



3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 説明申し入れ団体交渉を行なう！（その1）

<本文中の□は各営業統括センター、営統括セは営業統括センター、MOはマネジメントオフィスを示します。>

### 【営業統括センター】

#### 1. 東京・新宿・中野・上野の各営業統括センターの設立の根拠と目的を明らかにすること。

回答:社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を越えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

#### 組合

- ◆回答にある観点とは何か？
- ◆営統括セを今回4カ所設置する目的は何か？
- ◆他のエリアでも今後営統括セを設立する考えは？
- ◆今後統括センターのエリア変更は？
- ◆社員の多様な経験が重要と言っているがどのような社員育成が想定されるのか？
- ◆現行の体制よりも営統括セを設立した方が社員の活躍フィールドや多様な経験が積めると考えているのか？
- ◆本体の社員が JESS（委託駅・コーナ）で働く事は想定されているのか？

#### 会社

- ◆社会の価値観が非常に大きく変化している。社員の様々な知見や知識を、より一層お客さまの満足・サービスの向上につなげていく必要がある。
- ◆中野は、構造や利用実態が非常に似通っている杉並4駅に中野駅を加えることで、輸送業務の経験ができ活躍のフィールドがさらに広がる。また中央線一体として新たな価値が創造できる。東京、新宿、上野についてはMOが設置される。この3箇所は規模の大きい駅なのでまずは単駅で設置。多様な経験をすることができることから1つの駅でも様々な活躍のフィールドが拡大する。
- ◆現在検討中である。成案になり次第お知らせする。
- ◆将来的にこの状態とは言い切れない。変更等あれば示していく。
- ◆多様なニーズに応え様々なものを多角的な視点で見ることで成長し活躍できる社員の育成を考えている。
- ◆融合・連携を含めて活躍フィールドの拡大ができるものだと考えている。
- ◆働く事は無い。管理駅の名称は変わるが管理駅・被管理駅という関係は変わらない。

#### 2. 各営業統括センターの規模、業務内容を明らかにすること。

回答:これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務を行うこととなる。なお、必要な要員は確保していく考えである。

#### 組合

- ◆想定される社員数の考え方は？
- ◆現行中野に所属する社員がそのまま社員数のベースとなるのか？
- ◆系統や事業分野を超えた業務を行うとは何か？
- ◆業務内容で言えば当然駅を運営していかなければならないので、今までの業務は残る考えか？
- ◆中野においては常駐しているような社員もいるのか？
- ◆今後の副長の配置と、そのために重要視される事は？
- ◆統括センター化後もそれぞれの駅の作業ダイヤで明記されている業務内容は継続して行っていくのか？
- ◆すべての社員が他箇所の見習いを行うのか？
- ◆中野の月報管理の考え方は？
- ◆夜間1人体制もあるのか？

#### 会社

- ◆規模等は、社員管理の観点の1つ。また、線区の特情や駅同士・業務の親和性を考慮して決めていく考え。具体的な業務量は成案になり次第示す。
- ◆各駅の業務はある。一方様々な業務を見ていく中で増加・減少することも考えられる。作業ダイヤをみながら設定をしていく考えである。
- ◆観光素材の発掘、Maas の連携、事業店舗の関係や関係自治体との連携などを、より後押しできれば良いと考えている。
- ◆大きな変化がない限りは一定程度残る。駅の中でのマストな時間帯もある。効率的な運営ができる可能性もある。
- ◆時間帯によって他の駅の運営をすることもあると考えている。
- ◆必要な業務体制は確保する。できるものは効率的に集約。東京支社では副長が現地責任者になる可能性が高いので輸送の安定性と言う観点から副長を配置。一般社員の数も勘案。
- ◆柔軟な働き方の趣旨からすれば担務の融合もあるので必ずしもそうはならない。A 駅⇔B 駅と言うような混み運用もあるかもしれない。急にシャッフルしてすべての駅で働く事は考えづらい。ベースとなるのは今の作業ダイヤだ。
- ◆7月1日の時点ですべての社員が担うのは難しい。
- ◆中野として1つの箇所で行っていく。社員のやりやすいようにしていく。
- ◆可能性はあるが、しっかりとサービスや安全を確保しながら効率的な執行体制をすることが重要。



