

業 務 速 報

NO. 1145

2019.4.25

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

「平成31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2～3泊、 在来線1～2泊、解消しよう という会社の努力が見えない！

本部は4月15日、「平成31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、新幹線は2～3泊程度、在来線は前年度同様1～2泊程度だと会社は説明しました。本部は、休日出勤を解消する努力が見えない、必要な要員数が過小ではないのか、解消のためどれだけ要員を増やせばいいのか明らかにせよ、と追及しました。これに対し会社は、適正な要員は配置していると相変わらず主張しました。また、基準人員はどの様に算出したのかとの問いに「列車本数や養成数の見込みに応じて算出した、業務を円滑に進めるための数字である」とし、年休完全消化より業務遂行を優先する姿勢がさらに露わとなりました。本部は、このような要員計画は容認できないとして、根本的な改善を求めました。主な会社説明と議論は、下記のとおりです。

<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31年度初要員数

平成31年度初要員数は、基準人員については16,350名、社員数は21,800名となっている。昨年度初と比べると基準人員は約200名増、社員数は約100名増である。系統別には資料の通りである。

2. 平成31年度要員計画

(1) システム化・省力化等

在来線電気関係組織の再編、三重支店の業務執行体制の見直し、駅管理体制の見直し、東京駅営業体制の見直し、新幹線車両検修業務の一部見直し、新幹線車両資材管理業務等の見直しを行い、△45となる。

(2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向は約180名を計画している。平成30年度は計画190名で実績は200名であった。現在、54歳以上で未出向者が1,950名程度いるが、そのうち180名程度を出向させる予定である。要員需給や出向先会社の状況などを確認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

30年度実績は792名を採用した。31年度初実績は900名で昨年度実績と比べて約100名増である。足下の退職者数を考慮したほか、中央新幹線建設及び開業後の運営要員の前倒し確保などを考慮したものである。運輸系統、車両系統で採用計画数を増とした。

②平成30年度退職実績

定年退職が727名、その他退職が262名である。合計で989名。その他退職の内訳では、自己都合が約230名（前年と同程度）あった。減耗率が世間では7%のところ1%である。

③専任社員

平成30年度初専任社員数は1,728名（うち出向947名）、平成31年度初専任社員数は1,960名（うち出向1,055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531名、継続雇用率は約85%で、例年の水準である。

(4) 乗務員養成等

養成計画数として、在来線運転士は約120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120名である。駅異動は、約85名を来年2月に予定している。これまでは12月だったが、年末年始輸送を控えた繁忙期の転出となっていたため、これを変更した。

<主な議論>

休日出勤解消、年休完全消化する要員を確保せよ！

組合：昨年度の乗務員養成の実績を明らかにされたい。

会社：運転士は在来線で約100名、新幹線で約100名。車掌は在来線で約130名、新幹線で約100名である。

組合：今年度の乗務員の休日出勤数はどのようになっているのか。

会社：GW10連休や、お盆、年末年始輸送の好調で列車本数の増が見込まれることから、新幹線は2～3泊程度、在来線は平準化すると1～2泊程度である。

組合：本当にこれで足りるのか。

会社：現時点の想定である。必要な休日勤務は指定する。万が一の時は速やかにお知らせする。

組合：2～3泊は、区所毎にはどうなのか。

会社：アンバラは出ない。

組合：時刻表でも判らない臨時列車の増について、必要な要員数を明らかにすること。

会社：それだけのための要員数は弾いていない。

組合：休日出勤数の算出方法を明らかにすること。

会社：詳細については控えさせてもらうが、列車本数や養成計画数の見込み、年休の取得などを考慮して、計画を立てている。

組合：裁判所には詳細な資料を提出しているようだが、明らかにしないのか。

会社：それらに基づいて算出している。

組合：基準人員は目安とのことだが、そもそも何を示しているのか。

会社：業務を円滑に遂行していくための一定の目安である。

組合：大阪第二運輸所では、365日から休日120日、年休20日等を差し引いた221日を乗務員として就労する日数をベースにして弾きだしているとのことだが、関係ないのか。

会社：裁判資料についてここでは回答しない。

組合：新幹線の休日出勤により、計画ではどれぐらいの要員を確保できるのか。

会社：詳細は明らかにしない。

組合：昨年に比べてどう変わったというのか。

会社：昨年より列車本数が増えることが見込まれる。休日出勤が減るよう、乗務員養成で車掌プラス20名、退職抑制など、策を講じている。平成31年度入社のプロ大を新幹線に大幅に配属し乗務員増を図る。また需給とは直接関係ないが、異動時期の移動で年末年始の乗務員需給が改善する。さらに平成31年度入社総合職事務系の現場研修で、新幹線車掌研修30名程度を2年目の9月まで継続する。東京オリンピック輸送に貢献することは、研修の意味として重要という観点から判断した。結果として、今年度及び来年度の乗務員需給を改善する方向に働く。それをもってしても、利用の好調さで、今年度2～3泊程度を指定させてもらう。

