

業務速報

NO. 1260

2021.5.17

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

「令和3年度要員計画について」の業務委員会 新幹線乗務員の54歳原則出向 本人が納得しなければ出すな！

本部は4月15日、「令和3年度要員計画について」の業務委員会を開催しました。

会社は今年度、新型コロナウイルス感染症の影響で東海道新幹線の運転本数が減ったことを受け、今まで抑制をしていた新幹線乗務員の54歳以上原則出向を再開することを説明しました。

本部は、出向に出すなら本人の理解を得る説明をすることなど強く求めました。また、自己都合退職者の分析について会社がおろそかにしていることも、強く指摘しました。

主な会社からの説明と議論内容については、以下の通りです。

<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. 令和3年度初要員数

令和3年度初要員数は、基準人員については16,400名、社員数は22,050名となっている。昨年度初と比べると基準人員は約100名減、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. 令和3年度要員計画

(1) システム化・省力化等

事務業務執行体制の見直し、保線管理システムの取替等に伴う体制見直し、駅出改札業務の委託化、名古屋工場の業務執行体制の見直し、輸送計画業務の一部移管、オレンジパーキングの廃止、鷺津駅の管理体制見直し、浜松レ

ールセンターの業務執行体制の見直しを行い、△57名となる。

(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。令和2年度の計画では約150名で、実績も約160名であった。

新幹線乗務員については、ここ数年、列車本数の増加傾向などを踏まえて新幹線乗務員の出向を抑制していたが、足下の運転本数の減や中長期的な要因の需給状況、及び54歳以降は原則出向という基本原則を踏まえて、今年度については新幹線乗務員についても出向を見込んでいる。人数規模は、約35名程度を見込んでいるが、実際の出向数については出向先の状況にもよるので変動することがある。

(3) 採用及び退職・専任社員

①採用実績

令和2年度実績は931名を採用した。令和3年度初実績は905名で昨年度実績と同程度の実績である。

②令和2年度退職実績

定年退職が558名、その他退職が232名である。合計で790名。その他退職の内訳では、自己都合が約200名であった。

③専任社員

令和2年度初専任社員数は2,064名（うち出向1,081名）、令和3年度初専任社員数は2,025名（うち出向1,008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419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100名、新幹線運転士は約120名、在来線車掌は約170名、新幹線車掌は約120名である。駅異動は、約100名（在来線約60名 新幹線約40名）を来年2月に予定している。

<会社との主なやりとり>

組合：新幹線乗務員の出向については、54歳原則出向だけなのか。若年出向はないのか。

会社：新幹線乗務員の若年出向は、必要に応じて個別に実施する。

組合：新幹線乗務員の54歳原則出向は35名なのか。

会社：要員受給や養成数を総合的に勘案した結果である。

組合：新幹線乗務員の54歳以上原則出向の対象者はどのくらいなのか。

会社：年度初で54歳以上の新幹線乗務員は約60名である。

組合：新幹線乗務員の54歳以上原則出向に出る職場毎の割合は。

会社：新幹線鉄事で25名、関西支社で10名である。

組合：新幹線乗務員の54歳以上原則出向の再開は、コロナが理由なのか。

会社：コロナの影響というよりは、要員需給上の話であり、年度初での総合的勘案である。

組合：出向先は関連企業なのか、全く当社と関係のない企業なのか。

会社：出向先については現在調整中である。

組合：今まで社員を出向に出したことの無い新しい企業もあるのか。

会社：それらも踏まえて現在調整中である。

組合：コロナが落ち着き、列車本数も元に戻り乗務員が足りない状況になった場合は、出向者を乗務員に戻すことはあるのか。

会社：ある程度中長期的な需要も勘案した上で行うので、出向者を戻すことはないと考えている。

組合：経営協議会では「コロナは治まる」「黒字になります」と言っていたが、新幹線乗務員を出向に出すということは、何か厳しい状況があるのか。

会社：中長期的なことを鑑みて、今回、新幹線乗務員の54歳以上原則出向の話をしている。

組合：新幹線乗務員の54歳以上原則出向の再開について様々な諸条件を勘案してと言われたが、その諸条件の中に経費削減も入っているのか。

会社：経費削減は入っていない。あくまでも足下の運転本数と中長期的な要員需給や54歳以上の原則出向の基本原則等を踏まえて考えたものである。

組合：昨年度の出向計画では約150名で、実績は約160名であったが、今年、35名の新幹線乗務員の出向者が入ると、賃金が高い新幹線乗務員が入ることによって経費削減が入っているように感じる。

会社：そのようには考えていない。

組合：新幹線乗務員の54歳以上原則出向に専任社員も含まれるのか。

会社：専任社員については専任社員就業規則にもある通り、基本的に定年前に勤めていた職場で従事していただく考えです。

組合：今年度の新幹線乗務員の休日出勤の計画はあるのか。

会社：新型コロナウイルス感染症の影響など不透明な様相があり、現時点で今後の輸送量を見通すのは困難であるが、一律の休日出勤指定は発生しないものと考えている。尚、今後の運行計画見直しや社員の感染状況によってはこの限りではないので、引き続き必要な休日勤務の指定はしていく考えである。