3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 解明申し入れ団体交渉を行なう！（その2）

3. 東京・新宿・中野・上野の各営業統括センターと乗務員区・車両センター・技術センターとの「兼務・連携」について具体的に明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。

### 組合

◆兼務・連携について、現在も乗務員区では繁忙期に駅での案内や乗車券類の発売などを行っているが、具体的には？

◆車両センター・技術センターの兼務・連携とは具体的に何か？

◆兼務・連携についてどこの「**営統括セ**」と行うのか？

◆乗務員の場合、乗務線区に隣接する箇所の方が、業務実態がわかった上で連携でき、乗務の時に活かされてくるのではないかな？

◆他支社では乗務員区所の全員が複数エリアの兼務発令がされている。兼務の内容も具体的に決まっていな。発令が先に出ている。兼務自体が先行し、活躍のフィールドや社員の成長にそぐわない。しっかりと見るべきだ！

### 会社

◆繁忙期の応援体制は非常に重要。例えば乗務員が駅でお客さまをご案内する中でいろいろな気づきが発生することなど、連携することでサービスの質が向上する。

◆技術センターが「**営統括セ**」と連携して、「**営統括セ**」としてお客さまのためにより良い設備のスリム化を行っていく。

◆連携をする業務の仕事次第。支社をまたいでなど「**営統括セ**」だけではなく様々な箇所と連携等も行うことがあると考えている。

◆一定程度の親和性は期待できる。一方で社員が様々な経験をしてきており、時期限定的な活躍のフィールドと言うのもあり得る。

◆業務の実態や必要性を見て兼務・連携を考えていきたいと思う。

4. 各営業統括センターにおいての「業務の融合」や「活躍フィールドの拡大」を目的とした教育・訓練について、考え方を明らかにすること。

回答：必要な教育・訓練は実施していく考えである。

◆東京、上野、新宿の教育・訓練についての考えは？

◆兼務・連携者の教育・訓練はどうなるのかな？

◆東京、上野、新宿でパートの垣根を越える目的は？

◆中野の基本的な働く場所と言えば、一つの勤務で一つの箇所ですべて完結するという想定か？

◆中野駅の輸送や、荻窪駅の出札に一定程度の職場の業務に精通しているいわゆる「**プロ**」を教育して配置する、教育者を育成することについて何か検討していることは？

### 組合 会社

◆各担務ごとに垣根を低くしようということで、柔軟に出改やホームなど、活躍フィールドを拡大して、スキルを磨いてもらう。役割を固定しない。

◆マニュアル類、駅の実情、改札の取り扱いなど、しっかりと整備した上でやっていく。

◆目的は多様な経験を通じて、社員の成長や、新たな気づき、安全やサービスのレベルアップを期待している。

◆一律には決まっていな。そういう勤務の日もあれば、ダイヤによって他駅に移動し業務をするなど様々なパターンがあると思う。

◆荻窪駅と中野駅の営業副長が営業関係をまとめていこう。中野駅は輸送に関する担当副長もおり、そうした方々を中心として教育を行なっていく。

5. 社員用設備の維持・管理および、寝室やトイレなどの女性設備の新設・整備について明らかにすること。

回答：必要な設備の整備は行っていく考えである。

◆現行中野駅に勤務している社員が、中野内の別の駅に勤務指定される場合、ロッカーや下駄箱、セーフティBOXの配置は？また女性設備の拡大等の考え方は？

◆現在、西荻窪駅に勤務しており、次の出勤が荻窪駅となった場合、制服はどうする想定か？

### 組合 会社

◆現状個人貸与されているロッカーは踏襲し、それ以外に共用ロッカーを配置する考え。下駄箱等は既存のものを使う。女性設備は、現場と協議しながら、必要なものを整備していく。今年度計画しているところもある。

