

# 業務部速報



No. 14

発行 22. 9. 13

JR東労組 業務部

## 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」団体交渉を行う！

組合 イノベティブスタッフを新設するに至った課題は何か？

会社 変革 2027 実現に向けて、柔軟な働き方や組織再編をこれまで議論してきている。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様々な事業、働く領域が現業機関において広がっている現状である。課題は様々あるが、情勢が変わっていく中、現場において牽引していく役割を期待している。

組合 イノベティブスタッフは何をするのか？

会社 委員会やマイプロ等のリーダーを担っている人はすでにいるように、一般社員の中で中心的に役割を担ってきている人たちの活躍を推進していく。作業ダイヤ等の業務ではなく非定型業務が中心になる。業務面で管理者の補佐をしていただく。イノベティブスタッフという担務はない。複数の担務を理解しているということは 10 担務あって 5 以上理解しているというような定量的なものではない。融合と連携は箇所ごとにも様々ある。担務だけでなく、箇所を越えることも念頭にある。駅や乗務員区で発令されれば内勤になると考える。当社の形を変えるような施策を実行に移しつつあるところで重要なスタッフ。さらに期待をかけて推進していくという考え。 **★管理者ではないので 人事評価は行わないことを確認！**

組合 企画部門はなぜ対象外なのか？

会社 現業機関はほとんど鉄道事業オンリーだが、現業機関に重きを置いてサービスを提供し稼いでいくので、より重みが増していく。支社が行っていた調整や融合、プランニングなどを行っていくために現業機関にフォーカスをあてた。

組合 イノベティブスタッフの指定基準は何か？

会社 二次的発令として会社が発令していくことに変わりはない。連携や融合など求める役割は首都圏・地方などの地域で違うものではない。指導担当とイノベティブスタッフを二重に指定することもある。 **★現在の業務主務は、イノベティブスタッフに包含されるため基本的に発令される！**

組合 イノベティブスタッフの規模感はどれくらいを想定しているのか？

会社 イノベティブスタッフは職場を管理するわけではなく、一律的に定数管理するものではない。求められる役割にあわせて配置する。箇所ごとでシステムの融合がどれだけ進んでいるのかなどのバランス含めて総体的に見る必要があると考える。求められる役割を果たせる人になってもらうことが大事だと考える。

組合 「イノベティブスタッフの役割」と「職制・指揮命令系統」との整合性はあるのか？

会社 あくまでも二次的発令であり、職制、指揮命令系統は変わらない。 **★主務職の役割は変わらない！**

組合 基準内賃金（教育手当 42,000 円）、基準外賃金（職務手当 11,500 円）の根拠は何か？

会社 賃金制度の根本を変えるものではない。それぞれの役割、他の手当との整合性、責任度、特性などを加味している。手当は高いに越したことはないだろうが、新たな役割を踏まえて提案した。

**主たる業務に専念できる職場をつくり、鉄道事業として安全第一の職場風土を確立しよう！**