

「令和4年度要員計画について」の業務委員会 原則出向とJRCP出向を組合に 説明をせず行う姿勢に抗議！！

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

会社は今年度も不当な54歳原則出向を昨年度から引き続き行う事を説明し、JRCPへまたも出向を出す事を組合からの問い掛けで明らかにしました。

本部は、出向に出すのであれば本人の同意を得ることや、出向先から本体へ戻って欲しいと言われている社員を早急に本体に戻せなど強く求めました。また、今回の要員計画の説明よりも前に、今年度の要員計画においての出向の打診があった事と、JRCPへの突然の出向面談で職場が動揺していることから、丁寧な説明を行うようにと強く抗議しました。

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4年度初要員数

令和4年度初要員数は、基準人員については16,300名、社員数は22,000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50名減である。系統別には資料の通りである。

2. 令和4年度要員計画

(1) システム化・省力化等

名古屋運輸区輸送計画システムの取替に伴う体制見直し、現業事務業務執

行体制の見直し、関西支社内の工事発注業務等の移管、大阪第一運輸所・大阪第二運輸所概算業務執行体制の見直しにより、△16名となる。

(2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向は約110名を計画している。令和3年度の計画では約150名で、実績は約140名であった。

現在54歳以降で未出向となる社員が800名程度いるが、その内110人程度の出向を計画している。

(3) 採用及び退職・専任社員

①採用実績

令和3年度実績は909名を採用した。令和4年度初実績は724名であり、昨年と比較すると200名近く減少している。

②令和3年度退職実績

定年退職が381名、その他退職が280名である。合計で661名。その他退職の内訳では、自己都合が約260名であった。

③専任社員

令和3年度初専任社員数は2,025名（うち出向1,008名）、令和4年度初専任社員数は1,907名（うち出向950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336名、継続雇用率は約85%程度で、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110名、在来線車掌は約140名、新幹線車掌は約80名である。駅異動は、約90名（在来線約50名 新幹線約40名）を令和5年2月に予定している。

<会社との主なやりとり>

組合：要員計画で提案される前に、運輸所で5月1日付けで出向に出すという動きがあった。年度が変わり、提案される前に出向に出すことは許されない。抗議する。その他にも4月1日付けで出向があったと聞いている。

会社：知らなかった。4月1日付けは令和3年度の扱いである。

組合：システム化、省略化について具体的にどのような内容なのか。

会社：輸送計画システムは、海鉄にある運転報を自動化し、効率化される事からである。現業事務業務執行体制の見直しは、関西支社の工務で、人事課にて現業事務を4人でやっているが、これを施設課、電気所に配置する。この上で要員配置を効率化する。工事発注業務等の移管は、関西支社の施設課を幹鉄の施設課に移管して、それぞれで発注していたのを一本化する。運輸所の概算業務の見直しは、大阪第一運輸所と大阪第二運輸所でそれぞれ