◆まだ具体的ではない。他支社だと制服は自分で管理して持ち帰り、次の勤務箇所に持っていくという形を行っている。その場合は、ダイヤル式の共用ロッカーを準備する考えである。



3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 解明申し入れ団体交渉を行なう！（その3）

### 6. 想定する「新たな活躍フィールド」について具体的に明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務を行うこととなる。

- ◆新たな活躍フィールドにおいて、社員説明資料以外に考えられていることはあるか？
- ◆そこがノルマ化するといけないと考えているが、認識は？
- ◆乗務員で言えば、交番で行うのか予備の日勤などで行うのか、想定は？
- ◆育児行路でも連携などは考えているのか？
- ◆活躍フィールドの拡大とあるが、駅では窓口閉鎖が進み、活躍フィールドが狭くなっている。
- ◆東京・上野の新幹線乗換出改札も多様な経験ができるところだ。本体運営する考えはないか？

組合  
会社

- ◆お客さまにより近いところで、ニーズを踏まえながら新しい価値を創造していくことが重要。
- ◆今ある仕事をどのように磨いていくかが重要であり、それが企画業務になっていく。一方で様々な取組みを行い連携も深めてきた経験を拡大していくことも重要である。
- ◆作業実態に応じたやり方を考えていきたい。
- ◆職場の中でコミュニケーションをとっていくことになる。
- ◆経営環境などを時代のニーズに合わせていく必要性はある。一方で中野は出札の経験も出来る環境。営統括セの中で多様な経験が出来ることは重要だ。
- ◆新幹線チケットもシステム化しており、新幹線乗換に入る社員でなくても知識としては必要。委託を解消しなければ知識が得られないとは考えていない。

### 7. 支社から移譲される企画業務や権限について明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務を行うこととなる。

- ◆移管される権限・業務・具体的日程は？
- ◆最終的な意思決定は誰が行うのか？
- ◆検討中というのは、7月1日を目指して決めていくのか、それ以降も検討していくのか？
- ◆予算の部分は？ 7月1日を目指していくということか？
- ◆権限が移行された業務の内容については、支社も把握していくのか？

組合  
会社

- ◆現在検討中。目的は、お客さまに近いところで、よりスピード感をもって仕事が出来るといところである。予算なども移して現業機関の中で完結できる仕組みを作っていく。
- ◆予算含めて、完全に移管された業務であれば、営統括セの所長などが意思決定を行うことを想定している。
- ◆内容による。全て7月1日というのは非常に大きな変更になるので、個々の内容を踏まえて判断していく
- ◆一つの変化点としては7月1日だが、今後も様々な変化点もあるのでそういったところの断面で様々な判断していく。
- ◆内容次第だが、情報共有ということで内容を把握することもあると思う。情報共有は重要だと考えている。

### 8. 各営業統括センターにおいて、資格を有する運転取り扱い業務があるのか明らかにすること。また、その場合における考え方について明らかにすること。

回答：東京営業統括センター、新宿営業統括センター、中野営業統括センター、上野営業統括センターの設立に伴い、運転取扱業務を変更する考えはない。

- ◆資格を有する運転取り扱い業務を行える社員も、別箇所や別担務の業務を行う想定か？
- ◆有資格者を増やすことは考えているのか？
- ◆深夜早朝勤務手当の深夜時間帯のカウントの部分では実績に基づいた考え方か？
- ◆賃金規定別表17に記載の考え方において、中野駅の社員が他箇所等で勤務することになった場合の考え方は？

組合  
会社

- ◆他箇所、他パートで働いていただくことを考えている。
- ◆運転取り扱い業務を行う希望を持っている方もいるので、必要な資格取得や教育を行なって、運転取り扱い業務に就いていただく考えだ。
- ◆特殊勤務手当は、業務実態に基づいて支払われるものである。実際の作業ダイヤに基づいて判断していく。
- ◆就業規則に基づき、個々の勤務実態を踏まえて取り扱っていく。規定に該当していれば支払うことになる。



