

業務改革の説明で経営協議会開催

業務改革で社員への労働強化は許さない! 業務改革にリニアがないのは何故か?! 雇用不安払拭に丁寧な説明せよ!

本部は11月16日、経営協議会を開催し、「業務改革」について、会社と議論を行いました。

業務改革については10年から15年かけて、鉄道運営経費を単体で800億円削減すると同時に、将来の労働力人口の減少に対応するために、画像認識、AI、ロボット等の最新技術を導入し、働き方を効率的に推進し、鉄道事業に従事する要員を11000名から8500名にするというものです。現場説明が先行され、社員の雇用不安が大きく渦巻いています。

以下、組合側委員からの質問、会社回答と主な議論です。

《組合側からの質問と会社回答》

1. 10月31日、「最新の技術を活用した経営体力の強化」をプレス発表し、組合への説明はおよそ2週間後である。この間に職場では冊子が配布され、説明会を行っている職場もある。これでは組合員はマスコミを通じて会社施策を知ることになり、不安を増すばかりである。今回に限らず、まず組合へ説明してからマスコミ発表すること。

【回答】

必要に応じて適切な時期にお知らせする。しっかりと説明しようと考えているので理解願いたい。

2. 業務改革施策実施は、相当な要員削減に繋がると考える。要員削減規模を東海鉄道事業本部、静岡支社、新幹線鉄道事業本部、関西支社ごとに明らかにすること。また、系統別に明らかにすること。

【回答】

全体で在来線と新幹線、合わせて業務改革前では11000名程度を、業務改

革を通じて8500名程度になる。個別の施策は今後精査していくことになるので、内訳についてはまだ示すことはできない。各施策の要員効果については、成案ができ次第知らせることとなる。

3. 要員削減の方法について明らかにすること。

【回答】

削減の方法についても、こべつの施策はこれから精査していくので、現時点でぐたたいきに示すことができない。必要に応じて成案ができ次第知らせることになる。

4. 令和5年3月期決算の営業収益予想について、運輸業が1兆740億円、それ以外の合計（流通業、不動産業、その他）が4,600億円としている。この比率が今後変化していくのかどうか明らかにすること。

【回答】

今年度の決算については、先般の経営協議会で説明した通りである。それ以降、予想がどう変わるのかは難しい。現時点の考え方として、社会活動が活性化されて輸送量が伸びて、それに応じて周辺の流通量も伸びていくのではないかと考えている。

5. 将来の鉄道像、主な取組み内容にリニア中央新幹線について触れていない。この理由を明らかにすること。

【回答】

リニア中央新幹線は業務改革では対象としていない。業務改革について、何処をターゲットにしているかと言えば、在来線と新幹線の運行とメンテナンスに関わる、当社単体の経費を対象としている。それらの仕事の進め方を見直すことで、コスト削減をすると共に、スリムな業務執行体制を構築することを目的としている。新幹線と在来線をターゲットにしている。しかし、リニアは何もしなくてもいいののではなく、リニア開業に向けて効率的な運営体制を進めていく。

6. 職場では、仕事なくなる、職場なくなる、（会社を）辞めてしまおうか、といった声が聞こえてくる。将来について不安を感じている社員が少なからずいるのは事実である。技術を磨くのも必要だが、これから何十年と働く若い社員の雇用の確保、職場の確保、業務内容が変わってくるというのであれば不安の解消と教育に努めること。

【回答】

具体的に必要な施策の周知、必要な教育を実施していく。

《主な議論》

何故、リニアが出てこないのか？

組合：この業務改革を通じて、10年～15年かけて8000億円の経費を800億円削減して、10年～15年後には7200億円位の経費でやっていく考え方がいいのか。

会社：そうである。業務量が同じだったらである。2019年度実績は経費が8000億円位だったので、同じ運行量であるならば800億円を削減していくこととなる。

組合：例えばJR東日本のように鉄道業と他業種との比率を、将来的に同等の比率にするような将来像を描いているようだが、当社の場合は将来的どう考えているのか。

会社：今現在、鉄道業が6、他業種が4を5対5にするという考えは持っていない。当社は新幹線が主なので、新幹線を中心とする相乗効果ができるように関連企業を展開して、両方とも伸ばしていく方針である。

