

# ～団体交渉～ ピックアップ!

## 「現業機関における新たな役割について」に関する説明

NO. 8  
2022年9月16日

JR東労働組合【業務部】  
発行責任者  
松下 明

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について団体交渉を行う!

### 概要

2022年9月16日、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について団体交渉を行い、全ての項目について議論しました。

第1項では、組合から、「現行の主務職が行っている業務がイノベティブスタッフの位置づけとなるのではないか。新たに手当改正まで行う必要性はないのではないか」と問いました。会社は、「イノベティブスタッフの役割の趣旨からすれば主務職を指定することが望ましいが、主務職以外でもイノベティブスタッフに資する社員は指定していく考えである」と示しました。

第2項では、組合から、「業務主務の業務・位置づけは残ることから業務主務を廃止する必要性はないのではないか」と問いました。会社は、「現行の業務主務の業務については、イノベティブスタッフに内包されるため業務主務については廃止していく」という考えを示しました。

第3項では、組合から、「経験や知識を有する社員をイノベティブスタッフに指定するのか。また、エルダー社員を指定することはあるのか」と問いました。会社は、「任用の基準に則り取り扱うが、経験や知識があることもあるが、組織の再編によって企画業務が現業機関に移管される中で、新たな価値創造などを担う社員を指定していく」という考えを示しました。

第4項では、組合から、「主務職以外の社員をイノベティブスタッフに指定するのか」「その指定基準はなにか」と問いました。会社は、「基本的には主務職をイノベティブスタッフに指定していくことになるが、現業機関と企画部門の融合に向け、管理者を補佐し、担務を取りまとめ、業務遂行の中心的な役割を担う社員、また、採用年次が少ない社員だとしてもそのことを期待して指定する場合に主務職以外でも指定していく」という考えを示しました。

第5項では、組合から、「職制にとらわれないイノベティブスタッフを指定することで、就業規則上の指揮命令系統が不明瞭になるのではないか」と問いました。会社は、「イノベティブスタッフは新たな価値創造の中心的役割となるが、指揮命令系統を飛び越えて構わないとはならない」という考えを示しました。

第6項では、組合から、「イノベティブスタッフを配置する職場と、配置人数について」「企画部門に配置しない理由は何か」と問いました。会社は、「組織再編における現業機関の役割が増大することと、変化も大きくなることから、今回は現業機関に配置していく」という考えを示しました。

第7項では、組合から、「イノベティブスタッフへの手当を職務手当とする根拠」について問いました。会社は、「手当支給のやり方は様々あるが、現行の人事賃金制度の中で整合性を持ちつつこのようなやり方となった」という考えを示しました。

第8項では、組合から、「イノベティブスタッフの職務手当の支給額を増額した理由を明らかにすること」「エルダー社員にイノベティブスタッフの手当を支給するのか」を問いました。会社は、「今回、現業機関における新たな価値創造を主体的に担うイノベティブスタッフへの処遇として今回の手当額となった」「エルダー社員には手当は支給しない」という考えを示しました。

