

2022.5.25

団交情報

No. 820 <国労千交第1号>

申入日：2021.11.2

団交日：1回目 2022.4.21

2回目 2022.5.19

国労千葉地方本部

制度等重点要求及び 労働条件改善等の諸要求 に関する団体交渉開催

- (組合) 前段に申し入れから5か月経過している。会社施策もスピード感を持って推し進められている中で我々の要求や現場の課題も変化している。速やかに対応してもらいたい。
- (会社) 会社として開催に向け準備してきた。コロナの感染拡大や出席者の調整などもある。1号という重みもあり今日に至った。速やかに対応したい

1. 会社施策の実施に伴う組合への提案説明は、十分な議論を保障するためにも社員周知(タブレット配信)以前に実施すること。

【文書回答】 これまでも施策等を実施する際には、団体交渉等で真摯に議論してきたところであり、今後も引き続き同様に対応していく考えである。

- (組合) 最近では組合提案後にタブレット配信や勤労速報として社員周知されているが、以前はタブレット配信が先の時もあった。組合軽視である。
- (会社) 組合に提案してから勤労速報として社員周知している。
- (組合) 議論できる時間を確保して欲しいということである。ダイヤ改正の提案が年末にされるが、要求の提出についても1月の第2週では現場の要求集約に苦勞している。提案を早くするか、要求提出を伸ばせないのか。
- (会社) ダイヤ改正はプレス発表もあるが、少しでも早くしたい気持ちはある。
- (組合) 以前はスマカタに配信され他系統の人も見ることが出来たと思うが、今は他系統の人は見られない

と思うが配信されているのか。

(会社) アットカタログに入れていると思う。確認する。

2. 新JINJRE導入に伴う「年休の申し込み」について「事由」を問うことは労基法上からも問題であることから即時是正すること。また、乗務員職場において不公平感を払拭するため、これまで独自ルールを設けてきた。各職場で確立されている「独自ルール」を今後も踏襲すること。

【文書回答】 勤務等の取扱いについては、就業規則等に則り取り扱っているところである。

- (組合) 新JINJREの稼働が遅れているがいつから稼働するのか。
- (会社) データ量が多く連携しない様である。詳細は分からないが確実にってから稼働となると聞いている。
- (組合) 年休の事由による判断は辞めて欲しい。
- (会社) 年休の時期指定は権利であり事由は問わない。しかし輻輳した時に一定の判断をしなければならぬ時に加味することとなる。
- (組合) 職場によってルールがあり、今までうまく回していた。職場のルールは継続できるのか。
- (会社) ルールは継続できない。
- (組合) 現場の管理者が苦勞することとなると思うがどうなのか。また現場管理者のサジ加減で入る・入らないが決まってしまうのでは困る。
- (会社) 変更になることで苦勞することもあると思うがコミュニケーションを取ってもらいたい。お互いに話をすれば解決できると考えている。

エルダー制度関係について

1. 「エルダー制度」の原則出向を見直し、JR本体就労を希望する者の本体雇用を確保すること。出向を希望する者においても、勤務形態に示されている短日数勤務や、遠距離通勤の解消、病弱者でも働き続けられる労働条件を確立するよう出向先会社を指導すること。
3. 出向後、就労条件等が変更された場合、再度本人との面談を実施し就労可能かなど希望や要望を確認すること。

【文書回答】 就業規則等に則り取り扱っているところである。なお、制度改正等にかかわる事項については、千葉支社独自で回答することは困難である。

- (組合) 原則出向は変わらないのか。
- (会社) 原則出向である。
- (組合) 2022年度の退職者及び再雇用の内訳は。
- (会社) 退職者約80名、再雇用希望約70名、10名が退職。本体エルダー10名程度、60名が出向。
- (組合) 本体雇用を希望していた人数は何名か。

