



申40号

新たな仕事と組織をつくることに注力がされるあまり、  
実際の業務実態とは大きくかけ離れ、現場が追い付いていないのが実情だ!



## 『変革2027』の 実現に向けた組織の再編について」に 関する第二次申し入れ

4月14日 提出!

### 申し入れ項目

1. 本社機能を5本部5部体制に再編し、ユニット制を導入する目的を明らかにすること。
2. JR東日本グループ全体の経営戦略や将来像の策定・新事業の創造など「戦略的業務」とは何か具体的に明らかにすること。また、事業展開を行う際には、地域社会に貢献する取り組みを積極的につくりだし地域との共生を図ること。
3. JR東日本グループの最重要課題である安全性の向上とサービス品質レベルの向上を目指し、支社及び現業機関との連携をより深められる体制を確立すること。
4. 建設工事部門における課題と工事事務所の再編を実施する目的を具体的に明らかにすること。また、世代交代期における建設工事部門の人材育成の考え方を示すこと。
5. 電気ネットワーク部信号システム及び電力技術管理センターにおける課題と電気システムインテグレーションオフィスに各管理センターを統合し技術管理部門を新設する目的と体制を具体的に明らかにすること。また、各プロジェクトマネジメントオフィスに技術管理部門を設けない根拠を明らかにすること。
6. 建設工事部門発注工事について、契約発注部門で立案からしゅん功まで完結できる業務執行体制を基本とし、支社へ工事監督委託を行わないこと。
7. 『変革2027』の実現に向けた組織の再編における今後の要員の変化・見通しを明らかにすること。なお、今施策実施においては、業務量と要員配置の適正化を図り、時間外労働の縮減に努めるとともに「健康経営」や「働き方改革」に基づいた「働きがい」「働きやすさ」の向上を実現すること。
8. 組合員・社員が描くキャリアプランを実現すること。なお、業務を担うにあたっては、本人の資格、適性、技術・能力・経験等を十分に把握したうえで、主たる業務を明確にして自己の成長を促すこと。
9. 人事異動にあたっては、丁寧な個人面談等を実施し、組合員の希望や生活設計に反した異動を行わないこと。

JR東日本の最大の課題である「世代交代」を正しく認識し  
国鉄採用者のもつノウハウをしっかりと継承し、  
鉄道の安全をつくりだすための本質を学び高められる人材育成を!





申  
40  
号



## 『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について に関する**第二次申し入れ**

4月26日 第1回団体交渉を行う!



申20号団体交渉で「検討中」としていた事項について、4月22日に東京地本へ提案した内容を一例に示される

**組合** > 現業機関に移管される業務とは具体的には何か系統別に示すこと。

**会社** ✓ 東京支社における地方提案の一例に、【営業】駅社員の教育計画や多客対応、販売促進業務（JREポイント・Suica・JREmail利用拡大）、観光開発業務（駅ハイ・旅のコト創り）などの計画業務から実施まで、生活サービス関係では事業展開などを現業機関へ移管する。【車両】車両課で実施していた契約・調整業務や設計業務、設備投資計画を現業機関に移管し、一部乗務員区所属の検修社員を各本部・新潟支社と兼務発令若しくは派出化し集約する。【設備・電ネ】主管課の業務が設備技セへの移管（首都圏本部の電気関係を除く）に伴い、各種規程の見直しを実施する。また、各支社において検討中の事項もあり、前述したことが全てではない。

東京地本への提案内容を一例に示されるものの「予算に係る権限委譲」「車両職の兼務発令の考え方」をはじめ、地方提案が始まっているが多くの「検討中事項」があることも明らかになる。成案として示している施策であるため、早急に「検討中事項」の詳細を示すことを確認し、各項目議論を行う。

### 1. 本社機能を5本部5部体制に再編し、ユニット制を導入する目的を明らかにすること。

(回答) これまで本社等において担ってきた役割や権限をできる限り現業機関に移管し、グループ全体の経営戦略や将来像の策定、新事業の創造など戦略的業務に注力し、フレキシブルでスピーディーな運営を目指す考えである。

