



## 申5号 『サービスマネージャーの見直し』に関する申し入れ 第2回 団体交渉を行う！ その1

7. サルビスマネージャーを解消するにあたり、現在サルビスマネージャーを担っている組合員・社員の家庭状況や本人の希望・意思を丁寧に把握すること。
8. サルビスマネージャーを担っている組合員・社員のキャリアプラン・生活設計に即した担務や業務等を考慮・配慮し配置すること。また、育児・介護勤務制度を活用出来る作業ダイヤを作成し、ワークライフバランスを考慮すること。



サルビスマネージャーを担っている組合員は、解消後に就く業務に対して不安を持っている中、様々な職場で本人の希望を無視した人事運用が行われている現実を目の当たりにして、さらに不安が増大している現実だ！サルビスマネージャーの中には、育児・介護勤務を活用している組合員・社員がいる。日勤勤務を希望している現実があり、一人ひとりのワークライフバランスを考慮すべきだ！

### ●組合

- 今回解消されることに対して「切り捨てられた」というような思いを持っている。これまでの経験を活かし、個人のモチベーションが保たれるように、生活や将来設計にかかわることをきちんと把握しないと退職せざるを得ない状況だ。
- 双子の育児のため「泊り勤務から日勤に変更して欲しい」「転勤してもいいから働きたい」と相談しても叶わずに退職した現実や、まもなく育児休職が終了するので復職の相談をするが「今は働くのは厳しい。休職期間ギリギリまで考えた方がよい」とのアドバイスを受ける現実だ。
- 家族と相談して保育園の送り迎えを決めてきたが、今月中旬に突如として12月からお迎えが出来る時間帯の作業ダイヤがなくなることを発表された。何が社員の幸福なのか！と怒っている。
- 営業職場は、時代の変化の波にさらされている。びゅうプラザの廃止に伴い、サルビスマネージャーに就いた社員もいる。一方でびゅうの廃止でやめざるを得ない状況にもなっている。
- 少ない数だから良いというわけではない。施策実施に伴い退職を選択すること自体問題である。
- 一人ひとりの組合員・社員にとってのワークライフバランスの実現のために、現業機関のフレックスタイム制導入なども含めて、いかに働きやすい環境を整えるのが大切だ。
- 施策実施に伴い発生する担務変更や異動である。だからこそこれまで以上に丁寧な希望把握等が必要だ。安心して働き続けられる環境を整えるべきだ。

### ◆会社

- ◆本人希望や家族の状況の把握は行う。一方で業務運営の視点もある。
- ◆本人の希望は重要であるが全てが叶うわけではない。今の状況がベストとは考えていない。
- ◆育児介護の制約の範囲内で100%のパフォーマンスを発揮することが大事。
- ◆びゅうの廃止によってもものすごい数が退職しているわけではない。
- ◆この間も本人の希望等の把握は努めてきた。
- ◆ワークライフバランスの実現を目指している。現業フレックスを出来る限りの箇所を導入することは良いことだ。
- ◆一人ひとりの制約が異なる中で画一的に切るようなことはしない。何も問題がないということではない。

- 主な確認点
- ☆施策実施に伴い発生する業務内容の変更や異動となることから、本人の希望・意思を丁寧に把握すること。
  - ☆本人のキャリアプランと生活設計を把握し、それに即した担務や業務に就けられるように会社として努力すること。
  - ☆組合員・社員一人ひとりのワークライフバランスの実現を目指すこと。