

「組合員の雇用と生活を守り、営業職場の未来を切り拓く」

申9号

申し入れの2回目交渉を行う！ **2**

第5項 安全レベル向上のため「安全マネージャー」を新設し、指導・育成体制を確立すること。

組合 安全レベル向上は労使共通の課題である。現場において指導・育成する体制の確立が重要である。

組合 安全で安心して利用していただける駅を作り上げることは追求していかなければならない。働く人の安全レベルの向上も必要である。現場で業務をおこなっている目線で、指導・育成していく体制が必要である。引き続き議論を！

会社 安全がトッププライオリティーであることは共通認識である。支社に「輸送のプロPT」、地区指の保安担当や、輸送助役を配置して対応している。「輸送のプロPT」にはアドバイザーと呼ばれるベテランの方もいる。

安全マネージャーの新設は考えていない 対立

会社 チェックシートやワークシートなど少しでも現場にあった形で安全を高めるツールとして考えている。引き続き議論していく。

安全レベルの向上に向けた体制について継続議論を確認！

第6項 異常時や災害等に対応する体制を確立するために、「駅業務サポートセンター」を新設すること。

組合 駅業務の知識を持った人にサポートしてもらえる体制を求めている。

組合 支社だと個別の駅の特情を掴むには難しいと思う。我が社にとってどういう体制を取ることが良いのかという検討を深めてもらいたい。継続して議論をしたい。

会社 必要性は分かる。可能な限り支社も駆けつけ支援する。地区の体制は経験値を積んだ中で作ってきた。

会社 輸送障害時、異常時の対応はお客さま満足度にもかかわるので、今後も考えていきたい。

第7項 各マネージャーや駅業務サポートセンターに60歳以上のベテランを加えた体制とすること。

組合 ベテランのノウハウを活かしていくことを考えていないのか。

組合 各マネージャー、駅業務サポートセンターは蓄積されたノウハウが前提になる。業務に携わりながら指導していくことが重要な課題である。引き続き検討をしてもらいたい。

会社 アドバイザーと呼ばれている方々が各支社に配置されているケースもあり、ノウハウは本体として活かしてきたと考える。

会社 5年後には退職者のピークが来る。ノウハウをみすみす逃すのはもったいない。認識は一致しているので、今後どのようにしていくかということだ。

異常時等の体制のあり方、ベテランのノウハウを残すための体制の検討について継続議論を確認！ 次回の交渉は4/12です。