組合：今、明らかにできる出向先はないのか。

会社：現在調整中であり、お答えできるものはない。

組合：出向に出る時期はいつ頃なのか。

会社：出向の準備などもあるので、大体7月以降になると思われる。

組合：出向の受け入れ先が決まれば、組合に説明はあるのか。

会社：本人には説明をするが、組合にはこれまでも事前に説明をしていない。

組合：出向する社員が理解を得る説明を必ず実施すること。

会社：説明はします。

組合：出向について、社員の希望は取るのか。

会社：希望は特段、取る考えはない。

組合：社員が行く出向会社の割り振りは、本社が一方的に決めるのか。

会社：各鉄事が決定する。

組合：くれぐれも、社員が自腹で制服を購入するような訳の分からない会社への出向は止めるべきだ。

組合：ＪＲ東日本での話になるが、最近、車いすをご利用されているお客様がＳＮＳで「乗車拒否をされた」と書き込み、ネットで話題になっている。当社でも多くの駅で、お身体の不自由なお客様の対応業務を委託しているが、そのような会社から、ＪＲ東海社員を回して欲しいとか、要望はないのか。

会社：我々の部署では、そのような話があるとは確認できていない。

組合：新幹線の車掌長は、中乗り車掌がいなくなり業務量が大幅に増えて大変な思いをしているのだから、出向に出さずに乗車率の高い列車に限り車掌長補佐として乗務させるべきではないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：オレンジパーキングの廃止がシステム化・省力化の中に入っているが、駐車場の利用者がいなくなったのか。

会社：利用するお客様がいなくてではなく、ご利用状況なども踏まえ、今後の従事する社員の運用や業務用地の有効活用など、いろいろな面から考えて今回廃止することとなった。詳細については、地方で議論していただきたい。

組合：事務業務執行体制の見直しについて、現在、各職場から社員がＪネットを使用して事務手続きの申請をしていて、不明な点があれば各鉄事のサポートセンターに連絡していたが、各鉄事のサポートセンターを廃止して本社の事務統括センターに集約するのか。

会社：事務統括センター内に新たにサポートセンターを新設して対応する。

組合：４つの鉄事・支社のサポートセンターを１つにまとめてしまうと、電話が繋がらないなどの不具合とか不便さはないのか。

会社：そのようなことがないように、しっかりと回線を用意する。

組合：駅異動者が約１００名とのことだが、現在の運輸系統の社員運用が始まりかなり年数が経ったが、今、駅の方がベテラン社員が多いのではないのか。

会社：元々、駅に中堅の指導層社員がいなかったことから現在の社員運用が始まり、その結果、駅の中堅の指導層社員がいなくなったことになり、この問題は改善されたと思っている。

組合：昨年度の駅異動者は何名だったのか。

会社：昨年度は９５名である。

組合：今年度は100名とのことだが、新幹線と在来線の内訳は何名なのか。

会社：在来線が約60名、新幹線が約40名の予定である。

組合：毎年、乗務員から駅へ移動する人数は説明するが、駅から乗務員に戻る人数を明らかにしないが、何か理由があるのか。

会社：明らかにする理由がない。

組合：駅から乗務員に戻る社員は、感覚として3分の1くらいだ。多額の金をかけてせっかく運転士に養成しても、3分の2は駅に行ったきりだ。運転士養成には、約2,000万円かかると言われているが、わずか5年程度運転士をやるだけで、3分の2の社員については、養成に要した多額の金を捨てるようなものだ。もったいないと思わないか。

会社：駅、車掌、運転士の3職種やってもらうのがこの制度だ。

組合：考え直すべきだ。対立だ。

組合：退職実績についてであるが、社員数の1%程度の離職率であり世間一般の7%程度より低いということについて、会社は高く評価しているのか。

会社：単純に、世間一般で言われている7%より低いと言う話をしている。

組合：自己都合退職者の在籍年数で何人なのか判るのか。

会社：そのような形でデータを拾っていないので分からないし、事細かに明らかにするつもりはない。

組合：自己都合退職者の在籍年数で何人なのかデータを拾っていなければ何の意味もない。今、世間で言われているのは入社3年以内の離職率であり、一般的な離職率ではない。自己都合退職者の採用時の種別（大卒の総合職やプロフェッショナル職・短大、高専、専門卒・高卒）は分かるのか。

会社：そのような形でデータを拾っていない。

組合：何故、会社はそこを分析しないのか。

会社：この質問の趣旨がよく分からない。退職者について、何かご意見があるのか。

組合：「こんな会社やってられない」という理由の社員がいた。同じような理由で離職している社員が増えているのではないのか。

会社：離職率について、離職者が増えているというわけではなく、横ばいであることを説明している。

組合：休日勤務についてだが、昨年度の実績はどうなのか。

会社：昨年度、新幹線乗務員の休日勤務指定は0であった。在来線については当初の予定通り、1～2泊程度であった。

組合：今年度はどうなのか。

会社：令和3年度については、在来線乗務員は、1～2泊程度を想定している。新幹線乗務員については、0である。

組合：年休についてはどうなのか。

会社：年休については、新幹線の運輸所5所をならすと約20日程度である。

組合：在来線では、集中管理システムによる駅の無人化で、駅異動の行き先が

なくなる。駅異動がなくなると出向ということが考えられる。これ以上の効率化は止めるべきだ。

会社：必要な効率化は進める。

組合：これ以上の効率化は必要ない。

以 上