

業務速報

NO. 1094

2018. 4. 19

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

「平成30年度要員計画について」業務委員会開催 休日出勤は新幹線0～1泊、在来 線1～2泊！さらに解消に努めよ！

本部は4月13日、「平成30年度要員計画について」業務委員会を開催しました。

今年度の要員計画では、乗務員の休日出勤について、在来線は前年度同様1～2泊程度、新幹線はゼロだと会社は説明しました。これに対して本部は、在来線の休日出勤を解消するよう改善を求めました。また、新幹線はゼロとしたものの、状況によっては0～1泊とのことであり、今後も更に解消する努力をするよう求めました。さらに、休日出勤が発生するのは必要な要員が確保出来ていないからであり、要員不足を改善するべきと主張しましたが、会社は適正な要員は配置していると相変わらず主張しました。

これに対して、現場で要員不足を示す事象が発生していることを具体的に明らかにし、要員確保のためには、専任社員定着が進むよう定年退職間近の社員の遠距離通勤解消や、駅環流者の乗務員復帰希望最優先などを会社が実現するべきであると主張してきました。

<主な会社説明>

会社は、別紙に基づいて以下の通り説明を行いました。

1. 平成30年度初要員数

平成30年度初要員数は、基準人員については16,150名であり、昨年度提案したときには16,350名だったので△200となった。その中身としては、システム化省力化により概ね△290を計画通り進めることができた一方で、プラスの要素も80程度あった。

社員数は昨年度21,500名だったので、21,700名となりプラス200名となった。

2. 平成30年度要員計画

(1) システム化・省力化

用地管理体制の見直し、用地管理業務の一部業務移管、伊勢市駅における

業務執行体制の見直しなどを行い、△36となる。

(2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向は約190名を計画している。54歳以上の未出向者が2,450名程度いるが、要員需給出向先会社の状況などを勘案しながら実施していく計画である。その他の出向については必要に応じて個別に実施していく。

(3) 採用及び退職・専任社員

①採用実績

29年度実績は750名を採用した。30年度初実績は医療職も含めて788名である。退職による減耗や中央新幹線の必要要員などを加味し採用した。平成31年の採用については、医療職を除いて840名を計画している。30年度は医療職を除くと753名なので約90名増えてくるということになる。

②平成29年度退職実績

定年退職が705名、その他退職が238名である。合計で943名。その他退職の内訳では、自己都合が約220名あった。

③専任社員

平成29年度初専任社員数は1,427名（うち出向798名）、平成30年度初専任社員数は1,728名（うち出向947名）である。定年を迎え専任社員として新たに雇用されたのは523名、継続雇用率は約85%で、例年の水準である。また希望調査上で9割の方が専任社員を希望している。

(4) 乗務員養成等

養成計画数として、在来線運転士は約110名、新幹線運転士は約100名、在来線車掌は約140名、新幹線車掌は約100名である。新幹線運転士は昨年よりも増やしている。駅移動は、約90名を12月に予定している。

<主な議論>

休日出勤は解消したのか？要員確保の考え方は？

組合：乗務員の休日出勤数はどのようになっているのか。

会社：29年度実績で、新幹線は4～5泊程度、在来線は各所ばらつきはあるが1～2泊程度に落ち着いた。今年度の見込みは、新幹線は不要となったが必要により0～1泊程度で指定することもあり、休日勤務の申し込みは受け付ける。在来線は1～2泊程度である。