れで概算業務をしていたが、大阪第一運輸所で集約するためだ。

組合：N700Sにおいて検査周期の延伸を図っていくと言われていたが、どうなっているのか。

会社：ダイ改で提示するケースもあるが、今のところ予定はない。

組合：運転報の自動化は別の職場にも影響するのか。

会社：今の所は名古屋運輸区においてのみ要員に変更がある。自動化前の作業量のボリュームが多かったためである。

組合：大阪の運輸所の収入は、第一運輸所で管理するのか。東京でもやるのか。

会社：大阪についてはそうである。概算の方には第二運輸所にも兼務をかける。東京ではスペースや設備の問題で難しかったため、予定はない。

組合：新幹線54歳原則出向制度再開で、東京が25名・大阪10名と説明されたが、実績はどうか。

会社：細かい数字は示さないが、原則出向を踏まえて適切に対応していく。

組合：運輸所の中でJRCPに30名程出向に行くと言っているが、これは54歳原則出向の数字に含まれるのか。

会社：54才以上を対象としていないので、含まれない。JRCPへの出向は幹鉄約25名、関西約20名。

組合：駅からも行くと言っている。乗務員経験の条件はあるのか。

会社：駅からは数名程度はあると思う。乗務員経験ありなしは条件にしていない。

組合：出向となる年齢層として明確な条件はあるのか。

会社：年齢という形ではない。詳細は分からない。

組合：目的としては、これまでにに出向した社員との交換か。

会社：2陣の方と同じような目的で行ってもらおう。2年程度は行ってもらおう。

組合：JRCPでは離職者が多くて、出向者がいないと業務体制が回らないと言っている。要員補充で出向に出しているのか。

会社：車掌業務で非常に経験豊富なJR社員がJRCPの施策を進めていくのもあるが、新幹線乗務員の立場から異なるフィールドでやっていくことで視野の拡大もできる。学んだ事を職場に持ち帰って頂いて、職場において良い影響を及ぼして欲しい。穴埋めではない。

組合：事実、穴埋めの出向だろうと言われている。

会社：そうではない。車掌からの立場で見えていない所を、視野を広げて帰ってきて頂きたい。

組合：職場が動揺している。いきなり出向の面談が行われ、泣いた人もいると言っている。ショックは多大である。出向にいった社員にも休職となっている社員もいると言っている。丁寧に説明しなければいけない。

会社：しっかりと、出向の該当者には丁寧に説明して、意義を伝えていく。またJRCP社員との意見交換の場も設けていきたい。

組合：この件は組合には説明したのか。

会社：詳細は分からない。

組合：この計画は令和4年度の要員計画に基づくものか。

会社：面談やってるだけ。出向が決まっている訳ではない。

組合：おかしいだろ。組合に説明してからだろ。抗議した件も含めてやり方がおかしい。怠慢だ！

会社：決まってはいない。今後のスケジュールは分からない。

組合：面談で出向行かないと伝えても、また面談をして強制で出向させるじゃないか。面談＝強制出向だ。

会社：現場の面談のことは分からない。

組合：54歳に達していない人の出向の予定者と実績はどうなっているか。

会社：R3年の実績は約400名。今年度の計画は明らかにしない。

組合：なぜ答ええないのか。予定数はあるだろう。

会社：明らかにしない。

組合：今年度も新幹線乗務員の54歳原則出向はやるのか。対象者はどうか。

会社：出向は行う。対象者は約20人。その内出向計画に入る人は10人。

組合：10人の内訳は。

会社：どちらも（幹鉄・関西）数名程度。

組合：ぼやかすな。均等な人数なのか。

会社：だいたい均等だ。

組合：本人の同意なき出向は反対を続けている、法的な係争になっているのも事実であり、本人の同意のない出向は行わないよう強く申し入れる。

会社：ご意見としては承るが、会社としては原則出向などを踏まえて適切に対応する。

組合：年度初58歳に達した社員の出向は、54歳原則出向の数字に含まれるのか。

会社：そこに含まれる。

組合：年度初58歳に達した社員の出向の数字は分かるのか。

会社：そのような形で出していない。明らかにしない。

組合：年度初58歳に達した社員の出向については、意思確認をしている。それを54歳以降の社員にもやれば良い。ノウハウもある。

会社：ご意見としては承るが、会社としては本人の同意を必要だとは考えていない。

組合：何が根拠なのか。

会社：会社が命じる物。就業規則からだ。

組合：就業規則は本人が同意していない。会社が一方的に決めた物で法的拘束力は低い。

会社：そういった法律論についてこの場で議論しない。

組合：考えを伝えただけ。後で知らなかったと言うなよ。

会社：知っている。

組合：休日勤務についてだが、今年度の見込みはどうなのか。

会社：R4年度についても、引き続きコロナ感染症による影響は現時点で不透明の要素もあり、見通すことは困難だが、新幹線職場においては一律の休日勤務指定は発生しない。在来は、R4年度各所のバラツキはあるが、平均で一人1~2泊程度を予想している。

組合：なぜ、各所にばらつきがあるのか。

会社：車種、線区やライセンスの状況にもよる。バラツキがあっても多少だ。

組合：駅異動の90人の内訳は。

会社：新幹線40名、在来線50名である。

組合：駅から戻る方の計画はどうか。

会社：お伝えしていない。R3年度の実績は80人戻っている。

組合：出向先からJR本体に戻って欲しいと言われるもそのまま出向先にいて、専任社員となってしまった。そのやり取りは専任社員となる前から行っている事であるから、一旦出向を解除し、本体に戻す必要があるだろう。

