



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1回団体交渉② 9月27日開催！

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。

●組合

●人事・賃金制度の変更、主務職の役割は変わらないということではないか。

●イノベティブスタッフの役割にある「管理者の補佐」とはどういうことか。

●現業機関に企画業務等に移譲していく中で、現場判断に重きが置かれていく。「管理者の補佐」の内容を、管理者の解釈で拡大されることを危惧する。議論経過が逸脱されることを発生させないこと。

■会社

■制度、職制が変わるのもでもないし、**主務職の役割も変わるものではない。**

■主務職は、主務職の役割の中に包含されることになる。**主任職以下は、現業機関において一般社員の中心として業務面で「管理者の補佐」をすることにあたる。**

■これまで議論してきたので、しっかりと取り組んでいきたい。

現行の人事・賃金制度の変更をするものではなく、主務職の職務内容にある「管理者の補佐」とイノベティブスタッフの「管理者の補佐」の内容は異なることを確認！

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。

●組合

●指導担当は、職場における安全レベルの維持・向上に必要な存在であることは一致するか。

●**職場の安全レベルの維持・向上、技術・技能継承、人材育成等を中心となる人材の育成が必要である。**

●経験豊富な指導担当を増配置すること。

■会社

■特に乗務員区の乗務の運営、安全レベル、サービスレベルの維持向上の役割を果たしていただいている。

■**その通りである。**

■増配置は約束できないが、業務に応じて必要な要員は確保する。

乗務員養成、教育・訓練等、指導担当の業務量の増加を訴えるも豊富な指導担当の増配置は一致せず！

●経験や知識を基に技術・発信力・受け止める力・指導力・コミュニケーション能力・仕事への情熱といった資質を持った指導担当が減少しているのではないか。現実踏まえた対応をすべきだ。

■1人指導担当が10年、20年担当するよりも、短期間で2人、3人の方が経験することで技術継承を図ることが重要と考える。指導担当を養成することが大事であるという考え方は変わらない。