



申4号「現業機関における新たな役割について」に関する申し入れ 第2回団体交渉① 9月29日開催！

4. 指導担当は技術・技能継承の要であり、安全レベルの維持・向上のために教育・指導業務に専念する必要があるため、役割が多岐にわたるイノベティブスタッフとの二重発令を行わないこと。

●組合	■会社
●指導担当とイノベティブスタッフは双方重要な役割だが、異なる役割を担うものである。よって、分けて発令するべきだ。	■まさに重要な任務を担うからこそ指定する。指導担当とイノベティブスタッフの仕事の両立ができないとは考えていない。ある意味通ずるものとする。
●指導担当としての業務量の増加、事象が多発して役割の重要度が高まっていることも踏まえて、二重発令すべきではない。	■指導担当が全てイノベティブスタッフとなるものでもない。「一般社員の中心として管理者を補佐し、箇所における様々な担務を取りまとめ、業務遂行の中心的な役割を担う」にあてはまっていれば指定される。
●イノベティブスタッフに指定されると11,500円の職務手当が支給されるが、どういう基準で誰が判断するのか。	■職務手当とは、専らその職務に従事することで支給するもの。1ヶ月に何回従事するかなどの勤務指定で判断できるものと、役割を全うしているかどうかで判断するものがある。イノベティブスタッフは、後者。
●二重発令されても、職務手当は増えない。	■今でも職場で中心的な役割を担っている人は多数いる。イノベティブスタッフに指定されて業務が倍になるということは想定していない。
●指導担当とイノベティブスタッフそれぞれの業務に集中できる環境を確保すること。	■それは当然行う。
●「安全・健康・ゆとり」の観点からも二重発令は行うべきではないとの主張は変わらない。	■主張は承るが、会社としては申し上げた通りである。

5. イノベティブスタッフの指定を行う場合、出面数を確保し健康確保と役割を全うできる環境にすること。

●イノベティブスタッフは担務ではなく、役割という位置づけのために、出面数にはならないことから、現在員数の中で運用されることになる。職場の組合員・社員の健康が確保できる職場環境とすることが重要だ。	■イノベティブスタッフの役割を考えると、基本的には日勤になると考える。企画業務をするので、業務の間合いで行うことはあまり想定していない。特定の作業ダイヤに則って従事することも想定していない。軸足は内勤となるだろう。例えば、1日の中で出札と企画業務を担うということではない。必要な配置は行う。
●一人ひとりが抱える業務は増加することになり、ゆとりが無くなり、精神的に疲弊していく社員が増加することを危惧する。役割を全うできる環境を確保すること。	■心身共に健康であることは大前提である。いかに良い会社にしていくために、ベストパフォーマンスを発揮できる環境は重要。職責を全うできる環境をつくっていき、怠らないように努力していきたい。
●例えば、本線乗務員がイノベティブスタッフに指定されることで、交番から外れることが想定できる。職場総体の現在員数ではなく、各担務における必要な現在員数を確保すること。	■これからも平準化の努力は行っていく。柔軟な働き方や組織再編など、全体的に変わっていく中で、企画部門も変わっていき、現場に軸足が移っていく。負担が増えないとは言えない。足元の経営状況を見れば一丸となって取り組んでいくしかない。業務に必要な要員は確保していく。