



①号 第39回定期大会発言に基づく申し入れ団体交渉を行う! ②

③コミュニケーションの時期と内容に課題

(組合) これまでも議論してきたが、コミュニケーションの時期と内容に課題があるとする。

(会社) 本人の想いと管理者の想いをきちんと合致させていく。様々な場で語っていただきたい。全体をとってコミュニケーションと述べている。ジョブローテーションの交渉から何も変わっていない。

(組合) 総合的判断や要員問題で家庭の事情などが考慮されず、家庭状況が大変な想いをしている組合員がいる。

(会社) 色々把握した上で、異動はその方だけではなく、全体を見て、最善を探っていくのが重要である。

(組合) キャリアプランが伝わっていない実態がある中で、会社からキャリアプランが示される。本人のキャリアプランではなく、会社として示したキャリアプランにも関わらず説明が出来ないことがある。

(会社) 社員に対しての期待、業務上の必要性を伝え、足りないことについては補い、より高めていきたい。キャリアは1回の異動が全てではない。至らない部分はカバーしていきたい。

(組合) 1回の異動が全てではないとあったが、近い将来のキャリアプランと違う異動先となるケースがある。希望と違う異動先で将来的に描いたキャリアプランにどう近づくのか、話をしていただければ本人の納得感も出てくるのではないかと。

(会社) コミュニケーションは一方的ではない。互いにコミュニケーションを取っていくものである。希望を人事で把握したうえで人事運用を行う。コミュニケーションなので課題はある。

(組合) フォアマン層からは面談の内容を報告しても人事異動に反映されず、社員との関係に影響するのではないかと悩んでいると声がある。コミュニケーションの課題について、組合員の異動後の意見を把握するフォーマット作成など「ありのままの現実」「率直な意見」を把握するツール等作成して解消するべきではないか。意見を施策の趣旨に反映させて、フォアマン層と担う組合員も含めて、職場全体で共有化することがポイントになる。そのことによって納得感ある運用に近づける。ボトムアップでつくり上げるべきである。

(会社) 問題意識として否定はしない。人事異動は目的ではない。回答にもあるが、異動して業務を経験することによって成長に繋がる。

【検証視点について】

(組合) 自分のキャリア通りに異動した組合員の現状と今後のキャリアについて把握すること、自分のキャリア通りにならなかった組合員が異動先で新たなキャリアを描ける仕組みを作りコミュニケーションの課題を克服すべき。

(会社) 仕組みとしてはある程度整っているが、枠だけ作って終わりではない。理解を深めていきたい。

【地方議論について】

(組合) 具体的には地方で議論している。本部一本社として重く受け止めていただきたい。今日の議論経過も、本社から支社や現場に繋がるようにしていただきたい。

(会社) 共有は行っていく。