



## 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② 9月29日開催！

6. 安全第一の職場風土の構築のため、社員間の競争が目的化されることがないように、イノベティブスタッフが担当する任務や業務を明確にし、イノベティブスタッフの指定にあたっては公平・公正に行うこと。

#### ●組合

●イノベティブスタッフは担当する任務や業務が明確にならない役割とされているため、どのように**公平・公正に指定されるのか**。

●メセ筆頭主任の役割を担っているのに業務主務の発令を受けていない社員がいた実態を把握しているが、会社の認識はどうか。

●企画部門在籍で現業機関に兼務している社員と、現業機関在籍で支社に兼務している社員がいるが、後者にしかイノベティブスタッフとして手当されないのは不公平ではないか。

●指定基準も明確ではないことから、社員間の競争につながることを危惧するため、**競争を目的化してはならない**。鉄道事業はチームワークである。

#### ■会社

■なるべき人がなることが大事。選定するにあたっては、本質を理解しないと形式だけになってしまう、管理者によって理解の濃淡は出てしまうが、現場とのコミュニケーションは非常に重要。全体最適を考えて指定するのは人事異動全般に言えることである。**指定にあたっては、公平・公正であり、なるべき人になっていただきたい。**

■業務主務には指定要件がある。

■業務主務はイノベティブスタッフとニアリーイコールである。形式的に要件はあるが、実際の業務を見てイノベティブスタッフに新たに指定される人も出てくるだろう。

■どちらが本務地であるかだ。これからは支社の業務が現場に行くので、支社と兼務しなくても現場でできるようになっていく。

■生活サービス事業などは他社との競争が激しいが、内々でもめるようなことがあってはならない。**社員間の競争は目的ではない。**

7. 安全、健康確保等の視点を踏まえ、引き続き労使で実態把握し検証議論を行うこと。

●鉄道事業としての安全第一の職場を構築するために、原因究明も行い、職場実態には注視すること。運用が開始されると様々な問題点が現れれば、真摯に受け止め向き合い、改善する努力をし、風通しの良い職場風土の確立をめざすことを求める。

●施策実施以降、安全・健康確保の視点で労使が検証を行い課題等があれば労使で議論を行うこと。

●**柔軟な働き方**として、何でもありにしてはならない。**施策実施以降も実態を把握して議論していきたい。**

■新しい事業に乗り出していくにあたり、**鉄道事業の手を抜くものではない**。新しいことをする場合には危惧する点や不安はあるもの。しっかりフォローしていく。会社としても全力で取り組んでいく。**チームワークが発揮できる風通しの良い職場が大事である。**

■新しいことをするには、課題と感ずることは生じるだろう。具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約」に則り取り扱うこととなる。

■安全・健康は大前提である。不安解消しフォローしながら進めていきたい。

## 安全・健康を確保するため、職場実態を把握し、検証しよう！