

## ☆異動について考えてみました☆

毎月のように社員の異動についての掲示が出されます。ある人は他区所へ、ある人は支社へ、またある人はグループ会社へ、退職される先輩方もいます。もちろん他の職場から転入される人もいます。掲示は発令日ごとに氏名、職名、社員コード、旧職場、新職場が記載されるだけの無機質なものです。しかしそれは記載されている全ての人々が深く考え、時には悩み、時には家族や仲間と相談して決断した、その結果であることについて私たちは思いをはせてみる必要があるのではないのでしょうか。

会社は「変革2027」において、社員の幸福の実現を目指したキャリアアップのために新たなフィールドへの挑戦を謳っています。また「ミライの車両S&E構創」のなかでも、社員の役割を作業から判断へとシフトさせ、社員のスキルアップのためグループ会社やメーカーへの出向が示されています。

私たちは社員一人ひとりが自らを高め、より高いステージで業務を遂行することによる会社の発展と、それをつうじた社員の幸福を実現するために異動することに対し、何ら異議を唱えるものではありません。しかし最も大切なことは、異動は自己申告書と面談にもとづく本人希望が大前提だということです。しかし現実はどうでしょうか。運輸職場では新たなジョブローテーションにもとづき10年以上同一職場に置かせないために運転士から車掌または駅へ、車掌から駅へと本人希望を無視する形での異動が行われています。また系統を問わず職場の統廃合や委託の拡大といった施策に伴う出向を含む異動も行われています。

東総セでは出向や人事交流について（出向などに）行けば2階級上がるなどという都市伝説まがいのことも言われているようです。そのためか希望していなくても将来を考えれば（異動しても）いいという考え方になっているようです。確かに異動によるスキルアップという側面があるという事は事実かもしれません。しかし前述した施策に伴う異動や、時期も含めて希望していない異動については公平性があり本人に納得感が得られるような丁寧な説明が必要と考えます。にもかかわらず「支社の指示だから」とか「〇〇君しかいない」とか、ましてや「〇〇君は〇〇だから」などといった根拠も整合性もみられない説明で異動を言い渡されたら社員はたまったものではありません。もちろん納得感も得られませんし、モチベーションもあがりません。このような異動を意図しているのであれば、それはするべきではないと指摘しておきます。

コロナ禍の現在、私たちは感染への不安を抱えながら仕事をして生活をしています。会社は新型コロナウイルス感染拡大防止に向けて東京支社危機管理本部指示にもとづき対応していますが、社員が安心して働けるよう東総セとしての明確な意志表示をすべきと考えます。そのうえにたって「ミライのTK」などの将来像を打ち出すべきですし、その他の諸施策との整合性もとられた形での異動が示されるべきです。私たちにとって希望の有無に関わらず異動は決して他人事ではありません。作業に支障を生じる可能性があっても異動を言い渡すのが今の会社の姿です。私たちはこれからの施策を担っていくためにもあるべき異動の姿を追求していきます。そして理不尽な異動を言い渡され悩んでいる組合員に寄り添いあらゆる形で発信していきます。