

## 「令和6年度要員計画について」の業務委員会 年休を完全取得できる要員を配置せよ！ 総合職の若手社員の退職はピンチだ！

本部は4月17日、「令和6年度要員計画について」の業務委員会を開催しました。

年休の取得状況は、昨年度は18日と説明されたものの、年休失効をした数は明らかにしませんでした。本部は、特に若手社員が年休を流しており、年休を完全消化できる要員の配置を強く主張しました。

また、会社から自己都合退職では総合職の若手社員が多いことが明らかにされ、その要因についても議論しました。

以下、主な議論です。

### <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6年度初要員数

令和6年度初要員数は、基準人員については16,450名、社員数は21,250名となっている。昨年度初と比べると基準人員は約100名増、社員数は約400名減である。系統別には資料の通りである。

#### 2. 令和6年度要員計画

##### (1) システム化・省力化等

別紙の通りだが、本社・本部の関係より、地方案件になるので、地方で説明する。システム化・省力化等の合計57名の減である。駅業務体制の見直しの補足説明をすると、業務改革の一環として令和5年3月以降、新横浜、小田原を皮切りに、サポートつき指定席券売機の導入を開始してきた。今年3月以降、新富士、三河安城、岐阜羽島、米原、新大阪で導入してきた。今後も各駅で導入を行う。今年度は、すでに設置したものも含んでいるが、品川、新横浜、小田原、京都でも導入する。実施時期は令和7年3月を予定し

ているが、設置状況によっては前倒しの可能性もある。要員については、現在検討中であり、成案ができ次第説明を行う。

## (2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向は約60名を計画している。令和5年度の計画では約80名で、実績は約100名であった。

## (3) 採用及び退職・専任社員

### ①採用実績

令和5年度実績は500名を採用した。令和6年度初実績は468名であり、昨年と比較すると同程度である。

### ②令和5年度退職実績

定年退職が256名、その他退職が361名、合計で617名である。その他退職の内訳では、自己都合が約330名であった。

### ③専任社員

令和5年度初専任社員数は1,716名（うち出向847名）、令和6年度初専任社員数は1,461名（うち出向728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226名、継続雇用率は約89%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120名、新幹線運転士は約130名、在来線車掌は約130名、新幹線車掌は約110名である。

## <会社との主なやりとり>

### **年休が取得できる要員を配置せよ！**

組合：社員数が400名減の要因は何か。

会社：退職者もあるが、新採者数の影響が大きい。令和4年度の採用者数が400名後半で、その差があり、退職と相まって数が減った。特段、辞めたとかというものではない。

組合：駅異動の資料がないのはなぜか。

会社：今年の4月1日から、運輸系統の運用見直しで、駅・車掌・運転士の3職種（ステップ1）を経験した後の異動については人事運用の範疇であり、計画については示さないことにした。いないということではない。今後は、通常の人事運用である。

組合：数は昨年度と同じくらいなのか。

会社：需給状況や本人の希望、業務の適性などを考えて行うものであり、数字については現時点で決まったものはない。

組合：駅の社員数が減っているが要因は何か。  
会社：新採者が減っている一方、令和5年度の施策の中で、サポートつき券売機を導入し、基準人員も減っている。  
組合：54歳原則出向は、今年度が最後なのか。  
会社：昭和44年4月1日生まれまでが対象となり、まだ採用した社員がいる。その方は、旧制度（60歳定年制）の対象となる。  
組合：昨年の出向対象者は600名程だが、今年度は何人くらいか。  
会社：約450名である。  
組合：そのうち、新幹線は何人くらいか。  
会社：内訳は分からないが若干名である。  
組合：運輸の基準人員が増えた要因は何か。  
会社：ダイ改から列車本数が増えて、+50名である。  
組合：+50名は休みが消化できるのを前提とした数字か。  
会社：そうである。  
組合：運輸の基準人員3,900名の新幹線・在来線の内訳は。  
会社：示す考えはない。答える必要はない。地方で示す。  
組合：昨年度の休日出勤の実績は。  
会社：新幹線は発生していない。在来線は区別・職種別で多少の差はあるが、平準化してほとんど発生しなかった。  
組合：発生したところもあれば、なかったところもあるということか。  
会社：DCなどの車種別、線区別のところはある。特定の職場の要員需給が厳しいということはない。  
組合：年休の取得実績は。  
会社：18日である。個別については、地方で聞かれない。  
組合：地方で質問してもまともに答えたことがない。指導してもらいたい。  
会社：箇所毎にはお知らせできない。  
組合：そこを知りたい。せめて系統別には知らせるべきだ。  
会社：18日は等しく取得できているということで理解されたい。  
組合：若い社員からは年休が入らないという声はある。年休を流した数はどのくらいか。  
会社：統計は取っていない。時季指定するかしないかで変わってくる。把握は意味がない。  
組合：ここは重要である。改善するためにも必要だ。  
会社：取得数で全体の傾向が分かる。