3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 説明申し入れ団体交渉を行なう！（その4）

9. 各営業統括センターにおいて、異常時や輸送障害が発生した場合の考え方を明らかにすること。

回答：異常時等の対応については、箇所総体で対応することとなる。

- ◆**営統括セ**での人身事故発生時の現地責任者の考え方は？
- ◆**被管理駅**への応援体制の考え方は変わらないか？
- ◆一般社員が現地責任者を行う場合も想定される。現地責任者の教育の考え方は？
- ◆指揮命令系統は変わる想定か？
- ◆輸送障害が発生した場合、企画業務で外に出ている社員はどうするのか？

組合  
会社

- ◆管理者が入れば管理者が行う。他の駅からの応援も含めて、**営統括セ**総体で対応することになる。
- ◆**現行と変わらない。**
- ◆想定されているシチュエーションになれば、マニュアルの整備や訓練等を行なっていく。
- ◆組織が変わるので、見直しは行なう。基本的には今ある指揮命令系統をスムーズにしていくことが必要。
- ◆**現場長判断。呼び戻すこともある。**

10. 個人情報の取扱いについて、責任者や取り扱いについて明らかにすること。

回答：各箇所における業務実態を踏まえ、個人情報管理規定等に則り取り扱うこととなる。

- ◆個人情報の管理についての考え方は？
- ◆**新宿**は新宿駅の企画がそのまま引き継ぐイメージか？

組合  
会社

- ◆**営統括セ**内で何名か指定して取り扱うことになる。
- ◆現場の中で決めることになる。

11. 各営業統括センター所属の社員の出勤箇所を明らかにすること。

回答：勤務箇所については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組合

- ◆**中野**の社員が基本業務する箇所はどこになるのか？
- ◆荻窪駅の方が、いきなり明日は高円寺駅の勤務になるということもあり得るのか？
- ◆**東京・上野・新宿**では大駅ということもあり、ロッカーの場所がそれぞれ違う場所にあるが、勤務するパートのロッカーを使って良いなど柔軟な使い方を行なっていく考えは？
- ◆ロッカーには荷物や資料などもある。その都度移動するのは負担が大きい。その点も十分に考慮すること。
- ◆点呼はどこで受けるのか？
- ◆一つの箇所に集まってから、それぞれの勤務箇所に行くこともあり得るのか？その場合、**移動する時間は勤務時間か？**
- ◆子を預けている保育園の保育時間が勤務箇所への通勤時間から算出されている場合、**中野**では勤務地をどこで申請するのか？

会社

- ◆**基本この箇所としてしまうと柔軟性が損なわれる。**見習い等教育は行なっていく考えである。
- ◆勤務指定次第になる。
- ◆柔軟に使える様な仕組みは検討していきたい。
- ◆どうあるべきか検討していく。
- ◆検討していく。社員が分からないということは避けなければならない。勤務指定等で指定する。
- ◆様々な可能性がある。**勤務の途中で移動すると、作業ダイヤの中で移動することになる。**
- ◆ケースバイケースで書いて頂く。管理者や支社にも相談してもらいたい。

12. 各営業統括センター所属社員の勤務作成および、勤務指定の取扱いについて明らかにすること。

回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。

- ◆**営統括セ**の勤務作成は誰が行うのか？
- ◆年休の申請はどのように行うのか？

組合

会社

- ◆**営統括セ**で箇所長に指定された者が作成。
- ◆制度は変わらない。現行を踏襲するという考え方もある。

13. 各営業統括センター設立後における今後の営業職場の将来像について明らかにすること。

回答：社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、システムを越えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