### 会社発足依頼基本としてきた現体制（6本部7部体制）における「成果」と「課題」を明確に総括した上で本社機能再編とするべきだ!

- 組合**
- 現在の体制（6本部7部体制）における成果と課題を示すこと。
  - 「本社第一主義」の傾向から脱却する必要性も感じているが会社としての問題意識を示すこと。
  - 本社＝5本部5部体制とすることで、これまでの **3つのサービス**【輸送サービス・生活サービス・IT・Suicaサービス】の **基本的考え方を変えるのか。**
  - 本社機能の再編を行うことで、**鉄道事業と生活サービスの収益比率5:5に向けて**、どのように目指すのか示すこと。
  - 「意思決定をスピーディーに」と回答されたが、なぜ現体制では出来ないのか。それは、**何が・誰が弊害**になっていると考え、再編で解消が図られるのか。

- 会社**
- > 各部、部門で重複した業務があり、全社的に様々な調整が発生していた。再編を行うことで、**フレキシブル・スピーディーに意思決定を行える体制にしていきたい。**
  - > **本社第一主義ということはあるかもしれない。**組織再編では現業機関に権限をできるだけ移管することがポイントになる。
  - > 3つのサービスを融合させてシナジー（相乗効果）を高め、新たな価値を生み出していく。3つのサービスに対する基本的な考え方は変わらない。
  - > **輸送サービスをベースに生活サービス、IT・Suicaサービスの融合を図る。**また、土地・用地開発といった不動産関係など**稼ぐ部分のマーケティング戦略などの各部門における戦略的業務を本社で注力していきたい。**
  - > **これまでの組織構成は「事業別」であったが、再編後は「目的別」になる。**これにより各本部、部における調整作業、重複業務を極力減らし、意思決定をよりスピーディーに行い時代の変化に対応していきたい。一つの部門で意思決定を完結できるのが理想であると考えている。

本社機能の再編の目的・方向性が示される!

2回目交渉では“5本部5部体制”“ユニット制導入”に関する具体的事項について議論を行います!!

第1項継続議論を確認し、1回目交渉を終了する。



## 「『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について」

### に関する**第二次申し入れ**

6月9日 第2回団体交渉を行う!

#### 第1項目途中より議論再開

組  
合

- 目的別組織および複合的判断とは何か。
- 組織再編成におけるユニット制の指揮命令、ユニット制の導入による業務量の変化、権限および部門におけるユニット数はどうなるのか。また、本社機関内の部にユニットを設置する目的は何か。
- **会社から成案として提案を受け、申し入れを行い、労使協議を開催しているが、組合の質問に対し「検討している」と具体的な回答が示されていない。労働組合法第7条第2項に抵触し、不誠実だ。**

**成案でありながら「検討中」との回答が繰り返される!  
団体交渉という労使協議を蔑ろにする経営姿勢は、  
断じて容認できない!**

会  
社

- 組織再編で3つの目指す姿。極めてお客様に近い場所で業務を行い、1つの部署が柔軟にフレキシブルに業務を行うことで安全・地域との関係を維持し、鉄道オペレーションを運営し、成長戦力を実現することだ。
- **ユニット制は、社員ひとり一人が業務に携わり、意思決定がスムーズにできることで様々な業務を行え、柔軟に働ける。また、体制をスリムにし予算や意思決定などをスムーズに判断し、柔軟に働くことが重要である。今後、70~80のユニットの導入を検討している。**
- 成案になったものを示しており、不誠実ではない。**会社なので、言えること言えないことがある。**22日の発足に向け検討しているところであり、理解していただきたい。会社として最大限の回答をしている。

#### 2. JR東日本グループ全体の経営戦略や将来像の策定・新事業の創造など「戦略的業務」とは何か具体的に明らかにすること。また、事業展開を行う際には、地域社会に貢献する取り組みを積極的につくりだし地域との共生を図ること。

(回答) これまで本社等において担ってきた役割や権限をできる限り現業機関に移管し、グループ全体の経営戦略や将来像の策定、新事業の創造など戦略的業務に注力していく。本施策により、地域や先駆に応じたスピーディーな事業運営ができる新たな仕組みを構築していく考えである。

組  
合

- 「戦略的業務」とは何か。
- 現業機関で解決できない業務とは何か。
- **営業では、これまでの本社施策に基づき、各駅で増収やコストダウンに取り組んできた。線区を考えると、線区に応じたコミュニティが重要になる。**
- **旅行業では、これまで本体から業務を委託するなど会社の都合で販売体制を見直し、地域や利用者のニーズに応えられなかったと現場は認識している。さらに、体制変更により、商品を販売していく社員のノウハウまでも失い、進めてきたことが原因だ。しっかりこれまでの総括をして、戦略を打つべきである。**
- **これまでの営業における組織・業務の見直しにより、社員の能力を壊してきたのは会社だ。**
- 鉄道サービス事業を土台に、地域・社会に共創し、地域と共に構築をしていくことが重要だ。