## 若手総合職の退職が多い要因はリニア！？

組合：自己都合退職の330名の年齢層は。  
会社：比較的若い社員が多い。最近、転職などの社会情勢が変わってきている。

組合：職種ではどんな状況か。

会社：職種でいうと総合職である。

組合：ピンチだ。一番経営戦力になる人だ。

会社：現場も総合職も戦力だ。

組合：もっと賃金を上げないと離職する。リニアの特地に手当を付けたのは、離職を防ぐためだと思う。

会社：当社の事業領域の変化によるものであることは、この間お伝えしてきた。

組合：リニアの先行きを考えて離職すると思う。

会社：リニアを進めたいと思って入社してくる社員はいる。日本の大動脈を支える理念に影響を受けて入ってきている。

組合：それは否定しないが、入ってくるときはリニアに夢を持ってたが、実際、会社の経営状況を見れば、「この会社どうなっちゃうのか」と思うのが自然だ。

会社：そういうことで辞めているのではないと思う。

組合：新横浜駅営業二科の状況は本社で把握しているか。

会社：地方の案件だが、窓口時間を変えるとかは把握している。細かいところは幹鉄事で把握している。

組合：要員は退職で減ることの繰り返しだ。業務は維持するのではなく、減らしていく。これについてどう考えるのか。

会社：地方で議論されたい。

組合：地方で議論にならないので、この場で聞いた。

会社：会社の考え方は伝えている。

組合：新横浜駅は重要な場所である。サービス部門で要員を配置しないで業務を縮小している。今後どうしたいのか。

会社：地方での議論となる。

組合：具体的なものを示すように指導せよ。  
身延線のワンマン拡大による要員減は。

会社：△11名である。地方で説明していると思う。

組合：東京駅日本橋口の有人窓口の廃止となっているが、改札も無人になるのか。

会社：出札のことなので、改札には人がいる。

組合：切符を買いに来る乗客が少ないということか。

会社：営業体制をどうするかという考えで、券売機にしていく。EXが半分を占めている。流動がかなり変わってきている。

組合：中途採用は「その他」の項目に入るのか。

会社：そうである。40名全てが中途採用ではなく、医療関係が多い。

組合：昨年度のその他退職から自己都合退職を引いた数が31名だが、この内訳は。

会社：死亡退職が10名程、その他が20名程である。

組合：その20名の内訳は。

会社：そこまでは言わない。

組合：令和6年度施策一覧の△57名は、業務改革の一環で行われることなのか。

会社：どの施策が業務改革かというすみ分けは難しいが、業務改革の一環で捉えてもらえば良い。

組合：具体的なことは地方で説明すると言ったが、本社として丁寧な説明をするように指導をすべきだ。

会社：意見として伺う。

組合：乗務員の駅異動について再度言うが、収入の差や休日出勤の有無などで、生活設計が変わる。本人に十分な理解を得るように努力せよ。

会社：人事権は会社にあるが、本人の希望を聞きながら、需給状況などを見ながら判断する。

組合：本人の希望に沿ってやらないと、来年には自己都合退職がぐっと増えては困る。年休が失効しないように十分な要員を配置せよ。

以 上

※以下、別紙（会社資料）です。

## 令和6年度要員計画について

令和6年4月17日  
東海旅客鉄道株式会社

### 1 令和6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	2,350	3,900	1,900	1,400	1,450	5,450			16,450
社員数	2,950	4,200	2,200	1,450	1,550	6,000	2,400	450	21,250

※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6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6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60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

