

申1号第2回定期大会発言に基づく申し入れ団体交渉②

12月24日、申1号(7月25日申し入れ)について団体交渉を行ってきました。これは大会発言の中で組合員からの出た、様々な問題や組合員の声をもとに行ってきたものです。

6項 各種施策において、社員への説明がまともに行われず、不満の声が上がっている。施策実施の説明においても、労働組合への詳細な提案と説明を行うこと。

(組) 特にジョブローテーションの説明だが、意見交換で内容を質問したら折り合いをつけてほしいと言われて、社員からは疑問の声がある。変更があった時などの説明を求めてもされないし、説明会に参加できない社員への後フォローもない。

(会) ジョブローテーションの説明会はやっているが、社員に伝えることもそうだし、管理者を介在して説明する機会もあると思うが、管理者の方からも同じ認識を持てるようにいろいろと伝えていく部分はある。そこはコミュニケーションを繰り返してっていく。説明会をキッカケとして、今後進めていくことはある。

(組) 折り合いをつけてというのはどうなのか。家庭の状況などで転勤の出来ない時はどうなるのかという質問に、話は聞くがどうしようもない時は折り合いをつけてほしいという回答だった。

(会) 自己申告書等を含めて社員の状況を把握していく。折り合いという言葉は分らないが、家族とも話し合いをした上で転勤の時期を含めて考えてほしいという意味もあるかと思う。

(組) 現場で説明を受けた側がそのようにとらえたことはそれ以上でもそれ以下でもない。説明の仕方というのがまだまだ管理者としても困っているところだと思う。これはだいぶ前の話だが、この当時はまさしくそうだった。管理者も説明できるようになっているのかという疑問もある。

(会) 管理者の勉強会はやっている。理解して発信していくというのは管理者の責任としてあるので誤解を招く言い方があるのであれば、そこはきちんと指導していく。

(組) 自分では理解して話しているつもりではいるのだけれども、相手の捉え方はそうでないというのは多く見受けられる。その言い方は良くないというのはその場で指摘するのは多々あるが、そういうところが社員を不安にさせるところがあるし、気をつけなければいけない部分だと思う。支社としても再指導するべきだ。

(会) 社員とのコミュニケーションというところを丁寧にやっていくというところは引き続きやっていく。社員の疑問や不安を聞くという場面は今後も継続して実施していく考えである。

社員の不安を解消していく事を確認はしていますが、この間はそうはなっていない現状があります。疑問を明確に話していく事でおかしい部分には、職場の中で明確に主張していくことも必要。

※その他、団体交渉の詳細はひがし労役員までお尋ねください。