(会社) 40名程度
(組合) 今回も希望した箇所の提示以外で退職の道を選んだ方が数名いるが、支社とて人数の把握をしているのか。
(会社) エルダー雇用を辞めて退職した人が3名。
(組合) 働き続けられないから退職すると聞いている。また希望以外だが仕方ないから行くという人もいる。
(会社) 別途確認する。
(組合) 希望が通らない者も多くいる。どうしていくのか。
(会社) 需要と供給がある。全員が希望通りになるのが望ましいが難しい。出向先に絶対取ってくれとは言えない。
(組合) 我々は65歳まで安心して働ける職場を希望しているだけである。
(会社) 希望に沿う様にしたいのは当然である。
(組合) 今回の提示で「行くか・行かないかの選択である」と言った対応があったと聞いている。あまりにも失礼な言い方ではないか。我々は丁寧な説明や親身になった対応も求めている。世間では70歳まで働いてもらう状況になっている中、JRは60歳で原則出向、いやなら退職では、社会の流れに逆行する制度である。そろそろ制度を見直す時期である。
(会社) 理解するが千葉支社として回答できない。
(組合) 出向先の業務の縮小や廃止が発生したときの扱いは。
(会社) 同じように人事課で再度面談することとなる。
(組合) 我々は65歳まで安心して働き続けられる職場を求めているだけ。不幸にも働き続けられなくなった人にも別な雇用場所や雇用継続、できる仕事など考えて欲しい。また千葉以東の雇用数が少なく現場からも通勤が大変の声も聞く。新たな雇用の確保・開拓をお願いする。

2. 若年出向やエルダー出向の「個人面談」の際は、出向先の就労条件はもとより、就業規則等の詳細を示し面談を行うこと。

【文書回答】出向社員の就労条件等については、事前に説明しているところである。

4. エルダー職場となっている駅の夜間一人勤務は防犯上、また健康面の観点からも不安の声が多くある。更なる対策を講じること。

【文書回答】引き続き、必要な設備の整備はおこなっていくと共に、お客さまのご利用状況等を踏まえながら、効率的かつ柔軟な駅運営体制を構築していく考えである。

(組合) 毎年議論しているが、一向に改善されない。60歳を過ぎて体調不良などで退職された方は何人いるのか。

(会社) 体調不良等で退職された方がいるということは理解しているが、数字は持っていない。
(組合) 今回京葉線で「サポートコールセンター」化により一人勤務となり、不安から数人の退職者が出ている。年配者が安心して働き続けられない職場となっている。
(会社) 見守りカメラなども入れているが。
(組合) 1時間動かなければ警報を出しても、見守りカメラは助けてはくれない。
(会社) 通報装置もある。
(組合) 60歳を超えた年配者が働く職場としてどうなのかということである。あらたに駅を巡回させるとしているが高齢者の自動車運転が新たな仕事になる。問題が多い。考えて欲しい。あと議論する項目がないので言わせてもらうが、駅が委託され、駅長職が減っている。統括センター化でも運輸区長がいなくなり、現場長の数が減っているが、若い子は「最後は駅長」「現場長」と思い努力して頑張っている。しかしエルダーの管理職が未だ現役でその職を担っている。今現在エルダー管理者の数を教えて欲しい。また若い子がなれないことから速やかに退いて欲しい。
(会社) 資料を持ち合わせていない。次回お知らせする。

社員代表選挙関係について

1. 社員代表選挙は限りなく公職選挙法に近い取扱いとし、結果については漏れのないよう関係社員に周知すること。

【文書回答】過半数代表者は、労働基準法施行規則6条の2に基づき選出を行っているところである。

(組合) 最初の頃に比べ現場からの苦情も減っている。現場の声を聞き改善されていることは感謝する。公平・公正な選挙でなければならない。

(会社) 言われたことは改善している。公正・公平に行っている。

(組合) ある職場の選挙で無効・棄権が多かった。この事実をどう見るのか。社員周知されていたのか。

(会社) 当然社員周知している。

(組合) 投票行為をしていない社員が多いについて会社としてどの様に考えるのか。

(会社) 点呼等で投票の呼び掛けも行っていきたい。

(組合) 何のために社員代表選挙を行うのか。社員代表は36協定の締結だけではなく、労働安全衛生委員会での労働者側委員の推薦や委員会での議事録確認など多岐に渡る仕事があるが、本当に社員周知されているか疑問である。仕事の中身も含め周知する必要がある。

