



2021年 9月12日  
第23号

# JR 東労組 Yokohama

## JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



9月7日

## 横地申第1号「JR東労組横浜地本第26回定期大会」発言に基づく申し入れ団体交渉を行う！①

**第1項 施策実施に関する「社員説明」において管理者から「説明会での質問は受け付けない」「支社に聞かなくてはわからない」との発言があるが、横浜支社の「社員説明」に対する考え方を明らかにすること。「説明会」や「意見交換会」は、社員が理解し納得できるように丁寧に実施すること。**

【会社回答】社員への周知・説明にあたっては、施策の趣旨について理解が得られるように努めているところである。引き続き社員とコミュニケーションを図ることで、社員の理解を深めていく考えである。

《組合》

《会社》

「社員説明」に対する考え方を聞きたい。	前広に周知していく。社員自身が自分たちで考えてもらうための場として設けていく。
会社の施策によって、タブレット配信だけのものもあれば、「説明会」が開かれているものがあるが、違いは何か。	線引きは決めていない。施策の内容に応じてであり、大小ではない。説明会が全てではない。周知の手段としてより良いものをしていく。
タブレットでは一方通行である。見ている人・見ていない人の差が出る。周知だけではなく「理解」を求める。	タブレットだから軽い内容とは考えていない。見る人・見ない人の差はある。社員個々も管理者とキャッチボールをお願いしたい。
「柔軟な働き方」の説明会は20～30分で、スライドの説明を読み上げるだけの説明になっている。これで施策に対し社員の「理解」が得られるのか。	説明会に全てが網羅されているとは思っていない。現時点で示せるものになっている。検討中の施策であるのでレスポンスが遅いことはある。意図が伝わっていないのなら、今後考えていく。
内容に対して限られた時間のため、質問をしても「分からない」と言われている。また、「まだ検討中」などということすら返されていない。具体的に示されていないことが不安に繋がっている。	支社の副課長を対象に15分程度の説明会を行った。施策を動かす側でも決まっていなくても話をしていく。詳細が決まれば、追って提案や説明をしていく。営業職場の社員の意見を聞くと、前向きに施策を捉えている人も多くいると認識している。
職場では、「私もよくわからない」「俺は2年後に定年になるから関係がない」「支社でも熟知している人はいない」「首都圏では無理」等と前置きされて説明されている。理解を求めるものになっていない。	説明できる状態になっているという認識だ。だが、その時点で「支社に聞かなければわからない」ということもあるだろう。
出された意見・質問に対して回答していくのか。	個別か全体かというのはあるが、職場に返していきたい。
施策全体のイメージができない。会社と社員が思い描くものがズれるため、わかりやすいものを示すこと。	社員の皆さんにつくっていただかなくてはならない施策だ。
「柔軟な働き方」の説明会は、全社員が対象なのか。「知っていますよね」と言われ、説明会に出ていない社員もいるが。	全社員が対象である。休職者は除いて、出られない人は把握していない。
出向者は郵便で送付され、意見交換もできない。ツールが必要ではないか。	人事課も面談等で赴いたときに説明等を行っている。
一部の乗務員区では、定例訓練の中で行っている。訓練の目的と違うと思うが、会社の認識を示すこと。	現場長の責任と裁量のもと行っている。省令の中の教育訓練項目に含まれるという認識だ。
「終電繰り上げ」「窓口削減」等、プレスで社員が知った。お客さまからの問合せで苦慮している。プレスに対する考えを知りたい。	広く開示することは難しい。現場長には前倒しで伝えている。早くできることは伝えたいが、情報漏洩への対応もあり苦慮している。
世間と社員とでは、同時リリースが基本ということで良いか。	そうになってしまうこともある。
最低でも出番者は事前に点呼等で周知が必要。社員を信用すべきではないか。	できるものは伝えている。できないものもある。

②に続く