

速報!

【主な議論の確認事項】

その1

(組合) 施策の趣旨や目的を踏まえ、社員の幸福実現を考えた場合に、異動によって退職せざるを得ない状況を作るべきではない。

(会社) 極論ではあるが異動によって退職せざるを得ない状況が無いことが望ましいが、お互いに工夫や努力が必要である。

(会社) 社員の特情を踏まえて考えていかななくてはならない。工夫が出来ないから異動がなくなるのではなく、どうしても異動が出来ない事情と会社が判断すれば異動の時期変更や人選の再構築はあり得る。

特情によっては異動時期の変更や人選の再構築もあり得る事を確認!

(組合) 事前発令の前段に丁寧な声掛けやコミュニケーションは今後もやっていくのか。

(会社) そこについてはこれまでもやってきたし、今後も変わらない。

(組合) ジョブローテーションは要員需給施策ではないということではないのか。

(会社) 人事異動はジョブローテーションの趣旨や目的に沿って考えつつ、要員需給も含めて総合的に行うもの。

(会社) 業務上必要な要員を確保する観点から、要員を補充しなければいけないという問題意識のもと考えることはあり得るが要員需給ありきではない。**要員需給ありきではないことを確認!**

(組合) 納得感や面談の在り方について、現場の受け止めは回数ではなく内容面において丁寧さや納得感が得られていない認識である。

(会社) 会社としては繰り返し行い、不安や状況を聞き、質問にも返しながらか丁寧に行っている認識である。

納得感や丁寧さの認識一致せず!

(組合) 家庭環境も含めた上で夢や希望を描いているが、異動の判断材料として家庭環境は配慮するのか。

(会社) 家庭環境については考えるが、それによって異動出来る、出来ないとはならない。やり取りは大事である。

(組合) 上半期の面談の中でジョブローテーションについての不安や疑問、自ら描いたキャリアプランについて話をしてもいいのか。ジョブについての意見を聞くべきだ。

(会社) 不安解消や理解促進に努める為に面談で話しをすることは否定しない。

【適性検査】 不安解消、理解促進の為に上期面談の活用を主張!

(組合) 乗務員という希望を持っている現実もあることから、社員のモチベーション維持、向上の為に本人希望で適性検査を取得させるべきだ。

(会社) 主張は受け止めるが、業務上の必要性において取得するという制度設計であり、それに則っていく。

モチベーションの維持・向上の為、希望者の適性検査の取得について主張!