会  
社

- 役割、権限移譲を行い、価値創造をつくりだしていくこと。現業でできないこと(ルール)などは本社が行い、新ビジネスモデル、新事業を全社で行っていく。成長イノベーションとしてワーケーション、ステーションワーク、eコマース、JRE MALLの強化、さらには不動産の開発、Maasによる旅の提供を行っていく。
- 全社的施策であり、本社業務として運輸部としては国との調整、車両設計。営業部としては増収、コストダウンの仕組みづくり。設備部としては部門の将来像、自然災害、環境の対応になる。電気ネットワーク部は仕様の設定、工事プロジェクトシステム導入である。
- これまでの取り組みでは、増収およびコストダウンの戦略的な棲み分けが重要であり取り組んできた。線区別となると難しい部分がある。
- **社員の能力はあり、十分に発揮してきている。**
- いま東北の魅力について仕掛けを変え、鉄道事業として模索をしている。大きな方向性では、認識は一致している。

**JR東日本の根幹である“鉄道サービス事業”を土台に、  
地域社会に貢献する取り組みを積極的につくり出すことが必要だ!**



申  
40  
号



## 『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について

### に関する**第二次申し入れ**

6月20日 第3回団体交渉を行う! その1

## 交渉前日に、会社回答の誤り・修正箇所が示される! 第3回交渉にて修正箇所が示される異常事態だ!

3. JR東日本グループの最重要課題である安全性の向上とサービス品質レベルの向上を目指し、支社及び現業機関との連携をより深められる体制を確立すること。

(回答) 時代の変化に柔軟に対応するとともに、社員一人ひとりの働きがいの向上と、生産性向上による経営体制の強化を通じて、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。なお、企画部門は現業機関だけでは解決できない課題をサポートすることで、現業機関と一体となって取り組んでいく考えである。

組  
合

- JR東日本グループの使命は、安全性・サービス品質を向上していくことであり、最大の課題だ。鉄道を軸に成長を図り、安全の土台の上に収支を確保していくべきだが、具体的な考えはあるか。
- **これまで「安全を蔑ろにしない」との共通認識は図ってきているが、現場実態が伴っていない。組織再編によって、具体的にどう向上するのか明確にすべきだ。**
- **事故・事象が多いことから「組織的事故、として捉え、職場の実態に応じた教育訓練の充実を図り、責任を問うような風土を改めること。一部の職場において、マネジメントが崩れ高圧的な態度での管理が行われている職場があり、社員は委縮している。これは経営の質の問題であり、体質が現場に現れている。直ちに是正すべきだ。**
- **安全はボトムアップが重要だ。しかし、現場の実態は、仕事・作業について本質的な教育ができていない。業務を疎かにし、意欲やチャレンジに重きが置かれている上、安全にまでも変革が求められている。鉄道業を重視し、経営のトッププライオリティーである安全が確立できる組織再編成にしていくべきだ。ルールがルールとして変わってしまい、安全行動規範の違反が多発し、JR東日本グループの安全が浸透していない。さらに、世代交代もあり、過去の歴史から学べない今の現実を正しく認識し、魂を入れたものにしなければならない。そのため課題を明確にし、克服していく組織再編成にするべきだ。**
- これまでに120名の尊い命の犠牲に今のルールがある。JR東日本管内で起きている現実には「山手貨物線事故」の前夜であり、危機的な状況だ。今回、施設電気では新たな通達が本社から示され「原則線閉」の取り扱いをせずに作業に着手するルールは、これまでの通達に反する。社員の「いのち、が最優先にされる組織再編にすべきだ。

会  
社

- ✓ 地域、エリアのスピーディーな対応を行うことで、サステナブルな運営を実施していく。安全が経営のトッププライオリティーであることに変わりはない。柔軟な組織運営で、お客さまに近い場所での業務を経験し、収益をあげていくことが重要である。
  - ✓ **事故・事象については、原因を追究し、現場で行う再教育が必要である。そこには何が不足しているかを明確にした教育が必要であり、過度な教育をしていく考えはない。社員が委縮するような指導はあってはならず、恫喝行為は、会社として望んでいるものではない。また、個人への責任を追及することなくコミュニケーションのとれる職場が重要である。**
  - ✓ 安全について様々な場で労使協議ができています。組織再編によって縦割りになることはない。安全について、社員が考え、現場目線を重視し、高めていく事が重要である。
- 確認!** 今回の変更で「触車事故防止規程」を変えるものではない。試行であり効率的に作業ができるのか声を聞いていくものである。社員の「いのち、が守られ、安全・サービス向上をより高めるために再編を行うものである。

これまでの「原則線閉」の概念を蔑ろにする  
本社からの通達について指摘を行う!