今回で項目は全て終了しました。説明交渉の中で出された内容を精査し、要求項目を提出します。

■主な議論は以下のとおりです。

【第1項】イノベティブスタッフを新設する目的を明らかにすること。	
<p>《回答》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にお融合に向け、現業機関における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者をイノベティブスタッフとして指定するものである。</p>	
《組合》	《会社》
<p>□ 現状、主務職が一般社員の中心として管理者を補佐し、担務を取りまとめ、業務遂行の中心的な役割となっているが、新たにイノベティブスタッフを新設する必要があるのか。主務職がイノベティブスタッフとなり現場で活躍してもらうことで問題ないのではないのか。</p>	<p>■ 確かに主務職がそのようになっているのは認識している。基本的にはイノベティブスタッフは主務職に指定することが多いと考えているが、組織の再編で現業機関と企画部門が融合する中で、さらに現業機関の位置づけが重要となることからイノベティブスタッフを新設し、より現業機関から価値創造をしていく。</p>
<p>□ まさに、価値創造・課題解決を主務職が担っているし、そのための主務職であると認識しているが。</p>	<p>■ その通りである。しかし、業務の融合の中でさらに処遇改善し、価値創造・課題解決を推進してもらうために新たな新設としている。</p>
<p>□ 主務職はイノベティブスタッフになるのか。</p>	<p>■ 基本的には主務職が適していると考えているが、今回の新設の目的に資する社員であるので、全員が指定されるとは限らない。</p>
<p>□ 会社説明に「主体的に」とあるが、どのような意味があるのか。</p>	<p>■ 価値創造・課題解決を中心となって担っていただくということ。</p>
<p>□ 新設の目的に資する社員と言われているが、それこそ主務職が妥当だと考えているがどうか。</p>	<p>■ それはあるが、資する社員も含め、今後期待して指定することもある。</p>
<p>□ 期待とはどういうことか。</p>	<p>■ 組織の再編で現業機関と企画部門が融合する中で、価値創造・課題解決を推進してもらうことが期待できる社員ということである。</p>
<p>□ 何をやればイノベティブスタッフに指定されるという「具体的なライン」はあるのか。</p>	<p>■ 具体的なものはない。あくまでイノベティブスタッフに資する社員と期待する社員となる。</p>
<p>□ 様々な担務を取りまとめるとはどのようなイメージなのか。</p>	<p>■ 職場内の横ぐしを刺す人であり、他職場とも連携を中心的に取っていくイメージである。</p>
<p>□ 現在は、副長や主務職が担っている。業務管理規定が変わってくるのか。</p>	<p>■ 業務管理規定は変わらない。企画部門から権限委譲した中で、スムーズに業務を遂行させていくための役割である。</p>
<p>□ 管理者の補佐とあるが、どこまでのことを言うのか。</p>	<p>■ 人事考課などは行わないが、管理者の業務も委譲しつつ、丸投げではなく、管理者が把握しながら。現在も部下の社員が管理者の手伝いをしている部分もあるが、何かの判断材料を集めたりすることもある。現在も主務職ではない社員が同様なことをやっている所もあるので、そこを処遇していくイメージである。</p>
<p>□ 管理者の補佐であったり、他職場と連携したり、すでに行っている社員がいるから「後付け」で手当てをつけるということか。</p>	<p>■ そうではなく、組織の再編の中での新たな役割ということである。</p>
<p>□ 企画業務も行うことになるのか。</p>	<p>■ 企画業務も中心的に行ってもらう。また、プロジェクトなども率先して担ってもらうことにもなる。</p>
<p>□ 運転職場では、本線乗務もしながら企画業務も担うことになるのか。</p>	<p>■ 乗務員は交番に入っているが、交番からは降ろす必要があるとは考えている。</p>
<p>□ 交番から外すとなると働き方が相当変化すると思</p>	<p>■ 確かに変化すると思う。交番を乗務しながらイノ</p>