組合：リニア開業は2027年と会社が方針を変えていないが、5年後の未来であり、業務改革は10年～15年として、全くリニアが出てこない。5年後の未来が描けなくて、何故10年～15年後の未来が描けるのか。3世代の鉄道の発展とするならば、リニアが出てこないことはおかしいことである。

会社：今回の業務改革は、在来線と新幹線の将来ビジョンを示している。

組合：しかし、経営体力の再強化と謳っているのだから、リニア抜きにはそうならない。

会社：そうである。

組合：当社が目指すものであるのだから、リニアを入れないといけない。3世代の鉄道と言っている、会社はリニアを5年後に開業する計画としているのに、リニアが今回の業務改革に入らないのはおかしいことである。

会社：リニアの未来を打ち出しているわけではない。

組合：10年～15年後には存在するのではないのか。

会社：存在する。

組合：10年～15年後の将来像にリニアが入っていないのはおかしいことである。

会社：目的が新幹線と在来線をターゲットとした業務改革なので、今回リニアは触れていない。

組合：リニアの話に触れないのは、現実味がないと見えてしまう。3世代鉄道というなら、リニアを念頭に入れながら検討すべきものである。リニアを入れないと実現しないと考えてしまう。職場の中で将来が不安が広がってしまう。

会社：そのような意見を承る。今回の業務改革は、今の仕事のやり方を将来に渡って変えていくものである。在来線と新幹線に限っていて、これから中央新幹線を作り上げていくものなので、当然それはそれで効率的に進めていく。

組合：「リニアについても効率的に進めていく」と一言でも入っていれば分かるが、一言も入っていない。

業務改革によって将来の雇用不安を払拭せよ！

組合：鉄道に携わる社員を11000名から8500名にしていく計画である。2500名を削減することは大きな数である。採用数は近年、少なくしている。徐々に減らしていくこととなるが、地方線区で働いている社員ほど「俺の仕事がなくなる」と思っている。ワンマンの拡大・駅の旅客集中システム等で人がいなくなる。10年～15年の不安もあるし、ここ何年かの不安がある。20歳の社員と45歳の社員について、不安に思う所が違う。この不安についてもきちんとフォローしていかないといけない。辞めていく社員が増えるのではないか。人材確保の上で、しっかりフォローしていかねばならない。

会社：今の社員の労働を守ることが大前提であり、今後労働力人口が大きく減ってくる状況なので、会社をしっかりと回していくにはどうするか。定年退職や採用数を考えながら、10年～15年後に落ち着くように会社として考えている。今の仕事を奪うことはない。社員の雇用を守るためのものである。フォローはしていきたい。

組合：「将来的に転籍出向的なものがあるのではないか」という考えにも至る場合もある。特に若い社員が考え、不安を抱えているのではないか。鉄道業は長期雇用であるから、定年まで働く体制を作っていないといけない。万全なフォローを。

会社：現時点で具体的なものはないが、今の業務を遂行して欲しい。

組合：近々に各鉄事で行う施策はないのか。成案があるものはないのか。

会社：具体的にできるものは今はない。この業務改革は今後の方向性を示したものである。具体的な話はこれからである。

業務改革によって安全・ゆとりが失われる！

組合：安全性の問題で3両編成のワンマン運転において、カメラで安全を確保すると言うが、正当に安全が保てるのか。運転士に相当の負担がかかる。2500名の要員削減は社員に今以上、大きな負担となる。労働組合として安瀬の確保と社員の健康は重要な課題と考える。ゆとりがなくなり、焦りが出て、ミスを誘発することになる。そして、安全・健康が損なわれることを危惧する。職場では「10年～15年後に自分はどんな仕事をしているのか」全く不透明である。具体的に出さないと不安を抱いてしまう。

会社：在来線のワンマンの拡大の安全確保について、安全が担保された上で実施していく考えである。カメラを車両側面に備えた試験車両で、実証実験を行って、確証を得て実施となる。安全が確保されることが大前提で行っ

ていく。一方で新幹線のS T O導入で運転士の負担が減るようなシステムもある。どの施策について関わる社員が、消化できるような業務量になっているのか検証した上で、施策は導入される。社員の働き方とか要員計画について必要な都度説明はする。

組合：具体的な施策説明は、各地方においてもなされるのか。

会社：取り組みによって各地方でも説明する。

組合：施策対象の各職場でも丁寧な説明をせよ。

業務改革によってサービス低下にならないか！

組合：トイカの使用エリアを全線に拡大について、全駅で対応することか。

会社：1つの選択肢として、車両にトイカ対応も含めて検討してしていくこととなる。J R西日本で一部の線区で車両に搭載して実施している。そのことも含めて勉強していくこととなる。

