

「転勤問題」を考える①

～ジェイアールバス関東での転勤の歴史～

2月中旬頃から、一部の職場で管理者から「転勤」に関する発言が出されています。「転勤」をちらつかせた新たな不当労働行為発言も判明していますが、まずはJRバス関東での「転勤」の歴史や風土、そして「転勤」のあるべき姿について検証していきましょう。

労働協約
就業規則
では→
しかし

労働条件に関する協約 第2編 就業 第1章 人事 第4条
(就業規則 第3章 人事 第27条)

【任用の基準】

- 1 会社、業務上の必要がある場合、組合員(社員)に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。
- 2 組合員(社員)は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

JR東労組はこの30年間で転勤や出向が伴う施策に向き合い、真摯に労使議論を高めてきた!

- 高萩営業所の廃止に関する申し入れ
- 鳥山営業所の廃止に関する申し入れ
- ジェイアールバステックへの出向に関する協定
- バスタ新宿の出向に関する申し入れ
- 三ヶ日ローテーション転勤に関する協約
- 佐野支店開設に伴う申し入れに関する協約 等々

これまでの団体交渉の
議事録確認では→

→社員の出向については社員説明・面談等で本人希望を十分に把握するとともに協約に基づき適切に実施していく。

→自己申告書提出時に実施する個人面談は、会社が社員の職務状況や家庭環境等について把握するとともに、社員が会社に対して自らの将来に対する希望等を伝える機会の一つであり、会社・社員が双方に活用すべき場である。

→2014年度より原則的にブロック単位による居住地等を考慮した採用を進めており、・・・各地域における採用に力を入れる。

→該当社員の家庭事情等において特段の配慮が必要と認められる場合、元箇所に復帰させることもある。

→在宅休養時間の確保については過労防止の観点からも特に重要と考えており、・・・居住地から通勤時間等については、社員の家庭環境等との関係も大きな課題であり、個人面談において家庭環境や転勤希望等についても把握し、必要であれば転勤も含めて検討していく。

会社ホームページの
採用情報では→

- ☛「慣れ親しんだ地元で働けるのが魅力」
- ☛「地域に根ざした働き方ができます」
- ☛「勤務地はあなたのお住まいを考慮して決定します」

これまで直接的な会社施策に伴う転勤・出向以外では、

- ① 自己申告書の希望勤務地への転勤
- ② 管理者のスキルアップのための転勤

をジェイアールバス関東では慣例としてきたのが現実です。

あくまで家族構成や生活環境を基本にした「本人希望の尊重」と業務上必要とする人事への「納得感」が労使間の共通認識!!