安全・サービスの向上については、**確認!**  
支社と連携を強化し取り組むことを

利用者の「いのち」と「生活」を運ぶ鉄道事業に安全性・サービス品質の維持・向上は欠かせない!  
世代交代が進む中においても、「安全第一」を言葉だけの独り歩きにさせてはならない!  
組合員・社員の「いのち」を最優先にした組織再編とするべきだ!



## 「『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について」

### に関する**第二次申し入れ**

6月20日 第3回団体交渉を行う! その2

#### 4. 建設工事部門における課題と工事事務所の再編を実施する目的を具体的に明らかにすること。また、世代交代期における建設工事部門の人材育成の考え方を示すこと。

(回答) 専門技術力やノウハウを電気システムインテグレーションオフィスに集約し一元管理することを目的に東京電気システム開発工事事務所と東北工事事務所を統合する。建設工事部門の工事事務所は、名称を建設プロジェクトマネジメントオフィスに変更し、ユニット制を導入しつつPJC化を進める。これにより人材育成や専門技術力の維持・向上、ノウハウの継承を効果的に実施し、お客さまのご期待に応える自在のサービスを創出するプロジェクトを、より安全かつ効率的に実現していく。

#### 組合

- 専門技術力やノウハウを集約し、一元管理することと工事監督等の施工管理体制と教育体制に関する考え方はあるか。
- 建設プロジェクトマネジメントオフィスにおいて、PJC化を促進する理由と今後の工事区の位置付けは何か。
- 建設工事部門における世代交代と人材育成の考え方はあるのか。設備に触れ、五感で経験し、品質の高い施工管理と安全管理ができる教育を行うべきだ。

#### 会社

- 電気関係については、電気システムインテグレーションオフィスに再編・集約し、共通教育に関する計画等について一元的に管理することとする。また、東京・東北エリアそれぞれに在勤者を置き、地域に応じた教育や業務を担当することとなる。
- PJC化により設計・施工から一元的に管理且つ、複数系統が一つの職場となることにより各種プロジェクトをより効率的に推進できる体制となる。なお、各種プロジェクトに応じてPJC化に関する検討を行い、工事区との業務を区分していく。
- 電気に関しては入社以降5年間で設計・施工(監督)に関する業務を経験し1人前とする考え方については、電気システムインテグレーションオフィスへ再編後も継続して取組んでいく。また、施設については、入社以降10年間をスキルアッププランと定めており、各建設プロジェクトマネジメントオフィスへ再編後も継続して取組んでいく。尚、現場に出て経験を積み、建設工事だけでなく保守・メンテナンスの視点を学ぶことも重要である。

#### 5. 電気ネットワーク部信号システム及び電力技術管理センターにおける課題と電気システムインテグレーションオフィスに各管理センターを統合し技術管理部門を新設する目的と体制を具体的に明らかにすること。また、各プロジェクトマネジメントオフィスに技術管理部門を設けない根拠を明らかにすること。

(回答) 本社、工事事務所等で担当している専門的業務を技術管理部門に集約して実施することにより、専門技術の維持・向上を図ることを目的としている。また、技術管理部門においては、電力技術管理センター、信号技術管理センター、通信技術管理センターを設置する体制とする。

#### 組合

- 本社から技術管理部門(電力・信号)を電気システムインテグレーションオフィスに業務を移管し新設することと通信技術管理部門を新設する理由は何か。
- 各技術管理センターにおける体制、経験に関する考え方は何か。
- 各技術センターと各技術管理センターとの違い、将来展望はどう考えているのか。

