

業 務 速 報

NO. 1038

2017. 4. 14

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

**「平成29年度要員計画について」業務委員会開催
休日出勤倍増など許さない！
新幹線4～5泊、在来線1～2泊！
駅から直ちに運転士、車掌を運輸所に復帰させよ！
駅への移動を中止せよ！原則出向を中止せよ！
専任Vを廃止し専任社員の労働条件を改善せよ！
些細なことで乗務員を日勤に降ろすな！
そもそも新幹線車内業務の見直しなど認めていない！**

本部は4月13日、「平成29年度要員計画について」業務委員会を開催しました。

今年度の要員計画の最大の特徴は、新幹線車内業務見直しにより要員が200名削減されること、そして休日出勤は、新幹線乗務員で4～5泊程度、在来線乗務員で1～2泊程度となることです。200名の5運輸所における割り振りの数字は明らかにしませんでした。

新幹線乗務員の休日出勤が増える要因は、『①想定よりも列車本数が増加すること、②新幹線車内業務の見直しに伴うJ R 東海パッセンジャーズへの出向、③研修の未了や運転取扱不良、不祥事などにより現在員が想定数より下回ったこと』と会社は説明しました。

本部は、新幹線車内業務見直しによる要員削減の撤回と、4～5泊の休日出勤の解消を強く求めました。そして、年休失効問題についても、年休を17日失効する社員がいる現実を突き付け、会社に改善を求めました。

今業務委員会においても、本部は要員不足を主張しましたが、会社は適正な要員は配置しているとの主張は相変わらずでした。会社は、新幹線車内業務見直しが貫徹した暁には休日出勤が大幅に削減できることを主張しましたが、本部は、そもそも新幹線車内業務の見直しなど認めていない。あくまでも現在の体制において要員を確保して休日出勤を解消し、年休を完全に取得できるようにすべきと主張し、意見は対立しました。

＜主な会社説明＞

会社からの説明は上記及び別紙の通りですが、別紙に基づいて以下の補足説明がありました。

1. 平成29年度初要員数

平成29年度初要員数は基準人員が16,350名、社員数（含む専任社員）が21,500名である。基準人員について、28年度初に提案したシステム化省力化とその後浜松工場の業務一部見直しが入り、△120となった。一方、ダイヤ改正などで+110となり、結果として基準人員は昨年度から△10である。

2. 平成29年度要員計画

（2）出向計画

54歳に達した日以降の出向は約150名を計画している。54歳以上の未出向者が29年度初で約2660名いるが、その中から計画している。若年出向も必要に応じて実施していく。

（3）採用及び退職・専任社員

①採用実績

28年度実績は679人、29年度初実績は736人である。プレス情報ではあるが、平成30年の採用計画については、医療を除いて約740名である。リニアに伴う増員や将来の退職者に備えて、採用を徐々に増やしている。

②平成28年度退職実績

定年退職が676人、その他退職が236人である。合計で912人。その他退職の内訳では、自己都合が約200人あった。

③専任社員

平成28年度初専任社員数は1,219人（うち出向661人）、平成29年度初専任社員数は1,427人（うち出向798人）であった。専任社員として新規に雇用されたのは484人、継続雇用率は約85%で、例年の水準である。専任社員として退職されたのは約270人程度である。

＜主な議論＞

乗務員養成が減少しているのは何故か！

組合：年度初要員数に新幹線車内業務の見直しによる△200は入っているのか。

会社：入っていない。

組合：△200の区所別人数を明らかにされたい。

会社：まだ成案ができていないため、明らかにできない。

組合：事務業務集約（△17）の具体的職場を明らかにされたい。

会社：地方で作っているところである。

組合：数字だけ明らかにして、あとは地方でというのは如何なものか。

会社：増になるところもあると聞いているが、ここでは示せるものがない。

組合：乗務員養成では計画数が昨年度より減少しているが、なぜなのか。

会社：在来線運転士が少し減っているが、これは東海鉄事内で車掌在勤期間を2年から3年に延伸することから、運転士養成を予定していた人の分が見送られたためである。

組合：新幹線の乗務員も減っている。

会社：養成できる母体（車掌等）の減少が影響している。

休日出勤の増加は認められない！

組合：休日出勤の予定を明らかにされたい。

会社：昨年度は、新幹線の2～3泊、在来線の1～2泊で想定内で収めることができた。29年度は、新幹線で4～5泊、在来線で1～2泊となる。新幹線で増えた理由は、想定以上の列車本数の増加、乗り組みの見直しに伴うJRCP（JR東海パッセンジャーズ）への出向で需給に影響が出るからである。また、現在員が不祥事で降りたり、乗務員養成ロスなどで想定以上に減耗しているせいもある。