(会社) 周知していく。

(組合) JRは開票に立ち会うことができるがグループ会社のJESSでは開票の立ち合いを頑なに拒む。会社が指定した投票日にもかかわらず投票用紙が

準備されていないといった報告や選挙自体が公平・公正ではないとの声もある。JRとして指導をお願いしたい。

(会社) 別会社であり、指導はできない。

2. 「安全衛生委員会」の議論内容については、議事録の詳細を確実に社員周知すること。

【文書回答】委員会の議事録については、規程等に基づき所属社員へ周知しているところである。

(組合) 社員周知の方法は。

(会社) 社員周知しなければならないことから張り出している。箇所によってはタブレット配信もしている。

(組合) 議事録の作成は誰が行うのか。

(会社) 委員長が行うが箇所により、副区長等が作成する箇所もある。

(組合) 議事録作成には労働者側委員は入らないのか。

(会社) 入っていないと思う。

(組合) 作成した物を労働者側委員に確認を求めないのか。

(会社) そこまではやっていないと思う。

(組合) 委員の発言や齟齬なども考えられるため確認させた方が良くはないか。

(会社) 詳細というより、委員会の概要と考えている。

(組合) 発信が遅いの声もある。

(会社) 早めのアップ、周知を図っていく。

2. 希望する者にはワクチン接種・各種検査を実施すること。

3. グループ会社等含め、更なる感染予防対策を徹底すること。

4. 出向者に対しても、希望があれば職域接種の対象とすること。

【文書回答】新型コロナ感染症については、関係箇所と連携し情報共有に努め、必要な対応を行っているところである。

(会社) 千葉支社は職域と自治体の接種で約8割の方が接種を受けている。広がるのが一番怖い。

(組合) 今は誰が陽性になってもおかしくない。また家族から貰う割合も多くなっている。それだけ身近になっていることから情報の提供を徹底して欲しい。

(会社) 個人が特定されない様に情報を発信している。

(組合) 以前も話をしたが、一部グループ会社では赤字を口実にマスクの配布を辞めると言われたと報告されている。職場で使用するものであり行き過ぎた経費削減である。指導をお願いします。

(会社) 指導する。

(組合) 出向者の職域接種は無いのか。

(会社) 社員でも全ての人が職域接種の対象ではない。列車運行に携わる人や乗務員などが対象である。自治体の接種を受けて欲しい。

コロナ関係について

1. 感染症が蔓延し、不安な中勤務している実態にある。感染が確認された後の勤務認証や自宅待機時の扱い、濃厚接触者との指定を受けた時の扱いなど社員の不安を取り除くためにも社員周知と現場での丁寧な説明を行うこと。

【文書回答】勤務等の取扱いについては、就業規則等に則り取り扱っているところである。

(組合) この間ケースバイケースという表現が多かったが具体的な表現はできないのか。

(会社) いろいろルールも変更されている。陽性と診断されても症状が無ければ自宅待機であったが、今は10日間の私傷病扱いとなっている。

(組合) 陽性となれば10日間の私傷病は大きい。感染しない対策が必要であるが、変異種によっては感染力が違う。今までの感染予防では限界があるとの意見もある。家族が陽性で濃厚接触者とされた時の対応は。

(会社) 接触外来でPCR検査若しくは抗体検査を受けることとなる。引き続きマスク・消毒など従来の感染予防を続けて欲しい。疑わしい時は現場長に報告し人事・危機管理に聞いて欲しい。

