



「変革2027」を考える！

「社員・家族の幸福」とは何だろう？

～本人が望まない転勤は、会社の持続的成長に繋がるか？～



春は、出会いと別れの季節です。みなさんの家族の中にも、卒業・入学、就職など多くの人生シーンの中において出会いや別れが生まれていることと思います。それは、私たちの会社内でも例外ではありません。私たちの出会いと別れは、転勤を伴うものが大部分を占めています。

しかし、その転勤が本人の望まない転勤であるとしたら、あなたはどのように感じますか？そして家族は、どのような反応を示してくれるのでしょうか？

私たちは、労働組合として本人が望まない転勤は、断固として認めないことを明らかにします！

また、多様性を持った社員が労働する中、会社における転勤は、働き甲斐や生産性向上といった会社の利益や、引いてはその会社への魅力になるのかということを経営者はチェックしなければなりません。

～「変革2027」に向けて、何かを犠牲にしていませんか？～

ある職場において、ある社員に4月1日付で異動の発令を行おうとしています。異動先は、同じ業務内容の系統ではありますが、異動に伴い通勤時間は今までの5倍以上にもなります。もとより、その社員は自己申告書や管理者との面談においても「現時点では、異動を希望していない」ことをハッキリ伝えていました。理由は今後、独り暮らしの実親の介護も視野に入れ、生活範囲を狭めていきたいと考えていたのです。さらには、配偶者に病気が見つかり治療と心のケアを含めた、家族の養育への時間が増すとも考えていたからです。

このような事情をもって、今は望まない異動を拒否する正当な理由にはならないのでしょうか？

しかし、会社はこの社員の家庭の事情を加味せず、理不尽とも言える異動の事前通知を行いました。みなさん、このことをどのように思いますか？それが、「社員と家族の幸福」に繋がるのでしょうか？これから、本格的な少子・高齢化時代を迎える中、人財確保面における会社の持続的成長を実現できるのでしょうか？

～本人の同意が無い転勤は、実施しないことを制度化すべき?!～

ある公共放送のテレビ番組で、「今年の就活生への聞き取りで、6割の学生が転勤を望まない」と回答した。」と紹介しています。また、「企業においても『本人が望まない転勤を無くすと宣言』した所もあり、その理由は子育てや介護など、様々な事情を抱えながら働く社員が増え、転勤による離職が相次ぎ、企業運営に危機感を募らせた。人事の中で覚悟ができた。」と紹介しています。みなさんはどう感じますか？

私たちは労働組合として、「社員・家族の幸福」を真に目指します！