会社：個別の話はお答えできない。

組合：個別ではない。制度の問題だ。

会社：前提となる事実を把握していないので、お答えできない。

組合：把握しておいてくれ。

退職者の実績は661名、自己都合退職が260名。前年度、前々年度からすると自己都合退職の割合が増えている。どう評価しているのか。

会社：アップダウンがある話だ。単年で評価するのは難しい。定年退職者数に影響される分もあり、離職率を見ればほぼ横ばいである。

組合：コロナで休んだ社員はどのくらいいたのか。現場は相当苦しんでいた。

会社：データが手元にない。きちんと対応していく。コロナで一時的に穴が開いて、周りがフォローする事はある。

組合：もう少し余裕を持って要員を配置しないと現場は持たない。

会社：しっかりと責任を持って、必要な人員を確保している。

組合：ドクターイエローに乗れる人が少なくなっている。乗れる人の年齢層が固まっていて、コロナ等で乗れなくなった場合に、安全面にも影響がでる。

会社：必要な人員は確保している。教育等も行っていく。

組合：在来線の休日出勤はなくせないのか。

会社：波動の山に合わせた要員配置は考えていない。

組合：在来では波動があまりないじゃないか。

会社：波動はあるため、対応のため休日出勤を指定する。

組合：R3年度の年休の発給についてはどうなっているか。

会社：まだ出ていない。これから計算する。システムの都合上だ。9割程度は所得出来ていると思う。

組合：無駄なワンステップや、業務研究で年休が取れないことがないように。全く無駄だ。

会社：無駄ではない。

組合：在来で休日出勤をやっているのだから、新幹線乗務員で出向に出ている社員の中で、過去在来に乗務経験がある人が希望するなら戻して乗務させれば良いじゃないか。

会社：ご意見として承るが、そのような考えはない。

組合：外に出すより、社内で活用した方がタメになるじゃないか。

会社：しっかりと、会社としては適切に判断してやっていく。少なくとも新幹線の乗務員を在来に持って行くというそういう話ではないと思う。

組合：養成するのが面倒なのか。

会社：本人の能力・適性など様々勘案してしっかりと判断して行く。

組合：免許も所有しているし、能力・適正もある。

会社：考えていない。

組合：今年度の採用数としては、昨年からかなり減少している。やっていけるのか。

会社：今後の退職者数の動向や、中長期的な事業運営に必要な数を総合的に勘案した結果、採用が240人弱減少した。退職者数が山を越えたのもある。定年退職者数は令和2年は558人と伝えたが、令和3年度実績381人である。実際減ってきている。

組合：新幹線乗務員出向の状況を見て、出向取り消しや、不払いが何件も見つかっている。組合から見ると、杜撰な出向である。出向先は名前も聞かないような所をあえて探してきて、変形労働制において法律違反を平気でしている。出向先としてはせめて協力会社だ。会社として固執してやっているが、54歳原則出向の制度は死文化している。55歳から60歳定年制に移行するに当たっての、過渡期の扱いだ。65歳定年制になっている現実ではやめるべきだ。新幹線乗務員においては優秀な方であり、非常事態に備えて本体に残す必要がある。出向取り消しとなったら、本体に戻すべきだと主張する。

会社：ご意見としては承る。会社としては、引き続き必要な人材は確保する。出向についても引き続き対応する。

組合：矛盾している。出向をやめろ。

以上

令和4年度要員計画について

令和4年4月15日
東海旅客鉄道株式会社

1. 令和4年度初要員数

	駅	運輸	車両	施設	電気	その他	出向	新採者	計
基準人員	2,400	3,900	1,900	1,350	1,450	5,300			16,300
社員数	3,150	4,300	2,250	1,450	1,550	5,800	2,700	700	22,000