労働条件に関する事項

1. 輸送混乱時の長時間乗務や駅職場においては旅客対応で食事も取れない実態にある。異常時の初動体制も含め、根本的な改善を図ること。

【文書回答】異常時については、支社総体で対応し、早期復旧、ダイヤ平復に向け努力しているところである。

(組合) 以前に比べ改善されていることは理解する。とは言えいつ大きな災害や自然災害がくるのかなど準備する必要もある。

(会社) 交代乗務員の送り込みなど関係区と打ち合わせしていく。

(組合) 長時間の駅間停車などもあった。途中駅での送りこみなども改善してもらいたい。

(会社) 計画運休やハイヤーを使った送り込みなども試行的におこなった。また、タクシーチケットの配布やレンタカーなどの活用も考えている。

(組合) 計画運休なども早めに伝えてもらいたい。

(会社) 早めに周知したい。また地区指導センターや現業社員への対応も行っていく。

(組合) 運輸区によって対応が違う。

(会社) 自区対応が基本だが、柔軟に対応していきたい。関係区での持ち替えも可能だと思う。

(組合) 委託駅の旅客対応や依頼などは可能なのか。

(会社) 委託駅にも情報は流す。業務委託のルールもあるので指令を通しての対応となる。

2. 乗務員の「食事・睡眠。トイレ」時間の確保は死活問題である。余裕のある乗務ができるよう行路・交番の改訂時には、社員の意見を十分に踏まえ検討すること。

【文書回答】行路については、就業規則等に基づき列車設定等様々な制約を加味し、作成しているところである。

(組合) トイレの新設計画はあるのか。

(会社) 新設の計画はないが、数か所修繕は行った。

(組合) 地震で止められた。風で止められたケースもある。旅客救済の考え方は。

(会社) 駅間停車は避けたいと考えている。

(組合) 葛西臨海で通過線で止められ事象でお客様からトイレの要望があったが、降ろさず簡易トイレを使用した。対応としてどうなのか

(会社) お客様を降ろす判断は難しい。本来は各駅停車とすべきだが、当該が最初の列車で判断が遅れたと考えている。

(組合) 同じ事を繰り返さないで欲しい。先日の地震の時に一睡もしないで翌日折り返してきたが、救済手配は取れないのか。

(会社) 交代できる時はしている。手配が出来なければあり得る。行先地で他区に乗り換えることもある。

(組合) 体調不良として申告すれば運休となるのか。無理して乗務しても安全が損なわれる。

(会社) 無理して乗務して何かあるが一番困る。申告して欲しい。

(組合) 乗るのが当たり前ではない。当直から「大丈夫か」など一声掛けるなど配慮をお願いする。また折り返し時間の確保もお願いする。

(会社) ダイヤ改正の度に検討している。

(組合) 乗務員のシート交換が毎日となったが、自分の時間での交換となった。設備系で使用しているシートは交換が簡単であり、変更する様に要望しているが、変更できないのか。

(会社) 検討しているが、数の問題などもある、引き続き検討していく。

3. 出向や転勤、制度改正、また新型車両・新設備や新機種導入に対しては、十分な教育をおこなうこと。

【文書回答】業務に必要な教育・訓練は実施しているところである。

(組合) 教育の充実を訴えている。納得できるまで見習い等も行って欲しいが現場からの声である。

(会社) 対象者を絞って行うこともある。

(組合) ホームドアなども駅員や乗務員は教育されるが、設備系は教育されない。資料の配布だけでは教育ではない。

(会社) 各職場にキーマンがいる。キーマンに聞いて欲しい。

(組合) 希望する者には系統を超えて教育をしてほしいという事である。

4. グループ会社の職場環境(駅舎清掃作業時における休憩場所や物流関係の休憩場所の確保等)の改善を図ること。

【文書回答】グループ会社と連携を図りながら、必要な職場環境の整備を行っていく考えである。

(組合) 今年度の計画を教えて欲しい。

(会社) 具体的な計画はないが、CTSの君津詰所のトイレ修繕を行った。要望を聞きながら進めていきたい。

(組合) 物流の方からも銚子での休憩場所が無いと改善の要求の声が上がっている。

(会社) 確認する。

5. 業務委託駅における要員体制等の変更が発生した場合は、その都度労働組合にその詳細を説明し協議すること

【文書回答】業務委託駅における要員体制については、業務委託会社が決定することとなる。

(会社) お知らせしている。

(組合) 窓口の廃止や営業時間の見直しといったお知らせはくるが、具体的な説明はない。要員の変更については委託会社が決めることとして説明もない。JRの施策として実施するからには労働組合に詳細を示すべきである。

(会社) JRで対応できるものは対応したい。

(組合) 「サポートコール」化で退職者も出ている。今回巡回駅員も説明されているが、詳細すら教えられない。現場で働く人から不安の声も上がっている。エルダーも多くいることからキチット提案・説明すべきである。

6. 首都圏における拠点配置体制の見直しによる直轄による拠点对応は労働強化に他ならないので、体制の見直しを図ること。

【文書回答】これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方とフレキシブルな職場づくりを実現することにより、生産性の向上と新たな価値の創造を図っていく考えである。

(組合) 新木場拠点の廃止の根拠は。

(会社) 故障件数の減少と経費削減などである。

(組合) 保線はパートナー会社と直轄で対応していたものが直轄対応と変更された。新たな拠点对応者の勤務が過酷である。またグループでの夜間作業でも拠点对応者のみ勤務時間が違うことで、超勤での対応となるなど問題が発生している。

(会社) 時間外の調査を行ったが、導入当初は何件か発生

していたが、減ってきている。特に問題とは思っていない。

(組合) 夜間作業が終了して5時で帰れる人とそこからあと3時間警備につくことで現場からはきつくてやりたくないの声が多い。

(会社) 偏ることなく平均的に入れる様指導している。

(組合) きつい労働だから平均的に入れる様に指導していると解釈するが。

(会社) . . .

