



HPはこちら

「社員の異動」に関する解明交渉を行う（12月19日）

▼社員の異動について

組 合：経営側は社員の異動に関する希望について「これまで以上に社員の生活状況などをきめ細やかに把握し、異動にあたっては社員の希望を考慮していく」としているが、その具体的方法とは何か？

経営側：自己申告書に基づく面談等で希望を把握した上で、社員の運用については任用の基準に則り取扱う。

組 合：「より丁寧な運用を行っていく」と言うが、この回答では現在と何ら変わらないのではないのか。

経営側：1 on 1 ミーティングは全社員と行う。1 on 1 ミーティングを活用し、きめ細やかに異動だけではなく、社員の希望を把握していく。また、日頃から社員と管理者でコミュニケーションを図り、適切に把握していく。

組 合：1 on 1 ミーティングは1人の社員に対し、年間どの程度行うのか。

経営側：個々の状況によるが、年1回からさらに増やしていく。全くやらないということはない。適切に頻度を見ながらコミュニケーションを図っていく。

組 合：1 on 1 ミーティングを行う管理者が変更になることはあるのか。

経営側：基本は変更しないが、話の内容によっては経験のある管理者が担当する場合がある。1 on 1 ミーティングを行う旨の発信は管理者からになる。ただし、異動の希望を把握することを目的に行うものではない。仕事や困っていることなど、社員と管理者がコミュニケーションを図ることを目的に行うものであり、異動の希望などはコミュニケーションの結果として把握するものである。

異動については「自己申告書」に基づく面談が基本となる。ほかに半期ごとの課題を設定する面談や異動に関する相談があれば1 on 1 ミーティングでも聞いていく。

▼「遠距離移手当」（注）の別居額について

組 合：『遠距離異動手当』の（注）別居額の支給を受けていた社員が、配偶者等との別居を解消した場合には支給しない」とはどのようなことなのか？

経営側：住宅等手当（別居額）の支給を受けていた社員が、転勤の発令等により配偶者との別居を解消した場合は「遠距離異動手当は支給しない」ことを、わかりやすさの観点から明文化したものである。これは100 km未満のことであり、100 km以上あれば同居や転居が伴わない場合でも支給される。なお、一度支給した手当は支給要件が変わった場合に「返納してください」とはならない。

組 合：整合性の取れない手当である。99 kmを通勤している社員は支給されず、50 kmで別居となると支給される。別居額は居住地から勤務地までだが、遠距離異動手当は勤務地から勤務地の最寄りの駅の営業キロとそもそもの考え方が違う。ひずみが出て、制度の恩恵を受ける社員、受けない社員が出てくるのが問題である。

経営側：どこかで線を引かなければならない。

組 合：提案資料の別居額（ア）Dで「所属長が業務上特に必要と認めた場合」とは、どのようなことがあてはまるのか。

経営側：例外規定である。具体例を示すものではなく個別で判断するものである。業務上におけるもので社員に不利益にならないように一文を設けている。