組合：列車本数が増加というが、どの程度増えるというのか。

会社：明らかにできないが、増えるのは確実である。

組合：要員の確保は毎年の課題で、基本的には増員しなければ解消しないではないか。会社としてどのように考えているのか。

会社：列車がどの程度増えていくのか、厳密に想定するのは難しい。また乗務員数は養成するうえで4～5年前から想定しなければならないが、想定を超えて列車本数を増やさなければならない状況となっている。

組合：休日出勤が倍増するような事態は看過できない。策を講じているのか。

会社：検討中である。

組合：ならば、組合側から提案する。まず、駅異動をやめること、54歳出向をやめること、駅からの再異動を図ることである。

会社：ご提案されたようなことは考えている。

組合：さらに、専任Vを廃止することである。

会社：専任Vの廃止は考えていない。かなり若干名である。

組合：若干名なのか。JR東海労組組合員だけだからではないか。

会社：65歳まで働けるとして、どれだけ影響が有るかということはあるが、会社としては考えていない。

組合：専任社員の定着率を高める環境づくりも必要ではないか。

会社：85%であるが、引き続き環境を整えることは、やっていかなければならないと考えている。

組合：残りの15%は運輸系統の方ではないのか。

会社：そうとはかぎらない。

組合：JRCPへの出向は以前の説明時と数は変わっていないか。

会社：変わっていない。

組合：J R C Pの側の要員はどのようなものか。

会社：この出向はJ R C Pの要員不足によるものではない。

組合：J R C Pでは離職率が高いということを聞いている。影響があるのではないか。

会社：そうならないように、会社としても採用時の諸施策に協力、支援しているところである。

具体策で休日出勤が無くなる要員体制を確立せよ！

組合：新幹線乗務員の実態として、年休が入らず疲れ切って乗務しており、安全に関わる問題である。車内業務見直しの延期は考えないのか。まずは要員確保がされるべきである。

会社：安全最優先に異論はない。車内業務見直しを実施したあかつきには、休日勤務を削減できる見込みであり、延期は考えていない。

組合：年休を17日失効した人もいる。勤務作成者がお願いをして乗ってもらっているような状況だ。不祥事や出勤遅延が発生しかねない現場実態である。

会社：ある程度年休は取れていると考えている。全体の年休取得状況を明らかに出来るものは持ち合わせていない。

組合：列車本数が増加するというのが、さらに走らせる時間があるとは思えない。

会社：なければ増やせない。

組合：駅異動の120人の一方で、駅から戻す予定数はないのか。

会社：再異動の数は持ち合わせがない。

組合：現場では希望している人がいる。直ぐには無理としても4～5年経過すれば希望をかなえて戻すこと。今回、名古屋駅や菊川駅の業務体制見直しも要素としてあるのではないか。

会社：要素としてはありえるが、需給に合わせていく。

組合：定年出向の実績を明らかにされたい。実績の系統はどのようなものか。

会社：昨年度は200人を計画し240人だった。系統については持ち合わせがない。

組合：駅異動約120人の内訳をあきらかにされたい。

会社：新幹線で40人、在来線で80人である。

組合：J R C Pへの出向で、本体へはどれぐらいで戻すのか。

会社：概ね2年である。

組合：不祥事などで降りている人が、50～100人いるとのことだが、要員もないのに、何でもかんでも降ろして日勤にするからだ。結局乗務員が足りなくなった。知識の確認だって、とにかく難しくするだけ難しくして、何人も落ちている。難しくすれば良いというものではない。これだって要員に響いてくる。

会社：日勤にするのは現場の判断である。

組合：とにかく休日出勤４～５泊など冗談ではないという認識だ。30年以降は良くなるなどよくも言えたものだ。そもそもＪＲ東海労は新幹線車内業務の見直しなど認めていない。30年以降ではなく今年度の問題だ。現行の体制で休日出勤は解消、年休は完全取得である。そのような要員体制とするよう強く要求する。

会社：休日出勤の解消に努めていきたい。

以 上