



作業ダイヤ増・要員増を 求め、強く訴える！！

申4号
9月30日
団体交渉開催

「柔軟な働き方に向けた長岡統括センターの体制見直しについて」に対する申し入れ

東日本ユニオン新潟地本は、9月22日に申4号「『柔軟な働き方に向けた長岡統括センターの体制見直し』に対する申し入れ」を行いました。

10月1日からの体制見直しが迫る中で、長岡駅輸送室では社員の私傷病の発生やエルダー社員の契約満了を迎える状況となっています。そのため、不十分な教育体制での社員運用や施策実施後の作業ダイヤがフレキシブルタイムの社員頼りになることへの懸念があります。

「柔軟な働き方」「働きがいの向上」を目指している新潟支社の施策と、現状には乖離があるため、新潟地本は緊急で申し入れを行っていたものです。

- 組 合→前日となったが、10月1日から実施できる認識で良いのか？
- 会 社→実施できる認識である。
- 組 合→作業ダイヤ的に要員は足りているのか？
- 会 社→フレックス勤務の本数を勘案した上で必要な出面数は既に確保している。
- 組 合→全ての時間帯が一人と言ってもよい体制となる。本当に大丈夫なのか心配である。
現状は、ケガをして病欠の社員がいるし、エルダー社員で11月に退職を迎える方がいる。10月から年休消化に入るが「合意解除」で何日か勤務する日がある。ギリギリの中でどうしても10月から実施しなければならないかの意見もでている。
実施日ありきでやっているのではないか。勤務変更をしながらの体制となっている。
- 会 社→出面の関係では実施できると考えている。安心して働ける環境は整えて行きたい。
社員の意見を前広に聞いていく。フレックスパターンの変更は可能である。会社として責任をもって運用していく。
- 組 合→教育が1回の見習いですぐにダイヤに入る。今までは3回の見習いで全てを教えて、最後に副長からの見極めを経ている。1回だけの見習いの認識はどうか？
- 会 社→統括センターの副長等との会話で大丈夫であるとの認識を聞いている。
- 組 合→今までの教育を変えている。今後もそのような教育をしていくのか？何でもあり。
- 会 社→責任をもって運用していくところである。不具合があれば、柔軟に対応していく。

会社が施策に責任を持つのは当然です！社員への責任転嫁は認めません！