※その他は非現業・病院等を示す。

※社員数には専任社員を含む。

※端数処理の関係上、合計値と内訳が合致しない場合がある。

2. 令和4年度要員計画

(1) システム化・省力化等

現段階における令和4年度の施策は別紙のとおり。

(2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向 約110人

※上記以外の出向については必要に応じ個別に実施する。

(3) 採用及び退職・専任社員

① 採用実績

	3年度実績	4年度初実績
大学・大学院卒	519	391
高専卒	88	87
短大・専門学校・高校卒	258	195
その他	44	51
計	909	724

② 令和3年度退職実績

定年退職……………381人

その他退職……………280人

③ 専任社員

令和3年度初専任社員数	2,025人(うち出向	1,008人)
令和4年度初専任社員数	1,907人(うち出向	950人)

(4) 乗務員養成等

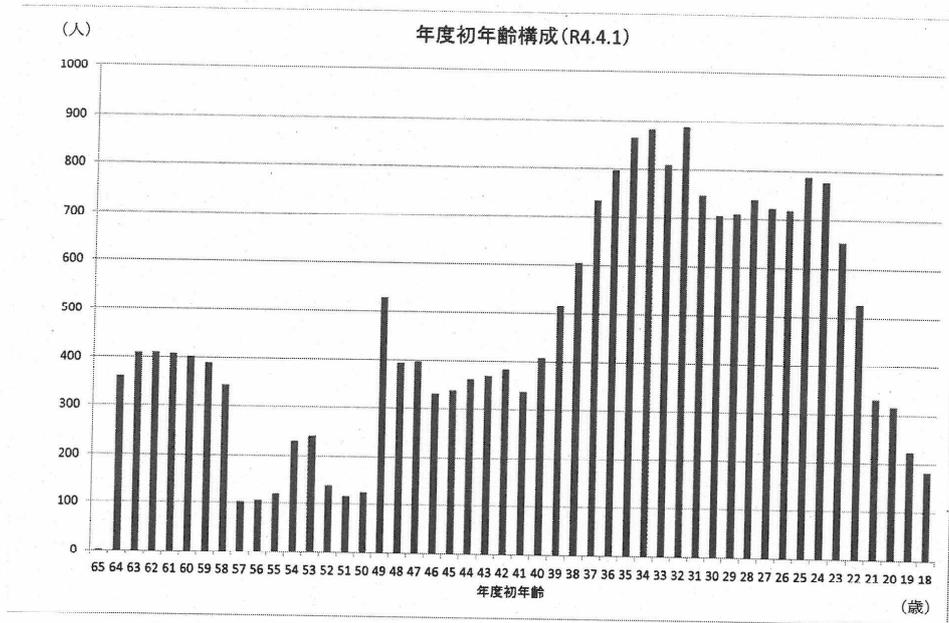
・養成計画数

運転士	在来線	約 100人	新幹線	約 110人
車掌	在来線	約 140人	新幹線	約 80人

・駅異動

異動計画数	約 90人
異動時期	令和5年2月(予定)

[参考]



令和4年度施策一覧
(システム化・省力化等)

施策件名	実施概要	要員計画
輸送計画システムの取替に伴う体制見直し(海鉄)	<ul style="list-style-type: none"> 輸送計画システムの取替に伴う名古屋運輸区の業務執行体制の見直し(R4定期異動日)(既提示) 	△3
現業事務業務執行体制の見直し(幹鉄・関西)	<ul style="list-style-type: none"> 現業事務業務に係る要員配置の最適化(R4定期異動日) (関西支社施設課+2、東京統括電気所+1、大阪統括電気所+2により全体増減△1) 	△6
工事発注業務等の移管(関西)	<ul style="list-style-type: none"> 関西支社施設課の工事発注業務等を幹鉄施設部に移管(R4定期異動日) (幹鉄保線課+1、工事課+1により全体増減△1) 	△3
運輸所概算業務執行体制の見直し(関西)	<ul style="list-style-type: none"> 大阪第一運輸所、大阪第二運輸所の概算業務統合による業務執行体制の見直し(R4.10(予定)) (大阪第一運輸所+2により全体増減△2) 	△4
システム化・省力化等 合計		△16