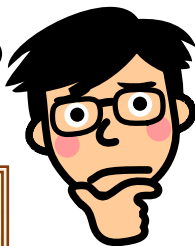
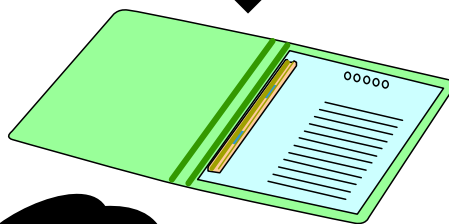




申し立ては無意味と言いたいのか？



異動先の職場で
すでに組合員の勤務指定
がされていた…



あれ、確か簡易苦情処理※
を申し立てていたはず。

異動先がすでに勤務を指定

簡易苦情処理

「労使間の取扱いに関する協約」に基づき、組合員ができる手続きの1つ。会社からの発令に対して異議申し立てをすることができ、申し立てを受けた会社はその内容を労働組合と審議しなければならない。

本当に配慮不足なのか

管理者は言い訳

毎月のように「ジョブローテーション」施策で多くの社員が希望の有無を問わず、各系統での経験を踏まえられないことなく異動を命じられている。そんな中、三多摩支部管内の某職場で簡易苦情処理を申し立てた組合員の勤務が、異動先の職場で先に指定され、閲覧できる状態だったのだ。

この問題に組合員が管理者に抗議して返ってきた言葉は…

「紙の(勤務指定表)には現場長のサインがないので、正式なバージョンではない。」

「紙(の勤務指定表)を出力する必要がないのに出したただだが、配慮が足りなかった。」

…と苦しい言い訳に終始した。どれも屁理屈でしかなく、異動ありき、中身の無い施策推進ありきで人を動かしていることが明らかである。さらに、このような対応をすること自体が「労使間の取扱いに関する協約」を無にする行為であり、とても配慮不足の問題で済む話ではないのだ。組合員のスキルを活かせるとは到底考えられない、望外の職場への異動に加えて「無配慮」と軽々しく捉える管理者の無責任は、会社の「ジョブローテーション」とは一体何なのだろうか。

社員希望を無視し、異動先職場も無責任な対応。
こんなジョブローテーションで
あなたの幸せを叶えられるはずがない！