#### 会社

- 従来の電力技術管理センター・信号システム管理センターの業務を電気システムインテグレーションオフィスに新設する電力・信号各技術管理センターに移管する。各技術管理センターでは、技術審査や各設備・システムの使用検討、各支社共通する社員育成に関わる業務等を行う。なお、現在東京電気開発工事事務所で担当している積算システムや施工標準等の業務を担い、各支社とのつなぐ役割とする。
- 各支社に関わる標準等を定める業務やシステム運用を行うことから、現電気ネットワーク部・東京電気開発工事事務所に所属社員以外に、一部支社より要員配置することで支社の状況を把握できる体制を考えている。
- 現在の技術センターにおける役割を変えるものではなく、業務を大幅に移管すること等は考えていない。



## 「『変革 2027』の実現に向けた**組織の再編**について」 に関する**第二次申し入れ**

6月20日 第3回団体交渉を行う! その3

6. 建設工事部門発注工事について、契約発注部門で立案からしゅん功まで完結できる業務執行体制を基本とし、支社へ工事監督委託を行わないこと。

(回答) 基本的には建設工事部門において、工事発注からしゅん功までの業務を行う。ただし、工事しゅん功後の保守業務や関係する技術の周到苦闘を目的とし、支社へ監督委託を実施することがある。

組合

- 支社監督委託を行う基本的考え方は何か。また、判断基準と時期は。
- 各技術センターにおける出面数算出にあたり、工事事務所からの支社監督業務委託に関する業務が年間を通じた業務量として計上されているのか。また、支社監督業務委託については、委託の前年度に件名毎に決定されていることから、各箇所における出面数算出に必要な業務として勘案し計上すること。

会社

- 定量的に監督委託を行う考えはない。また、支社監督委託は委託の前年度に本社と支社で打合せ・調整の上、件名ごとに決定しているものである。
- 対立!** 各箇所の体制については、1年間の業務の繁忙等を平均的に勘案し1日あたりの出面数(作業ダイヤ数)を示しており、算出基準について示す考えにない。

**基本的には建設工事部門において、工事発注からしゅん功までの業務を行うことは確認するも、各技術センターの業務量に含めるべきという私たちの主張については認識が合わず!**

7. 『変革 2027』の実現に向けた組織の再編における今後の要員の変化・見通しを明らかにすること。なお、今施策実施においては、業務量と要員配置の適正化を図り、時間外労働の縮減に努めるとともに「健康経営」や「働き方改革」に基づいた「働きがい」「働きやすさ」の向上を実現すること。

(回答) 業務の運営に必要な要員は引き続き確保していく考えである。なお、時間外労働の縮減に向け、適正な労働時間管理に引き続き努めていく。

組合

- 今後の要員の変化と見通しはどう考えているのか。また、離職者が増加傾向の中で自己の変革と新たな価値創造を職場でどのように作り出すのか。
- 本施策について、生産性向上による要員削減を目的とした施策としないこと。

会社

- 退職については、今後2年間で国鉄採用者の定年退職が落ち着く。大量退職期や効率化の進捗等を勘案して、22年度入社は700人規模、23年度入社は500名程度としており、ヒトを起点にした業務に注力できる体制を目指し、IT・Suicaや生活サービスの事業に人を振り分けていくこととなる。
- 確認!** 本施策は、働きがいの向上を通じて効率的な業務執行体制とすることを目的としており、要員削減を目的としていない。

**働きがいの向上や社員の成長を通じた生産性向上が目的であり、生産性向上ありきではなく、確認!**  
**会社の発展・社員の成長につながるようにしていくための施策であることを**

- 本施策での取り組みをはじめ、働きがいを向上させるために時間外労働を縮減するべきだ。現場できちんと指導することも必要であり、企画業務が超勤で行われることがあってはならない。

- 時間外労働は、会社としてしっかり把握し、働いたものは超勤をつける。法令遵守や社員の健康管理の観点から適正な労働時間管理を通じて縮減させていきたいと考えている。

**現場の現実を述べ、時間外労働に対する考えが希薄な管理者もいることを指摘!**  
**上長の指示で超勤は行うべきものであり、融合・連携・変革という言葉遊びで進めていって良いものではない!**  
**法令を遵守し、コンプライアンス違反を行わないように本社がきちんと指導するべきだ!**

第7項まで終了! 施策が開始することから残る2項についても速やかな交渉を求めます。



申  
40  
号



## 「『変革 2027』の実現に向けた組織の再編について」 に関する第二次申し入れ

7月20日 第4回団体交渉を行う!

