

申14号「組合員と家族が安心して働ける職場環境を確立する申し入れ」の回答を受け議論！

組合

◆これまでに無い転勤だ。現状の転勤風土は労使慣行として定着しており、変えるには提案・説明・議論が必要なもの。三ヶ日・佐野は議論を重ねて納得感を高めてきた。

◆苦情処理委員会も開催、本人・家族・全社員に全く理解されていない。支店長もしっかり説明出来ていない。退職を考える社員もいる。

◆条件を整えてからやるべきものだ。期間（組合は2年以内を要求）や元職場復帰、手当てなどの処遇、施設などの環境が何も整っていない。強制転勤以外何ものでもない。

会社

人事交流・スキルアップについて

- ・事業計画に謳った「新たな環境の経験」「車両技術の向上」の声が多かったことを経営陣が汲み取った。
- ・年齢や本人のやる気を勘案していろいろな環境を経験して、また元職場で活躍してもらいたいという将来性を見ている。
- ・各支店と安全研修センターの指導に差異がある課題に向けた構想でもある
- ・今後、公募制で希望者を募集することも考えている。
- ・東日本会社の施策であるジョブローテーションは全く影響していない。今回の異動は1年以上前から議論してきたことである。

説明について

- ・事前通知書を渡す1ヶ月くらい前から話をしている。説明不足であれば反省として捉えて引き続き丁寧に説明していく。
- ・現地現職という考えは基本的に変わっていない。

生活設計 家族環境について

- ・家庭環境等は十分に配慮をし、勤務地の配慮をした。
- ・転勤になるなら辞めますというのは、致し方ない。
- ・二重生活の負担軽減は検討していく。

期間について

- ・元職場に戻る。約束はできないが元職場に戻って蓄えたスキルを発揮していただきたい。それでない異動の意味がない。
- ・期間は全く考えていないが、会社としても戻ってほしいから、しっかり判断していく。

手当について

- ・三ヶ日ローテーション手当のようなものは現時点では考えていない。だが会社の事業計画でもあり、何らかの方法でのフォローは考えている。
- ・佐野ETC通勤手当について戻った時の条件については考えていない。ただ、配慮はしなくてはならないと考えている。議論経過を含めて広範囲に議論していきたい。
- ・単身赴任手当について距離に関係なく一律支給、規制援助金の回数増は検討していく。
- ・通勤代の上限撤廃などは考えていない。

施設について

- ・今回の転勤を契機として古河に宿泊できる施設（会社施設とするのか、佐野のような方法を採用するかは別議論）を早急に整備したい。

人材確保と育成について

- ・人材確保の基本的な考えは変わらない。地域に根ざしてそこに住む方に働いていただくのが一番だが、集まらない場合は人材をシフトしていくことも考えなくてはならない。

**一方的・説明不足・準備不足の通常転勤では社員・家族からの理解は得られない！
元職場への復帰・期間の定め、手当てなど処遇改善の再申し入れを行っていきます！**

