



## 申4号「現業機関における新たな役割について」に関する申し入れを9月21日に提出!

JR東労組は、申2号「現業機関における新たな役割について」に関する説明申し入れを行い、組合員の声に基づき労使議論を行ってきました。施策実施にあたっては、鉄道事業としての使命を全うするため、この間行ってきた施策における安全、技術・技能継承等の足元の課題を解決すべきと考えます。団体交渉において会社からは、「業務主務の業務はイノベティブスタッフの業務に含まれる」や「乗務員区の指導担当と二重に指定することもある」と回答されましたが、業務の中心を担ってきた業務主務に新たな役割が負荷されることで過度な負担になることを懸念します。さらに、「安全第一の職場風土」の構築のために中心で担っている指導担当が、「柔軟な働き方」による兼務・融合など新たな働き方により、乗務員の問い合わせに対し、業務の多忙等から対応できていない現状もあり、主たる業務である教育・指導等に専念できていないとも捉えられる課題があります。

また、イノベティブスタッフを新設する目的は、変革2027の実現に向けて、現業機関において鉄道事業だけではなく、IT・Suica事業や生活サービス事業など働く領域が広がる中で、現場において牽引していく役割を期待していることと示されました。具体的な役割についての議論では「人事評定以外の管理者の業務における補佐」「箇所全体の実務的なことをある程度理解していることが大事である」などの回答が示されました。しかし、イノベティブスタッフは「作業ダイヤ等の業務ではなく非定型業務が中心となる」ということから、具体的な業務内容や規模感、指定基準については、そもそも明確にすることが難しく、職場に競争を呼び込みかねないことを懸念します。組合員の安全・健康の確保と、鉄道の安全を守り抜くことを前提に、鉄道事業の使命を全うし、風通しの良い職場をつくり出すために、団体交渉を行います。

### ～要求項目～

1. 「現業機関における新たな役割について」の実施にあたり、鉄道の安全と組合員・社員の健康確保に対する考えを明らかにし、「安全・健康・ゆとり」ある職場を構築すること。
2. 「現業機関における新たな役割について」を実施する場合、「労働条件に関する協約」に則り、第47条別表第1に定める職名、職務内容及び指揮命令系統とし、役割・位置づけ・業務内容・管理者の補佐等、現行の人事・賃金制度の運用を変更しないこと。
3. 職場の安全レベルの維持・向上、技術・技能継承、人材育成等を中心的に担う社員の育成が必要なため、経験豊富な指導担当を増配置すること。
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。
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。
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。
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。

**安全・健康を確保し、風通しの良い職場をつくり出そう!**