組合：新幹線は、車掌の減少によるものなのか。

会社：車掌業務の見直しで大幅削減すると説明した通りとなった。

組合：それで休日出勤は改善できたということなのか。

会社：その通りである。

組合：基準人員の出し方は、年休20日年間休日120日消化することを前提にしているものなのか。

会社：その通りである。教育や忌引きなども加味している。

組合：乗務員区では要員が足りないのが現状である。

会社：会社としては、必要な要員を配置している。基準人員は目安ではある。

組合：実態として、基本交番の中で休日に勤務が入っているケースがある。

会社：それは休日勤務ではないのか。

組合：休日勤務ではないと言われた。休日予定で休日になっていなかった。理由を訊いたら「臨時列車が多くて勤務を入れるしかない」と言われた。

会社：1日だけのことを捉えて要員不足とは言えない。個別具体的すぎて議論できない。

組合：適正に要員を配置しているのに、まだ休日出勤とかがあるのか。

会社：要員数を波動のピークに合わせるわけにはいかないからである。

組合：臨時列車を無理に走らせてはいけないのではないのか。

会社：お客様の要望に合わせなければいけないのが会社の使命である。

組合：だからといって社員の健康を損なうようなことがあってはならない。

会社：その通りである。意見として聞いておく。

組合：在来線の1～2泊をゼロへと解消する努力はするのか。

会社：不断に努めていく。在来線は、線区によってバラつきがあり、ライセンスの実態もある。どうしても発生せざるをえないが、養成を増やすとか、異動とか、専任社員など要員確保の策はあるので継続して取り組んでいく。

要員確保、専任社員定着のためにさらに努力せよ！

組合：専任社員として残るか残らないかでは、長距離通勤の解消や構内運転の希望などあると思うが、実現されていないと思う。本人の希望を実現する努力をしてもらいたい。

会社：希望だけでやっていただくわけにはいかない。適材適所で検討していく。

組合：専任社員数は300名増とのことであるが、退職者と残る人の数の関係なのか。

会社：その通りである。希望者は増えており、専任社員になっていただけることを見込んでいる。家庭の事情であるとか、介護とかで、希望されない方もあるという印象である。さらに、制度理解や希望調査に努めていく考えである。

組合：専任社員を満了して退職された数を明らかにされたい。

会社：途中で辞められた方も含めて220名で、半数が契約を満了された。

駅から本人希望による乗務員への復帰を実現せよ！

組合：駅から戻ってきた人の実績数はどうだったのか。

会社：あわせて40名程度である。

組合：駅環流について、これを戻す計画数というのではないのか。
会社：人事運用の個別事情があるので、数字としては出てこない。
組合：乗務員に戻りたい人で5年経過した人もいる。希望を実現すべきである。
会社：人事運用があるので、適性とか需給、会社側の希望もある。乗務員の能力がないから戻さないという訳ではなく、駅に残ってもらったほうが適正ではないかとの判断によるものである。
組合：新幹線、在来線それぞれの駅異動数を明らかにされたい
会社：新幹線での実績は30名程度で、予定は40名程度である。

JRCP出向の今後について明らかにすること！

組合：出向は何歳の方が多くなっているのか。54歳ではないのではないのか。
会社：原則54歳としているが、58歳での方もいる。まず出向先を確保しなければならぬからである。
組合：出向計画190名としているが、新幹線でいっきに出すことがあるのか。
会社：バランスや中長期的な需給を視野に入れて検討していくと思う。
組合：JRCPへの出向は追加の取り組みもするのか。
会社：JRCPへの出向の目的からすると、JRCPを下支えするということがある。戻られたときの波及効果も考え、継続的な出向となる。
組合：2年で還ってきて再びJRCPへ出向するとか、その都度出向があるのかなのか。
会社：それらは現在は考えていないが、将来的には断言できない。
組合：車両所関係で、34Aの台車点検などに関する要員増はないのか。
会社：工場など点検が多くなっている箇所、計画としては増としている。
組合：年休数の実績はどのようになっているのか。
会社：未だ集計中である。

システム化・省力化は、関係地本に十分な説明を！

組合：用地管理業務とはどのような内容なのか。
会社：国鉄から継承した用地などについて事務手続きや整理などの作業を行ってきた。分散したままでは不効率なので集約化し、業務委託もする。
組合：伊勢市駅については地方で説明されるのか。人数はどうなるのか。
会社：年度初の説明があると思う。人数は地方で説明する。
組合：これに関わる教育も発生すると思うが計画はあるのか。
会社：詳細は地方で議論いただければと思う。
組合：今年度の計画では、新幹線乗務員の休日勤務の予定は無いとのことであるが、継続して解消に取り組まれない。また、専任社員や養成数について課題が残るとの認識であることを明らかにしておく。

以 上