組合：よりチケットレス化していくことか。

会社：チケットレス化の方向の1つである。

組合：より便利にとあるが、旅客の案内が強化されると考えているのか。

会社：サポートが冊子にあるような絵をイメージしている。

組合：I Cカードについて、鉄道側の理由によってスムーズに乗降ができない現実がある。特に障害者について「窓口で障害者手帳を持ってこい。それで切符を売ってやる」という姿勢では、より快適・より便利からは、ほど遠い。さらに券売機の普及により、視覚障害者にとっては大きな負担となる。考慮をされるのか。

会社：これから券売機等について、細かい所は詰めていくことであるが、サポート付き券売機について、割引された乗車券が販売できるようになる。対面で必要な業務に関して、集中旅客システムと言えども、どこにも人がいないわけではなく、サポートできる社員を配置していきながら、効率的でサービスレベルを落とさない形で目指していきたいと考えている。

組合：健常者だけがより便利に、より快適になるように感じる。障害者に対しても、人に優しい鉄道を目指せ。

会社：能動的に困っているお客様に対応する力が求められていると考える。

業務改革は関連企業も含まれるのか？

組合：関連企業に出向しているが、関連企業も含めたトータル的な取り組みとなるのか。10年～15年の業務改革は、関連も含めて構想されているのか。

会社：駅の中では関連企業の方が存在している。一緒に検討すべき所はある。共に考える所はある。

組合：関連企業で働く方も影響は大いにある。

会社：出向先について労働力人口が減っているので、一緒にやっている所につ

いては、共にスリムでお客様に対して利便性が向上するように目指すことになる。関係会社も含めて取り組んでいくこととなる。

組合：スリム化とサービスは相反するものである。大前提は安全の確保である。

組合：業務委託について偽装請負もあり、考慮されているのか。

会社：偽装請負をさせるような業務委託はしない。法令順守していく。

組合：J R 東海本体といくつかの関連会社も含めて、トータルで人を配置していくイメージなのか。

会社：個別具体的な話になる。

組合：業務改革によって人が余り、出向をさせて人を配置していくイメージなのか。

会社：どちらが仕事をやる方が合理的なのか。とか、色々勘案していかなければならない。

組合：イメージとしてJ R C P への出向について、3年スパンでローテーションしているが、拡大していくのか。

会社：今回の業務改革は10年～15年後にこれだけの社員で業務を回していく取り組みである。イメージがすれ違っていると考える。働く人がいなくなるからやらなければいけないということで、打ち出したものである。人はいるが、仕事のやり方を変えて、要員が減るという考え方よりは、働ける人の実数を見据えて、会社の体制を置き換えていくものである。

組合：では、何故、仕事がなくなるという不安を持つのか。

会社：仕事がなくなるというメッセージではない。

組合：メッセージが伝わっている。この業務改革によって、社員は「俺の仕事がなくなる」と思ってしまったている。

会社：早期退職の募集はしていない。

組合：募集があっては困る。

会社：人が余っているという話しではない。

組合：「俺の仕事がなくなる」＝「どこか出向に出される」との不安がある。

会社：自動改札導入時、駅で勤務していたが、それなりの仕事は残っていた。もっと長い目で見たい。先が見えない中で不安に思う気持ちがあることは当然と思うが、過去10年20年前から現在まで、安全を確保しながら、雇用を確保してきている。

組合：その将来の雇用不安に対して「大丈夫だ」というメッセージも同時に必要である。

組合：雇用不安を払拭するメッセージも合わせて明らかにせよ。

会社：現場でのコミュニケーションをしてもらいたい。

組合：業務改革で10年～15年先の仕事のやり方の発表だけであり、合わせて2500名もの削減がデカ写しとなり、雇用不安となっている。同時進行的に2本立ての説明をしなければ、不安は解消されない。

会社：時間をかけて説明できればと考える。

組合：まず、組合に説明すべきである。プレス前と現場説明前に組合に説明せよ。労働組合軽視である。

会社：会社は適切に判断している。

組合：具体的な成案ができ次第、本部と関係する各地方にも丁寧な説明をせよ。

以 上