

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合

中央執行委員長 佐々木 宏充

「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

2022年7月14日に「現業機関における新たな役割について」と題し、変革2027の実現に向けた「新たな仕事と組織」において、現業機関と企画部門の融合により、現業機関での様々な担務の取りまとめや企画業務等の価値創造・課題解決をより推進する社員に対して「イノベーターズスタッフ」(新設)を指定し、これまでの役割を更に広げる形で新たな役割を設けるとの提案を受けました。

これまで「現業機関における柔軟な働き方の実現」や「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等」「『変革2027』の実現に向けた組織の再編」等の労使議論において、より柔軟な働き方を実現するとともに社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を発揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくこと、安全や地域との関係を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営することの認識一致を図ってきました。会社は、お客さまの変化に対応した価値を提供するという「変革2027」の目指した姿が動き出していることから、社員一人ひとりの活躍はもとより、重要な役割を担うのは管理者であると語られてきました。

今提案では、現業機関における新たな役割として、管理者を補佐し、新たな価値創造・課題解決等に向けた業務を推進する中心的な役割を担う社員への制度提案となっています。管理者を補佐し、業務執行をより強力かつ円滑に推進していくことに異論はありませんが、企画業務を現業機関に移管することに伴う業務量に対して適正な要員配置が行われているのか等の疑問は払しょくできるものではありません。また、新たな役割に注力するあまり職制に基づく主たる業務を疎かにされてしまうのではないかと懸念を抱いています。すべての施策が、安全とサービスレベルの維持・向上が図られなければ公共交通機関として地域や利用者から信頼される鉄道会社としての使命と責任を果たすことはできないと考えます。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

記

1. 現業機関における新たな役割としての「新たな価値創造・課題解決等」ならびに「一般社員の中心として管理者を補佐」とはどのような業務を指すのか系統ごとに具体的に明らかにすること。また、安全・サービスレベルの向上に資するのか「究極の安全」に対する考えと今施策との整合性、関係性を明らかにすること。

2. 今施策については「変革 2027」の実現に向けた「新たな仕事と組織」「柔軟な働き方等」に踏まえたものであることから施策自体に期限を設けていくのか具体的に明らかにするとともに今後の展望を示すこと。
3. 「イノベティブスタッフ」の発令基準を具体的に明らかにすること。また「イノベティブスタッフ」に指定された者に対して期間の定めを設けるのか、指定された者の変更は生じるのか考え方を示すこと。
4. 「イノベティブスタッフ」の勤務指定方法および各職場における配置人数の考え方を具体的に明らかにすること。
5. 「イノベティブスタッフ」として指定された者については、出面が必要な担務として要員算出の対象となるのか具体的に明らかにすること。
6. 「イノベティブスタッフ」について「就業規則第 48 条別表 1」に定める指揮命令系統に基づき考え方を示すこと。また「イノベティブスタッフ」として主任職等への指定を行う場合において、職制等の定めと「イノベティブスタッフ」が行う業務内容との整合性を明らかにすること。
7. 「イノベティブスタッフ」として指定された者に対し、職務手当として教育手当（42,000 円）または職務手当（11,500 円）を支給すると定めた根拠を具体的に明らかにすること。
8. 「業務主務はイノベティブスタッフに統合する」と示されていることについて「業務主務」とはどのような業務を担っている者を指すのか系統ごとに具体的に明らかにすること。また、今施策実施により、これまで「業務主務」として指定された者について、手当支給額が見直しとなるのか明らかにすること。
9. 「現業機関における新たな役割」として示されていることについて、支社等の企画部門社員も同様の業務を行っており、その違いについて具体的に明らかにすること。
10. 「新たな価値創造・課題解決等」について、取り組む業務に関する目的の達成および成果の見極めはどのように行うのか具体的に明らかにすること。
11. 実施期日を 2022 年 10 月 1 日とした理由を具体的に明らかにすること。
12. 今施策の提案(2022 年 7 月 14 日)から施策実施予定日までの期間が極めて短く労使協議の重要性が増していることから、今申し入れに対する回答および団体交渉は中立保持義務を果たした上で、2022 年 8 月 5 日までの間に速やかに実施すること。

以 上