うが。	ベータティブスタッフというイメージではないと考えている。
<b>【第2項】業務主務を廃止する理由を明らかにすること。</b>	
◀回答▶ 今回の役割の新設により、業務主務はイノベーションスタッフに統合する。	
<input type="checkbox"/> 主務職とイノベーションスタッフの違いは何なのか。	■ 主務職は職場のフォアマンとして一般社員の最上位であり、イノベーションスタッフは担務の取りまとめや横ぐしを刺せる社員とそれを期待できる社員となる。
<input type="checkbox"/> 業務主務の業務はなくなるのか。現在の業務主務を指定している現業と人数は。	■ 業務主務としての業務は今後も存在する。イノベーションスタッフに内包されることになる。総合車両センターの組持ち主任や設備技セの派出やメセなどで管理者がいない主任など百数十名である。
<input type="checkbox"/> 現在、業務主務を担当している社員は必ずイノベーションスタッフに指定されるということか。	■ その社員が担務変更などになれば別だが、業務主務を担う役割の社員をイノベーションスタッフに指定していく。
<input type="checkbox"/> 業務主務の社員には、新たに役割が増えて責任が増えるということか。	■ 業務の融合の中で、価値創造・課題解決することは必要になってくる。
<input type="checkbox"/> 組織の再編で、企画業務が現業機関に移管されなり職場もあるが、業務主務の呼び方がイノベーションスタッフに変わるだけなのか。	■ 企画業務が移管されない職場もあるが、業務主務は今でも企画業務も担ってもらっている。そこをイノベーションスタッフに指定する。また、役割に資する社員も指定する。すでに業務主務でイノベーションスタッフのようなイメージで業務を担っている社員は変わらないと感ずることもあるかもしれないが。
<input type="checkbox"/> イノベーションスタッフ＝企画業務となるのか。	■ それは強くはなるが、全てではない。新たな価値創造・課題解決を担う社員と資する社員を指定していく。
<input type="checkbox"/> 業務主務の特性、役割があることから、イノベーションスタッフに統合する必要性があるのか。	■ 業務主務の役割はイノベーションスタッフの役割に多く含まれるので内包していく。業務主務は管理に近い仕事もある。企画部門が現業機関に組織再編される中で、業務移管や権限委譲がされていく。そういう意味でも役割として、業務主務をイノベーションスタッフとしていく。
<input type="checkbox"/> 業務主務のいない職場では主務職がイノベーションスタッフの役割を担っている。今後は、サービスマネージャーや当務主務、指導員などをイノベーションスタッフに指定するのか。	■ 基本的には主務職とはなるが、それだけではない。組織再編によって現業機関の重要性が増してくる中で、イノベーションスタッフという新たな役割が必要だと考えている。
<input type="checkbox"/> イノベーションスタッフに指定される社員数は、まずは業務主務の人数となるのか。	■ 担務見直しなどが行われなければ、人数はそうなる。
<input type="checkbox"/> 業務主務の社員はこれまで業務主務の業務にイノベーションスタッフとしての業務が増えるイメージがある。一方、業務主務ではなかった社員が指定された場合は新たにイノベーションスタッフとして役割を与えられるだけではないのか。	■ 業務主務の業務はイノベーションスタッフに内包されるため、統合していくこととなる。
<b>【第3項】イノベーションスタッフの選任基準を明らかにすること。</b>	
◀回答▶ 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。	
<input type="checkbox"/> イノベーションスタッフに指定される社員のイメージは。	■ 一般社員の中心となる社員、期待する社員を指定していく。
<input type="checkbox"/> 経験年数や業務経験などで判断するのか。それとも企画業務を担っていた社員なのか。	■ 経験年数やこの業務ができるとかでの指定ではない。新たな価値創造・課題解決を担える社員を指

