

# 交渉 NEWS

東日本ユニオン東京地本

NO, 11

2020年 4月 17日

## 申8号「我孫子運輸区で発生した『自動起床装置不具合』に関する 申し入れ」交渉で確認した『自動起床装置の再検証』について

申8号第2回交渉で地本から東京支社に提起した「自動起床装置の再検証」について、支社より報告がありました。

- ①自動起床装置に不具合は見当たらなかった。
- ②「赤L P」点灯のままでは、自動起床装置は作動しない。  
などでした。

再検証の結果は、職場から提出された“状況報告書”の疑問を払拭するには至りませんでした。

「赤L P点灯のままでは、自動起床装置は作動しない。」としながらも「当日、自動起床装置は1／3程度膨らんでいた」という報告は、状況報告書の？？？を増幅したままでです。

10月3日から4日の状況を再現は出来ない中ですが、再検証を行った頂いた支社主幹には感謝申し上げます。

### 「職場でのコミュニケーションの質の向上」と 「社員のフォロー・バックアップ」を求める。

申8号交渉で、支社人事・勤労・主幹と多くの論議を行いました。その中で「防ぐことのできた事象であった。」「職場のコミュニケーションは双方向が基本である。」と労使双方で確認することが出来たことは、この事象を通して問題提起していただいた仲間の思いが通じたものだと考えます。

「会話」が成立しないままでは「意思疎通」は出来ません。「言った」「言わない」などを繰り返しても建設的な論議とは言えません。

私たちの会社には『確認会話』があります、普段（不断）の信頼関係をもとにした業務の肝です。

職場管理者の皆さん！どの様に考えますか？

「職場のコミュニケーションは双方向が基本である。」この言葉を私たちは忘れません。職場の社員のフォローやバックアップする“現場管理者”的な方々が事象の対象となった社員と『どのように向き合い』『どのように信頼関係を築くのか』シッカリ検証して参ります。