- ◆委託の考え方は変化するのか？
- ◆**中野**内での委託は想定しているのか？
- ◆委託箇所を本体運営に戻す考えは？

組合

会社

- ◆考え方は変わらないが、**スピード観は変化する**と考えている。
- ◆可能性は否定しないが、考えづらい。
- ◆可能性は否定しない。

3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 解明申し入れ団体交渉を行なう！（その5）

14. 各営業統括センター設立までの教育・訓練ならびにスケジュールについて具体的に明らかにすること。  
 回答：必要な教育・訓練は実施していく考えである。

- ◆7月1日に向けて教育・訓練を行なっていくスケジュールか？
- ◆新入社員の教育は？
- ◆本人の習熟度を見極めた教育スケジュールとする考え方でよいか？
- ◆7月1日時点でどのような状態を目指すのか？
- ◆最終的には中野内の本体運営している駅をどこでも担うことが出来る状態を目指すということか？
- ◆見習いは泊まり勤務で行えるのか？
- ◆0時出勤の見習いも話が出ているが、非常に非効率だ。しっかり学べる環境は整えていただきたい。

- 組合  
 会社
- ◆そのとおりだ。
  - ◆配属された駅で教育を行なっていただく。
  - ◆そのように考えている。
  - ◆一定程度、自箇所以外の駅の担務が出来る社員を作った上でのスタートを考えている。
  - ◆5駅を行ったり来たりできる状態が理想。
  - ◆泊まりで出来る状態を考えている。時期はワーキンググループ（WG）で検討している。ただ、必ずしも泊まりでなければならぬとも考えていない。
  - ◆WGの議論は見ていながら相談していきたい。

### 【マネジメントオフィス】

1. マネジメントオフィスを設立する根拠と目的を明らかにすること。  
 回答：現業機関における柔軟な働き方の支援と系統間の融合による新たな価値創造の推進のため設立する。

- ◆具体的な考え方は？
- ◆MOの設立は、なぜ東京支社だけなのか？
- ◆今後、営統括セが増えることにしたがって、MOも増えていくイメージか？

- 組合  
 会社
- ◆廃止となる地区指導センターの機能、地区内の横串機能や現業機関の支援・バックアップを行なっていく。現業機関への支社業務の移管も今後MOも含めて仕上げていく。
  - ◆東京支社は社員数・駅・お客さまの数が多いたるところを踏まえて、東京・新宿・上野内に設置する形で地区指導センターを引き継ぐのが最良と判断。
  - ◆営統括セが増えるからそれに紐づいてMOが増えるというものではない。

2. マネジメントオフィスの設置箇所、規模感、業務内容を明らかにすること。  
 回答：東京営業統括センター、新宿営業統括センター、上野営業統括センター内にマネジメントオフィスを設置し、各現業機関における業務の支援・バックアップ等を担うこととなる。なお、業務の運営に必要な体制は確保していく考えである。

- ◆MOの設置箇所は？
- ◆MOの社員数は、現行の地区指導センターの社員数がベースになってくるのか？
- ◆MOで働く社員は兼務があるのか、営統括セ内から集めるのか、考え方は？
- ◆体制とすると既存の地区指導センターを引き継ぐような形か？

- 組合  
 会社
- ◆東京・新宿・上野内となる。具体的な場所、レイアウト等については調整している。
  - ◆必要な業務に対する体制であるので、業務体制がどう変わっていくのか見ていくことになる。
  - ◆経験を活かす・新しい経験・兼務など様々なケースを想定したい。
  - ◆指揮命令系統や体制は検討中。現行の地区指導センターが各箇所の業務を支援している内容を踏まえる。

3. マネジメントオフィスの設立に伴い、新設する設備等を明らかにすること。  
 回答：必要な設備の整備は行っていく考えである。

- ◆MO設立に伴い、新たな設備や必要な設備があれば教えてほしい。
- ◆新たな建屋を作らず、今ある設備を使っていくという考えで良いのか？

- 組合  
 会社
- ◆業務等が変わっていくので、レイアウト変更はあると思う。場所自体も地区指導センターと異なることもある。必要に応じて整備していく。
  - ◆基本的にはそういう考えである。

4. 各営業統括センターとの役割の違いを具体的に明らかにすること。  
 回答：現業機関における柔軟な働き方の支援と系統間の融合による新たな価値創造の推進のため設立する。

- 会社
- ◆MOではその地区内の取りまとめをする。（例）企画業務：今よりお客さまに近いところで考えていくことがふさわしいものは営統括セ、取りまとめという話になればMO。そのあたりは、業務の中身によって様々である。