	定していく。企画業務を担う社員が必ずイノベータティブスタッフというわけでもない。
<input type="checkbox"/> 委員会を担っているとか、組織横断プロジェクトを担っているなどが判断基準となるのか。	■ それらがイノベータティブスタッフとしての目的にも通じるものはあるので、十分にあり得るが、現在担っていないなくても期待も含めて指定していくこともある。
<input type="checkbox"/> エルダーを指定することはあるのか。また、現在業務主務で指定されているエルダー社員の取り扱いはどうなるのか。	■ エルダー社員を指定することは考えていない。業務主務のエルダー社員は数名いるが検討していくこととなる。
<input type="checkbox"/> イノベータティブスタッフへの指定は発令行為なのか。職場内でイノベータティブスタッフがどの社員か分かるようにするのか。	■ 発令行為となる。氏名札にイノベータティブスタッフと明記するよう検討している。主務職でイノベータティブスタッフになった社員はイノベータティブスタッフとだけ明記する形となる方向で検討している。
<input type="checkbox"/> 役割なのに氏名札に明記するのか。	■ 職場内での立ち位置を明確にすることと、本人のモチベーションを高めるために明記していく。
<input type="checkbox"/> イノベータティブスタッフは現在の業務主務以上の人数になると考えるが、会社の持ち出しは増加するのか。	■ 持ち出しは増えると思う。
<input type="checkbox"/> 乗務員であれば交番から降ろすことになる。社員によっては希望しないこともあるかもしれないが、断ることはできるのか。社員の働き方も相当変わる。	■ 発令行為となるので断ることは出来ないが、前段のコミュニケーションで社員の希望などを日々確認していくことが大事だと考えている。
<input type="checkbox"/> 手当も支給することからやる気があるかないかが判断基準となるのか。	■ チャレンジする姿勢。能力もある社員。会社としてさらにステップアップさせたい社員を指定していく。
<input type="checkbox"/> 担当している業務を極めたいという社員もいる。そのような希望も把握する必要があるのではないのか。	■ 主張としては受け止めるが、イノベータティブスタッフとして役割に資する社員をしていく。
<b>【第4項】主任以外にもイノベータティブスタッフを指定する場合がある根拠を明らかにすること。</b> <b>《回答》新たな役割を踏まえて主務職を基本とするが、箇所の実態等に応じて主任職等へも指定することとなる。</b>	
<input type="checkbox"/> 主務職以外も指定するのか。	■ これまでの業務内容を見た場合、基本的には主務職を指定していくイメージだ。
<input type="checkbox"/> 経験値や業務知識などを勘案するのか。	■ 入社年数が少ない社員や、係職や指導職の社員もいる。その中で、イノベータティブスタッフとして期待できる社員には指定していくこともある。
<input type="checkbox"/> 期待できる社員とはどういうことなのか。	■ 新たな価値創造・課題解決を主体的に担える社員である。
<input type="checkbox"/> 現在の業務主務は、経験豊富で知識もある社員である。入社期間が短く、経験・知識が不足している社員をイノベータティブスタッフに指定するのは目的と合わないのではないのか。	■ 業務主務の社員は経験も知識もある社員である。新たに業務主務の担当をするイノベータティブスタッフはもちろん経験や知識を有しなければいけない。そこは意欲や期待という話しではない。
<b>【第5項】イノベータティブスタッフの職制における位置付けを明らかにすること。</b> <b>《回答》就業規則等に則り取り扱うこととなる。</b>	
<b>《組合》</b>	<b>《会社》</b>
<input type="checkbox"/> イノベータティブスタッフを設けることで、就業規則上の指揮命令系統に歪みが生じるのではないのか。	■ 2次的発令であり、指揮命令系統は変わることはない。新たな役割として箇所の中心的な社員となっていく。
<input type="checkbox"/> 職制上、主務職など上位職にイノベータティブスタッフが指示する場合などなるのか。	■ そのような観点からも、基本的には主務職がイノベータティブスタッフになる場合が多い。イノベ