(組合) 何か障害等が発生した時に本当にその人を現場に行かせるのか。自動車の運転などの不安もある。

(会社) 呼び出し等の対応もある。

(組合) 信号は最初から宿直2名である。保線も宿直2名体制に変更できないのか。

(会社) 本社で決めたことである。

(組合) 本社に改善を具申してもらいたい。

安全対策について

1. 視覚障がい者の触車やホーム転落事故が後を絶たない声掛けサポート要員の配置や、ホームドア設置を早急に講じること。また、バリアフリー計画やホーム上の旅客流動の調査結果を明らかにし、安心して利用できる設備へと改善を図ること。

【文書回答】業務に必要な要員は確保しているところである。また、バリアフリー設備については、計画的に整備を行っているところである。

(組合) 船橋等にいた声掛けサポート警備員を廃止し、改札の無人化なども行っているが、誰が声掛けサポートを行うのか。

(会社) 駅総体、乗務員なども行っている。

(組合) 駅によってはカーテンを閉め、駅係員の姿さえ見えないが、お客様はどう思うのか。

(会社) 営業では棒ダイヤ化で駅構内の巡回なども行っている。また防犯カメラなども使っている。

(組合) お客様がどう思うかである。

(会社) インターホンも設置してある。必要な方は利用して呼び出す。

(組合) カーテンを閉めて中で企画業務を行うが会社の言う声掛けや人ならではのサービスなのか。改札で見守りながらパソコンを操作して企画業務を行うこともできるのではないか。

(会社) 過渡期であり、検討課題でもある。

(組合) CPラインや内方線付きブロックの導入計画は。

(会社) 資料を持ち合わせていないため、後日回答する。ホームドアは半導体不足により、遅れている。計画を練り直していると聞いている。

(組合) バリアフリー設備の投資で運賃の値上げも検討されていると聞くが安全対策を充実させることも必要であり、誰もが安心して利用できる設備をお願いしたい。

2. 内房線をはじめとする「動物との衝突」等で列車遅延が多発しているが、その対策を更に徹底すること。また、現在の対策の効果について説明すること。

【文書回答】必要な対策は実施しているところである。

(組合) 昨年は一昨年に比べ減少したと思うが、今年になってまた増えてきていると思う。対策は。

(会社) この間忌避剤の散布や忌避装置などを行ってきた。車両から音を出す装置も試している。

(組合) 効果はどうか。

(会社) 動物も移動するため、苦慮している。定例会議の実施や、鉄道総研などとも議論している。夜間に多く発生しているが、隠れる箇所となる所の伐採なども行っている。

(組合) ワンマン運転も多く乗務員が一人で対応することから衝突時の対応も充実を図ること。

(会社) 確認時足場の悪い箇所も多く苦勞されている。忌避装置を移動するなど工夫もしている。統括センターからも応援に行くなども行っている。

3. ワンマン運転は利用者に不安を与えると共に、乗務員の精神的苦痛は増大していることからワンマン運転を取りやめ、車掌乗務のツーマン運転とすること。

【文書回答】ワンマン運転の実施にあたっては、線区の特上等を踏まえ、必要な対応を行っていく。なお、ワンマン運転を中止する考えはない。

(組合) 内房線・外房線にワンマンを導入したが、導入にあたってホームの嵩上げ等設備の改善はされたのか。

(会社) 嵩上げなどは聞いていない。

(組合) 久留里線は場所によっては結構段差があるが、安全対策として必要ではないのか。

(会社) 基準値には入っている。あらためて話があれば確認したい。

(組合) 先日ワンマン2両編成で乗り切れない事象が発生しているが、詳細と対策を聞かせて欲しい。

(会社) サッカーの試合で予想より多くのお客様が来られ、乗車出来なかった。この間在京チームでは臨時を出していたが今回は違ったため、臨時の対応を行わなかった。道路事情などもあり、利用者が増えた。今回の事象から編成基準を見直した。

(組合) 日光線などでも今年のダイヤ改正でワンマンの導入や車両編成の見直しで苦情が拡大している。千葉支社でも鹿島線の事象や上総湊等でも混雑していると聞いている。利用者に苦痛を与える施策では信頼を失うことになる。考えてもらいたい。夏の海水浴シーズンの臨時や編成変更も考えられているのか。

(会社) 検討していく。

(組合) 現場から131系の2両での訓練は行ったが、4両

での訓練はされていないと聞いているがどうなのか。

(会社) 4両の訓練は個別で行った。

4. この間、継続議論となっている東京京葉地下ホーム要員配置については、安全確認及び案内業務のためのホーム要員を配置するよう東京支社と協議することを申し入れているが、全く改善がみられない。安全対策と利用者へのサービス向上の観点からの要求であることを重く受け止め早急に改善すること。

