



## 八地申第1号「第22回定期大会」発言に基づく申し入れ交渉 第1回 **その1**

**現場において不安解消のために「現車訓練などの詳細な訓練を行って欲しい」と要請したにも関わらず「100%教育は終了している」と回答した根拠を明確にし不安なく施策を実施するために再度教育を行うべきだ！！**

### 第1項

各系統で実施されていく施策については、要員削減・効率化のみを追求せず、安全第一を主眼とし、人間尊重、現場を重視したものとすること。

また、施策実施に際しての社員説明を行う場合には、一方的な説明にとどまらず、相互理解が深められるように丁寧に行うこと。

### 組合主張

新着席サービス施策実施後、過剰賃金收受の問題があり、本社は教育不十分として謝罪を行っている。八王子支社は、団体交渉の中で「教育は100%終了している」と言っているが、相反することをやっているのではないか？

### 会社回答

会社としては、必要な資料を準備し、**必要と考える教育・説明を行ってきたが、結果的に不十分だった。**当時は十分な教育だという認識であったが、同じことを繰り返してはいけない。しっかり貴側の意見に耳を傾けていく。

**職場の意見に耳を傾けず、教育が十分だったという認識は現実を見ていない証左である！！**

何をもって100%教育を終了したって言ったんだろう...



本社に甲府県議会や自治体の方々が、今回のダイヤ改正について意見書を提出し、本社として「コミュニケーション不足」として謝罪を行ったが、八王子支社の見解は？

コミュニケーションという面からいえば、ダイヤ改正後いろいろな声があがっているが、峡東3駅の利用者からはデメリットがあがっているが、そこだけを見るわけにはいかない。線区・地域等見極めて施策を作って行かなくてはならない



メリットしか反映させない施策は利益優先の会社体質そのものだ！！

**地域とのコミュニケーションが全く取れていない実態を重く受け止めるべきだ！！**

施策の説明を行う際、現場長・管理者はタブレットの内容を読むだけで、質問をしても「分からない、答えられない」と返答するのみで後フォローも無い。なぜ私たちの声を受け止めてくれないのか。

現場の説明能力については、貴側から苦言を頂いた。会社として、説明する側の教育は行っているが、意見はしっかり受け止める。質問に関しては、その場で答えられないこともある。社員がどれだけ理解しているかということを把握する事は難しい。コミュニケーション取りが重要になってくる。

**管理者が内容を把握していない説明会はあり得ない！！**

**受け止める側が理解していなければ、会社として説明責任は果たしてない！！**

**現場実態に即した施策を創り出すために現場の意見を反映させるべきだ！！**