	タイプスタッフが指揮命令系統を飛び越えて上位職などに命令することはない。
<input type="checkbox"/> 管理者の補佐ともあるが、イノベータタイプスタッフが何でも判断して良くなるのか。	■ 重要な判断などは管理者に委ねることとなる。様々管理者とも一般社員ともコミュニケーションをとることが重要となる。
<input type="checkbox"/> 職務内容など就業規則に記載されているが、今回提案されたイノベータタイプスタッフの役割の違いは何なのか。今の職務内容で指定すれば済む話ではないか。主務職がやっている職務内容である。	■ 現状で言えば役割とすると、主務職が指定されていくことになる。組織再編で現業機関に企画部門の業務が移管される中で、新たな価値創造・課題解決を担える社員である。
<input type="checkbox"/> イノベータタイプスタッフを指定していく場合に、現行の人事賃金制度が当てはまらないとして制度そのものを変更していくのではないかと危惧している。	■ 採用年数が少ない社員で試験が受けられない社員がいるのも事実である。そのような社員でイノベータタイプスタッフに資する、期待できる社員がいれば指定していくことになる。人事賃金制度を変更するというものではない。
<b>【第6項】イノベータタイプスタッフを配置する職場を明らかにすること。</b> <b>《回答》</b> 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にお融合に向け、現業機関における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者をイノベータタイプスタッフとして指定するものである。なお、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。	
<input type="checkbox"/> 全職場にイノベータタイプスタッフを配置するのか。	■ 全職場に配置することが望ましいが、イノベータタイプスタッフに資する社員がいれば指定していく。
<input type="checkbox"/> 企画部門にはなぜ置かないのか。	■ 組織再編で現業機関の役割が大きく変化していくので、今回は現業機関に配置していく。
<input type="checkbox"/> 指定しない現業機関はあるのか。	■ 役割に対する指定となるので、規模とか職場とかの性質ではない。
<input type="checkbox"/> 組織の再編で支社から現業機関に配属となった社員が指定されることはあるのか。	■ それもありえるが、必ず指定されるというものではない。
<input type="checkbox"/> 現業機関には新たに指定することになるが、非現業機関には指定されないことになる。差が生じるのではないか。	■ 現業と非現業で働き方が違うので一概には言えない。
<input type="checkbox"/> 一職場にイノベータタイプスタッフが複数した場合は、誰がその社員たちを取りまとめるのか。	■ イノベータタイプスタッフの取りまとめは管理者となる。
<b>【第7項】イノベータタイプスタッフに職務手当を支給する根拠を明らかにすること。</b> <b>《回答》</b> 現業機関における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、価値創造・課題解決に向けた業務を推進するとともに、業務遂行の中心的な役割を担うことを踏まえ、教育手当又は職務手当を支給することとしたものである。	
<input type="checkbox"/> あえて職務手当とせず、イノベータタイプスタッフ手当を新設すれば良いのではないか。	■ 支給のやり方などは様々あるが、事務手続きなど検討して現行制度の中で行っていくこととなる。
<input type="checkbox"/> イノベータタイプスタッフの役割は、社員によって変わってくる。そのような性質の手当の指定はどうか。	■ 全ての現業機関で対象となる。役割とすれば新たな価値創造・課題解決である。それに資する社員を指定していく。
<input type="checkbox"/> 主務職は教育手当を最高値にしつつ基準内賃金となる。一般社員の職務手当は基準外となる。同じイノベータタイプスタッフにも関わらず差が出るのはどうか。	■ 差が出るのはあるが、今回、人事賃金制度は変えず組織再編の中でイノベータタイプスタッフを新たに設定し、役割を指定しその責任を処遇する形で手当支給となる。
<input type="checkbox"/> 会社が新たな役割としているならば、役割手当を新設することが分かりやすいのではないか。	■ 主張としては受け止めるが、現行制度の中で整合性を取りつつ今回設定をしている。
<input type="checkbox"/> 病院ではイノベータタイプスタッフを指定していくのか。	■ 医療職場も現業機関ではなるが、特殊でありイノベータタイプスタッフの指定はなじまないと考えている。

<input type="checkbox"/> 人事賃金制度の整合性を考えた中でと言われるが、職務と役割は違うのではないかと。職務手当とすることに整合性が見つからない。	<input checked="" type="checkbox"/> 作業に対する賃金整理を行ってきた。現業機関への役割が今後増える中で、今回役割を指定し手当を支給することになった。組織再編の中で、職場の推進役としての手当である。
<input type="checkbox"/> 指定もあるが、解除もあるのか。	<input checked="" type="checkbox"/> 発令行為として指定も解除もある。例えば、業務主任業務を担当していた社員が担当変更した場合などである。
<p><b>【第8項】イノベティブスタッフの職務手当の支給額を増額する理由を明確にすること。</b>  <b>《回答》イノベティブスタッフの役割を踏まえ、提案したものである。</b></p>	
<input type="checkbox"/> 業務手当を8,000円から11,500円に増額したのはなぜか。	<input checked="" type="checkbox"/> 単純に増額したということではない。新たな価値創造・課題解決を資する社員への手当である。
<input type="checkbox"/> エルダー社員を指定した場合は支給対象となるのか。現行業務主務のエルダー社員は3,500円増額になるのか。	<input checked="" type="checkbox"/> エルダー社員の特性上増えない。現在業務主務のエルダー社員は増額とならずそのままとなる。