

## 申22号本人への打診がないまま出向先会社の勤務表に 氏名が記載された事象に関する緊急申し入れ団体交渉①

第1項：当該社員に何ら話がないにもかかわらず、日本電設工業(株)仙台支社電車線課の4月予定表に当該社員の名前が記載されるという事象に至った経緯と理由を明らかにすること。

- (会) ピンポイントではなくて、あくまでも大枠の中の一人として今回の名前が上がったということである。それがたまたま何かの手違いで載ってしまったということで、我々は認識しているので、そこは施工会社の方にも指導している。
- (会) 今回これが出てしまったということがあるので、改めて3月の終わりに会社に対して、**個人情報管理の徹底やセキュリティーの問題であるとか**というところは指導している。
- (組) 日本電設工業(株)の名簿に載ったという事実は消えないわけだから、それに対して説明は、コミュニケーションは取るべきではないか。
- (会) **現場長もどこまで知っているか**というところもあるが、指導する。
- (組) 日本電設工業(株)に対してどのように指導したのか。その**指導内容がパワハラだったと聞いている**。相当管理職の方が怒られたと聞いている。そういうのが指導内容なのか。
- (会) 個人情報の管理の徹底だとか、セキュリティーの部分での強化というところを指導依頼したところであって、**その先にある箇所の中での指導内容**というところまでは、**こちらの方では把握できていない**。こちらとしては、してくれという話もできない部分ではある。
- (組) 支社としての責任はないのか。
- (会) **逐次指導できる立場ではない**ので、個人情報の管理について課題があったので、今後徹底してくださいという通知をしたという事である。
- (組) 候補として上がっている人に対して、打診をこれからはするという事は確認取れるか。
- (会) **今回の件については、本人の希望を聞くとか**という段階ではなかったもので、そこまで至っていないというところである。
- (組) 転勤の打診をする時は、ちゃんとコミュニケーション取るということで良いか。
- (会) 出向に関わらず、異動の場合であってもコミュニケーションを取っている。打診がなかったところではあるが、**基本的には囁きであったりとかはやっている**という認識だ。

第2項：本人希望がない中で、なぜ当該社員に二度目の出向を実施するのか明らかにすること。

- (組) この当該の方は、**出向してから5年も経過していない**。極めて異例ではないか。
- (会) 必ず二度目がないというわけではなくて、**向こうが要求してくるものによって人選をしている**ので、二回目の方というのも当然候補には挙がってくると思う。極端に短くなければお願いすることもあると思う。**二度目はないという認識は、我々は持っていない**。
- (組) どれくらいのスパンでやるとか決めないと、当然不安になる。出向から帰ってきて、直ぐあり得るということにもなる。
- (会) 出向というのは、グループ会社にとっては我々の持っている技術とか経験をお伝えできるし、本人にとってみれば実際の現場の感覚とか、知識とか、経験を学んでまた本体に帰ってくる。そこで相乗効果が生まれる。
- (組) モチベーションがなかったらそんなの繋がらない。
- (会) **モチベーションに関しては、やはり現場長の意識づけの部分もある**。
- (組) 二度目の出向という部分に関しては本人希望を遵守した上でやるべきだと思うが。
- (会) **出向に関しても転勤等々と同様に人事運用の一環として位置付けている**ので、業務上に必要なことで行っているんで、その事については社員個人個人の能力とか経験を総合的に判断して、**任用の基準に則り取り扱う**こととなる。