要員需給に踏まえ、54歳原則出向は止めること！ 駅異動は見直すこと！

組合：出向者数の実績が、昨年の計画より10名程度減少しているが、いつまで実施するつもりなのか。

会社：系統によってバラつきはあるが、原則出向は継続していく。

組合：要員需給は逼迫しているのではないか。

会社：54歳以上の出向比率は、2割から3割である。

組合：出向先の状況について、会社は把握しているのか。

会社：個別に把握している。180人分の計画は立てている。

組合：必要に応じて個別に実施とはどのようなケースなのか。

会社：関連事業展開や技術力の維持向上のための若年出向者のことである。

組合：採用の100名増について系統別に明らかにされたい。

会社：運輸と車両で80名、その他20名である。

組合：高卒者採用の実績についてはどのようになっているのか。

会社：30年度で約200名、31年度はそれより少し増えている。線区地元の学校に求人をかけるようにしている。

組合：自己都合退職者の理由はどのようなものなのか。

会社：傾向として一概に言えないが、個人的な事情で女性の場合は、家事、育児などであり、急激な変化があったものではない。

組合：鉄道他社に行くために退社されたかたがいるのは把握しているのか。

会社：個別には把握している。

組合：運転士の資格を持っているかたはいたのか。

会社：それは把握していない。

組合：養成計画に関わることであると考える。その他の理由は具体的には何なのか。

会社：死去されたかた5名。解雇。他は個別の事情になるので差し控える。

組合：54歳原則出向以外の出向で、J R C Pはあるのか。

会社：未定であり、出向されてる方の復帰時期については慎重に判断したい。

組合：2年で復帰させるのではないのか。

会社：2年程度である。

組合：J R C Pでの採用が増えているとのことなので、予定通り復帰させられたい。

組合：退職の抑制は具体的にはどのようなことを行うのか。

会社：声掛けなど必要な取り組みを、意識的に実施していく。

組合：駅異動の戻りはどうなっているのか。

会社：個別の運用となっており、従来は在来は7月、新幹線は9月だが、当面は未定である。

組合：駅異動は85名となっているが、昨年の実績を明らかにされたい。

会社：約80名である。戻りの実績は約50名である。計画の85名のうち在来線は55名で新幹線は30名である。

組合：30名は行きっぱなしということか。

会社：新規養成という要素があるので、数が合わないからといって要員需給が苦しくなるのではないかということにはあたらない。

組合：中止することは考えないのか。

会社：中止はしない。三職種を経験し、駅へ戻って指導中堅層として飛躍していくというコンセプトは機能していると考えている。

休日出勤解消のために、根本的に取り組むこと！

組合：会社は、要員数は波動のピークに合わせないと言っているが、では要員数は何に合わせているのか。

会社：一定の目安である。必要最低数でも必要最大数でもない。

組合：相当、少なめだ。

会社：そんなことはないと考える。

組合：休日出勤をなんとか解消しようとしているのか。

会社：お伝えしたとおりである。

組合：追いつくとは思えない。休日出勤をゼロにするためには、どれぐらい要員を増やせばよいのか明らかにせよ。

会社：事細かには明らかにしない。

組合：どこの場なら明らかにするのか。

会社：どこの場でも明らかにする考えはない。

組合：在来線での休日出勤についてはどうなのか。

会社：養成数を増やすなどしている。

組合：最繁忙期に、非現業から投入する考えはないのか。

会社：考えていない。

組合：無くそうという会社の努力が見られない。その気を見せるために、助役を乗務させることも検討すること。

会社：それぞれ職名に応じた仕事をしてもらう。

車両所でも要員が逼迫している。改善すること！

組合：車両所は、台車亀裂などで要員を増やすとのことだったが、どうなったのか。

会社：実施してきている。

組合：現場では助勤も発生している。台車検査職場にさらに要員をあてるべきだ。

会社：個別のことは地方で議論されたい。

組合：テストラン、台車検査周期延伸で、業務量が増えている。

会社：必要な要員は措置している。

組合：助勤で取られるほうは減員になってしまうではないか。

会社：そのとおりだとは考えるが、必要な要員は措置している。

組合：SEKで休日出勤が発生するとのことである。組合員の出向者がいる。

一方的にやらせることがないようにすること。

会社：この場で議論することではないが、把握するよう努めている。

組合：このような要員計画は、容認できない。休日出勤はゼロ、年休20日取得できるように、そのような要員計画を求める。

以 上