

J R ひがし 労 仙 台 業 務 部 情 報

2019年12月29日
N O , 0 3 2
J R 東 労 働 組 合 仙 台 地 本 業 務 部
発 行 責 任 者 : 横 山 裕 介

申1号第2回定期大会発言に基づく申し入れ団体交渉①

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。

1項 会社は転勤の際にも社員の希望を遵守し、社員が納得した上で簡易苦情処理が提出されることのないような人事運用を行うこと。

- (組) 今年1月から簡易苦情処理が4件出ているが認識はどうか。
- (会) そもそも業務上必要のある場合については任用の基準に則って人事異動を命じている。会社としては次のステップや視野を拡大、能力の向上に努めてほしいというところを総合的に勘案して異動を行っている。自己申告書や個人面談等で把握しているところである。簡易苦情処理は出されているが会社としては異動先では必要な人材だと思っている。
- (組) この間の話では転勤ありきで話がされているという声がある。
- (会) 管理者はその前段には必ず本人にはどういう状況であるかを話をするを指導しているし丁寧に話をしていく事を伝えている。
- (組) 簡易苦情処理は権利であるが、現場でコミュニケーションを取って出されない異動というのが一番いいのではないか。
- (会) そこはもちろん本人ともコミュニケーションをとった上で、事前の面談等も総合的に見た上で異動を行っている。

2項 職場のレイアウトについて職場内で問題が発生した際は、社員の声を遵守し、より良い職場環境を整えること。

- (組) 新庄のレイアウトが変わった件での話だが、動線のところに内勤者や委員会で使うロッカーがあり、点呼する人にも気を使ってしまっているなど、使いづらく、デザインだけを重視したものになっているのではないかという声が多い。委員会などでも集まれるスペースがなく、使いやすいものにしてもらいたい。当初は使ってみなければ分からないという部分があったが、この間使ってみて不満が多い。
- (会) 今、運輸区職場で職場環境改善のプロジェクトやマイプロ委員会で間内改良を推進しようというのが立ち上がっているが、メンバーだけではどうしても意見が偏ってしまうので、管理者には幅広く周知して意見を聞いて、改善出来るところはしていくという働きかけはしている。どうしてもスペースが限られてしまっているのはある。各種委員会やマイプロなど社員が自発的にやっていることに負担を感じないようにというのは気をつけてはいる。
- (組) スペースは限られているがあの形のテーブルが無駄がありすぎる。使いづらいというのは間違いない。
- (会) 始まって一年もたっていないが、社員の声を吸い上げて、職場の実情に合わせて改善していくというのはあると思う。職場の中で多くの声が上げられているのであればというのはある。全員が意見を一致するのは難しいと思うが、出し合ってより働きやすい環境を作っていければと思う。

社員の声を吸い上げて、職場の多くの社員が望むような環境を整えていく事、現状が不便であるところは継続的に声を上げていくことで、より働きやすい職場を作っていく事を確認しています。