3月29日 東地申第63号

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 解明申し入れ団体交渉を行なう！（その6）

5. 支社から移譲される企画業務や権限について明らかにすること。

回答：現業機関における柔軟な働き方の支援と系統間の融合による新たな価値創造の推進のため、一部業務を移管する。

◆移譲される権限について、**〔宮統括セ〕**に落とすものと**〔MO〕**に落とすものの分け方の考え方は？  
◆イメージ的には**〔MO〕**が**〔宮統括セ〕**の上に位置するようなイメージだ。権限が大きい物や金額が大きい予算は**〔MO〕**に移譲する考え方ではないということか？

組合

会社

◆検討中。具体的には支社で行なっている業務というのは非常に様々あることを踏まえながら判断中。  
◆例えば、業務内容をまとめることで有効に機能するケースは**〔MO〕**で担っていただき、地域の特性に応じてサービスの向上に寄与してもらうケースは**〔宮統括セ〕**でやっていくなど、それぞれの業務に応じて権限をもっていただくところである。

6. 各現業機関の業務支援について明らかにすること。

回答：現業機関における柔軟な働き方の支援と系統間の融合による新たな価値創造を推進していく考えである。

◆現行やっている地区会議以外に考えていることはあるのか？  
◆業務支援だけでなく、異常時等かけつけるというの**〔MO〕**としてはやっていくということで良いのか？  
◆例えば、品川地区指が、今のコロナ禍の状況において副長の欠員を見越して見習いに来ている。業務支援という考え方はなくなるといけないということで良いのか？

組合

会社

◆非常に様々なものがあるかなと思うところではある。これまで支社に聞いていた内容を**〔MO〕**に相談して解決することができる部分があるとか、今も地区指導センターに相談してということは当然あるかと思う。  
◆そう考えている。  
◆その認識で合っている。バックアップ機能の意味でも**〔MO〕**は機能するところである。

7. 系統横断での業務遂行、課題解決の推進は何か具体的に明らかにすること。

回答：これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。

◆**〔MO〕**において、系統間での業務遂行とか課題解決推進というのは具体的にどういったことを想定しているのか教えてほしい。

組合

会社

◆中身はこれから想定していくところ。現行でも行っている部分はあるが、系統横断でのプロジェクトを作って積極的に推進するといったところも役割としては期待される部分。これからも更に仕事を推進していきたい。

### 【地区再編】

1. 地区再編について5地区から3地区にする根拠と目的を明らかにすること。

回答：現業機関における課題解決や系統間の融合による新たな価値創造を推進するため、これまで以上に線区や地域等を意識し、地区区分を見直すこととした。

◆5地区から3地区にする具体的な理由は？  
◆色々理由はあるということだが、今まで5地区であったことから3地区にすることによって、メリットやデメリットがあると思う。支社として認識しているものはあるか？  
◆現行5地区、その前であれば池袋があつて6地区であった。その目的は、お客さまとの接点を増やすということであったと記憶している。その考え方は変わるのか？

組合

会社

◆**〔MO〕**という形で地区の横串機能を指していくというところ。一つの理由だけではないが、社員規模等や地域等の色々な条件を勘案した上で総合的に考えて3地区にして今後は行っていく。  
◆当然各地区で行なってきた仕事について、ある程度共通する部分については、まとめていくことによって効率的に実行していくこともできるか、まさに今見ている最中である。そういったところも踏まえて作っていきたいと考えている。  
◆しっかりと、まとまりと一体感をもって色々な仕事をしていかなければならないと思っている。お客さまとの接点というのは、どの担務・系統という話ではない。全ての社員が意志をもって、チームプレイで、当社の鉄道という非常に重要な事業が成り立っている。一体感を醸成していくことが重要だと思っている。

会社は「検討中」を乱発！地本は会社に対して施策の進め方に問題があると指摘！  
今後、職場と一体となり、基本交渉に向けて議論を進めていきます！