8. 組合員・社員が描くキャリアプランを実現すること。なお、業務を担うにあたっては、本人の資格、適性、技術、能力・経験等を十分に把握したうえで、主たる業務を明確にして自己の成長を促すこと。

(回答) 社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくため、社員の活躍のステージを広げていく考えである。

組  
合

- 「役割を担わさせること」で自己の成長・キャリアプランを実現させられるのか。キャリアプラン実現のためには経験を積み、その際の課題付与が重要になり、その際に重要なのは「管理者」となってくると認識を合わせてきた。しかし、職場を見た時に管理者のスキルには疑義がある。管理者の資質を向上させ人材育成へと繋げる考えか示すこと。
- 現場では課題付与をするのに、社員間に恣意的な線引きがされている。キャリアプランを実現するために、社員の力が高まるように支えるべき管理者とはどのようなべきか、考え方を示すこと。
- 主たる業務での役割明確にし「コアとなる専門技術」を高め、サービスを提供し新たな価値創造へと繋げるべきと考えるがどうか。
- 幅広い知識・技能を持つジェネラリスト、専門知識をもちエキスパートを本施策の「融合・連携」において育成が図れる体制を確立すること。



“ジェネラリスト”と“エキスパート”の双方が  
コアとなる専門技術を高める上で必要であることを確認!

会  
社

- ✓ 新たな業務を担いそれぞれを0から100にするのは難しい。新入社員は安全・サービスを基本に日々の業務の中で経験を積んでもらい、その経験を積み重ね新しい価値をつくることをしてほしい。また、管理者が職場運営では重要になる。管理者をどう育てることは各機関でも取組んでおり、どのように社員に関わり人材育成していくのが重要であると考えている。
  - ✓ 経験を積んだ人は会社としても大切である。技術の持つ人を集めて、それを高めることはどの世代の社員も取組むべきことである。管理者として社員を把握し、個々の力を高めることを行いたい。それが職場・会社の発展へとつながると考えている。
  - ✓ ノウハウや技術を高め経験を基に本質を伝え、腹落ちさせていくことが重要であると考える。また、社員それぞれの持つノウハウや技術を合わせことで、より高めていくことができる。
- 確認!** 会社として「さまざまなことを知っている人」と「あることに秀でている人」のそれぞれが必要である。互いに共有することを通じて、コアとなる専門技術を高めていきたいと考えている。

9. 人事異動にあたっては、丁寧な個人面談等を実施し、組合員の希望や生活設計に反した異動を行わないこと。

(回答) 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

組  
合

- 「任用の基準に則り行う」ことに関わらず、日々のコミュニケーションや面談等を通じて、社員の成長・キャリアプランを正しく掴み取ることが会社として重要である。その上で、社員の希望に反することを極力避け、家族との生活設計や社会環境の変化等を考慮・配慮するべきである。
- 人事権は会社の先遣「希望を尊重すること」や「家族との生活設計」を考慮・配慮していくことについては、受け止めないのか。
- コミュニケーションも重要性や異動一般を否定しない。しかし、社員に対する配慮や尊重することが離職が続く現状の中で考えるべきことである。社員が掲げる希望を実現させることができるのは会社だけであり、その実現に向け努力し続けることを求める。働き外向上や生産性向上は労使が双方向のコミュニケーション等を通じて実現できるものだ。

会  
社

- ✓ 日々のコミュニケーションや面談等を通じて、社員の考えていることややりたいことを掴んでいくことは変わるものではない。しかし、大きな組織(会社)であることもあり全てが希望通りとなるかは別である。
- ✓ 人事権は会社にあることは前提となるが、社員には家族のケアや介護・看護が必要など様々な事情があると思う。プライバシーに関することもあるが、全く配慮しないということではない。
- ✓ コミュニケーションを図り、必要なことには配慮することは行っていく考えである。一方、離職については様々複雑な要素があると思っている。また、社員が活躍して働いていくことができる環境を整えることなど、会社としてやるべきことはやっていく考えである。



社員の希望を実現させられるのは会社だけである!  
希望を実現させる努力をし続けることを強く求める!

施策実施日を跨いでの労使議論であり労使協議のスケジュールが大幅に遅れていることについて“強く講義”する!  
10月1日実施の本部発足や支社・現業機関の見直し等が控えていることから「第3次」申し入れ交渉を速やかに開催することを強く求め”全項目”の議論を終了する