



## 千地申1号 「第32回定期大会」の発言に踏まえた団体交渉 3回目②

8. 設備職場における安全指導担当については、その職責に相応しい経験と能力を持つ社員を配置すること。また、業務の平準化については担務ごとに行い、平準化できない場合は要員を増やすこと。

(組合) 津田沼信号技セでは当時入社2年目の社員が安全指導担当を担い、本人への負担が大きい。経験豊富な社員を配置すべきだ。

(会社) 指導経験の豊富な科長と、資料作成が得意な若手を組み合わせるなど総合的に勘案している。7年プランを基本としつつ、能力を発揮できるようダイバーシティの考えを進める。

**⇒2年目では負担が大きい点は認識一致せず！しかし人材育成は「7年プランが基本」を確認！**

9. 指令との線閉手続きについて、確認会話に時間がかかり、作業に支障していることから改善すること。

(会社) 「線閉受付支援システム」を導入し、紙線閉は2~3割まで激減、電話も激減したところである。

**⇒大幅に負担が軽減され、改善したことを確認！**

10. 現場での「事故の芽」の気づきに対し、放置せずグループ会社と一体となって受け止め、必要な改善を行うこと。また、グループ会社内における現場と本社のコミュニケーションを強化し信頼関係を醸成すること。

(組合) CTSのプロパー社員が、安全上の懸念をCTS本社に発信しても聞き入れられなかったとの事象が報告されている。「言っても聞いてくれない」という状態を解消すること。

(会社) 当該事象は安全上問題ないが、グループ会社本社と現場間のコミュニケーションの問題と認識している。この間、CTS検修には技術力の高い管理者が出向したほか、支社が年2回現場へ行き、コミュニケーションを図っている。

**⇒CTSプロパー社員の意見が尊重されるよう、CTSの企業風土が改善されてきたことを確認！**

11. 車両メンテナンス職場におけるチェックリスト等については、業務を圧迫していることから簡素化すること。

(組合) 記録の必要性は理解するが、以前よりもチェックリストの記入が増え、労働密度が高まり負担が増している。空チェックを懸念する声もあり、重要な部分に絞るべきだ。

(会社) これまでは検査記録が残らず、後に困ることがあった。安全の観点から、検査内容を記録するためチェック項目を増やした。労働密度が高くなることは大変良いこと。しかし、行うべきことを網羅した上で、現場で工夫してやりやすくすることは可能。空チェックにならないよう、引き続き現場とコミュニケーションを図っていく。

**⇒労働密度が高くなり過ぎ、ミス懸念している点は認識一致せず！**

**しかし、取り組みやすくなるよう現場で話し合い、工夫することは可能であると確認！**

12. 委員会活動については、「運輸関係職場における委員会活動の進め方」に関する確認メモ(平成21年10月13日締結)に則り実施すること。

(会社) 運輸関係職場における委員会活動は、千地申17号の議論経過に則り進めていく。

※申17号確認事項

①安全第一であり、疲労が蓄積したまま乗務することの無いよう、必要な配慮を行い社員とコミュニケーションを図る。

②やらされ感が生じることの無いよう、管理者に引続き指導する。

③委員会を取り組むかどうかの違いによる不利益はない。乗務に就く社員を今後も尊重する。

④超勤がつかないことはあり得ない。労働時間管理は会社がしっかり行う。組合の提起があれば議論する。

**⇒申17号での確認事項を労使で遵守していくことを確認！**