



千葉支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について 提案を受ける！その②

【主な議論の特徴点】

・所長の所在箇所は？

統括センター所長は、地区駅長も兼務するので木更津駅となる。執務室などの建屋については、発足当初は新設することはない。

・運用や業務の融合、勤務指定などはどのように実施するのか？

2022年のダイヤ改正から一斉に融合できるとは考えていない。発足に向けた必要な準備として、見習いを出張扱いでやっていきたい。多くの方が様々な担務を担うことを期待しているが、1～2年では出来ない所以现在から始める。

乗務割交番は残る。乗務員が駅業務をやる際は枠外がやりやすい。 仮年休は規則ではなく運用なので実施するかもしれない。決め打ちではやっていないので職場のやりやすい形でやっていく。

運適や医適を受けてもらう時の考え方は、これまでの基本的な考えと変わらないが、今後業務を担ってもらう場合を想定して受けてもらう考えはある。

・他の施策との整合性は？

担務は残る。ジョブローテーションとの関係では、木更津統括センター内で新たな担務の見習いが終わって、1人で仕事ができるようになった時点でリセットされるので概念は変わらない。

ライフサイクルの深度化も変わらない。また、これまでの施策などでの議論経過にも踏まえていく。

・その他

社員説明は教育か周知にするかは箇所によって変わるが、このエリアだけではなく11月12日以降実施する。

他の区長や駅長などは、副長となるが降格とかではなく呼称としては残すことになると考えている。そして、駅名も呼称として残るが、社内的には木更津統括センターという職場名で統一するので、発令は木更津統括センターとなる。 なお、木更津運輸区という職場名はなくなるが、呼称をどうするか検討している。

過半数代表者は、統括センターが1事業場になるので1人となる考えである。しかし、労基署には36協定の届を出すこともあり、やり取りして判断する。

組合員との議論を通じて

「安全・健康・ゆとり」が実感できる

要求実現に向けて団結を創り出そう！