【文書回答】現在のところ、新たに要員を配置する考えはないと聞いている。

(組合) ベビーカーの引きずり事故も発生している。危険と覚えることが多々あるが対策がされない。大きな事故が起きる前に何らかの対策が必要である。

(会社) ITVがあるから問題がないらしい。

(組合) 新浦安などは朝通対も実施されている。東京駅は通対は行っていないのか。

(会社) 快速は乗降終了合図を行っている。

(組合) 整列乗車の声が聞こえない。いつ事故が起きてもおかしくない。テンポでも良いから配置して欲しい。

(会社) 東京支社には伝えている。日報や指導に伝えて欲しい。同時発車やめるなど対策は出来ると思う。

利用者サービス

1. 「みどりの窓口」の閉鎖や営業時間の短縮は、サービスの低下に他ならないことから見直しを検討すること。また、これ以上の閉鎖や時間短縮はしないこと。

【文書回答】お客さまに便利に、おトクにご利用いただくサービスの提供とあわせ、みどりの窓口によらない販売体制へのシフトを進めていく考えである。

(組合) この申し入れ以降も多くの「みどりの窓口」が廃止・提案されている。

(会社) 会社施策である。

(組合) みどりの窓口でしか出来ないこともある。

(会社) 乗車票で行ってもらうことになる。話せる券売機や不慣れなお客様には駅員が操作・サポートする。ご利用状況等も見ながら判断している。

(組合) 普段使用している方は問題がないかもしれないが、不慣れな方、ネット等で買えない方は困ることになる。対策も考えてもらいたい。

(会社) 引き続き対策も考えていきたい。

2. 駅の遠隔操作システムによる早朝時間帯等の無人化は、利用者の安全を担保できないことから見直すこと

4. 一部の時間帯において、改札窓口を閉鎖している駅職場があるが、利用者サービスの観点からして著しい低下となっている。直ちに撤回すること。

【文書回答】お客様のご利用状況等を踏まえながら、効率的かつ柔軟な駅運営体制を構築していく考えである。

(組合) 駅遠隔操作で出しているが、その後に「サポートコール」が実施され、今回巡回駅員も提案されている。「サポートコール」では24時間一人勤務とされ、今まで日勤しかやらなかった人が泊り勤務も行うことから、働き続けられないとして退職している。巡回駅員は新たに自動車の運転業務も行うこととなる。施策により働き続けられないはあってはならない。

(会社) 会社施策である。

(組合) 労働組合は働く者の雇用・労働条件を守るが使命である。辞めさせる施策についてどう考えるのか。

(会社) 会社として損失ではあるが施策である。

(組合) 面談して転勤させるとかその様なことはしないのか。

(会社) コミュニケーションは必要である。面談等を行ったかは確認していない。いろいろな意味で反省点や検討点が出てくると思うがその都度見直しについても考え行く。

3. 特急列車・直通列車等の削減は、地方の過疎化や観光旅客流動、更には経済動向にも直結することから、ダイヤ改正時には復活運転も含め再度検討すること。

【文書回答】列車の設定については、車両運用やお客様のご利用実態等を勘案し策定しているものである。

(組合) 今回のダイヤ改正で回数券が廃止されたが、プレス発表が1月中旬、社員周知も同じ時期であった。車内放送をしてくれと指示されたが、質問されても回答が出来ない。現場では混乱していた。早めの対応・周知は出来ないのか。

(会社) プレス発表前にお知らせすることはできない。

(組合) 特急の編成についても言われなかった。情報の出し方が一方的である。Q&Aの様な物を出す必要があったと考えている。

(会社) 反省点もある。

(組合) 今回の変更はお客様の財布に関わる事でシビアな問題である。言われるのは現場の社員である。駅ネットの取り扱いについても周知されず、お客様も理解していない、社員も分からないであった。指摘から確認方法なども張り出されたが、教育や対応が後手に回っている。

(会社) 反省すべき点もある。

以上の様なやり取りがあったが、多くの点で利用者へのサービスの低下は勿論、そこで働く者に対しても丁寧な説明や思いやる対応が伺えない。

組織改編も提案されているが、詳細が見えない。人を大切にしない会社が言う「人ならでは」とは何をすることなのか教えて欲しい。 以上