	5年度実績	6年度初実績
大学・大学院卒	255	250
高専卒	44	37
短大・専門学校・高校卒	136	141
その他	65	40
計	500	468

② 令和5年度退職実績

定年退職…………… 256人  
 その他退職…………… 361人

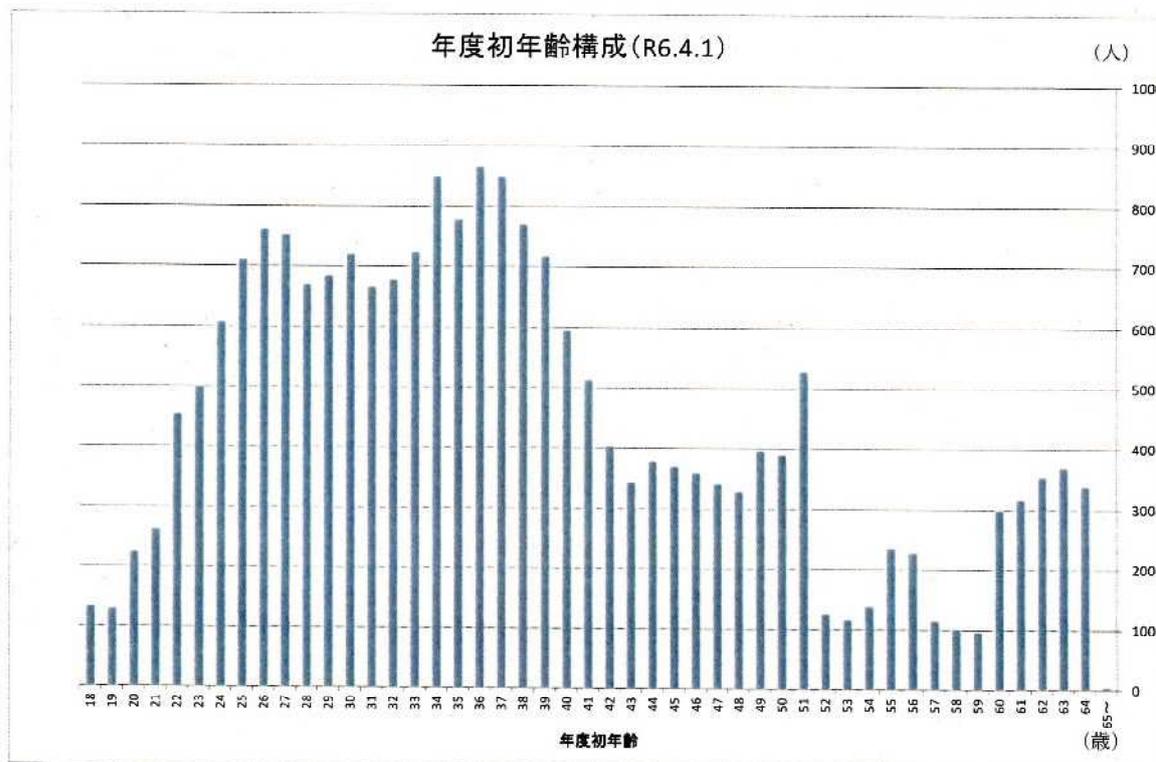
③ 専任社員

令和5年度初専任社員数 1,716人(うち出向 847人)  
 令和6年度初専任社員数 1,461人(うち出向 728人)

(4) 乗務員養成計画数

運転士 在来線 約 120人                      新幹線 約 130人  
 車掌 在来線 約 130人                      新幹線 約 110人

[参考]



令和6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
名古屋工場における業務執行体制の見直し(海鉄)	・在来線車両後修管理システムの取替、機能向上及び既存システムの統合に伴う名古屋工場の業務執行体制の見直し (R6. 9)	△3
駅、車両区における業務執行体制の見直し(海鉄)	・豊橋駅車動装置取替及び設備改良に伴う駅、車両区の業務執行体制の見直し (豊橋駅△4、大垣車両区(豊橋派出)△3)	△7
駅営業体制の見直し(海鉄)	・豊橋駅へのサポートつき指定席券売機の設置に伴う駅営業体制の見直し (R7. 3)	△6
在来線乗務員勤務管理システム廃止および現業事務体制の見直し(静岡)	・在来線乗務員勤務管理システム廃止に伴い、駅・運輸区の事務業務の一部を運営部管理課に集約することによる業務体制の見直し (沼津運輸区・富士運輸区・静岡運輸区・浜松運輸区・富士駅・三島駅 各△1、運輸営業部管理課+4) (R6 定期異動日)	△2
駅営業体制の見直し(幹鉄)	・東京駅日本橋出札の有人窓口を廃止することに伴う営業体制の見直し (R6. 9)	△9
接着絶縁継目検査の見直し(幹鉄)	・接着絶縁継目検査における継目板応力検査の一部省略による業務の効率化 (豊橋保線所)	△1
指令地区担当の体制見直し(幹鉄)	・1P無線機導入等に伴う指令業務の効率化による業務体制の見直し (電気部電力課(電力指令)・電気部信号通信課(直通指令) 各△4)	△8
駅営業体制の見直し(幹鉄・関西)	・品川駅・新横浜駅・小田原駅・京都駅へ遠隔対応設備(「サポートつき指定席券売機」)を設置し(既設含む)、案内センターの体制を整備することに伴う営業体制の見直し	別途
乗務員訓練業務の見直し(幹鉄・関西)	・LMS訓練導入に伴う乗務員訓練業務の見直し (東京第一運輸所・東京第二運輸所・名古屋運輸所・大阪第一運輸所・大阪第二運輸所 各△1)	△5
資材管理システムの導入(幹鉄・関西)	・資材管理システム導入による資材業務の効率化 (松岳工場△2、東京仕業検査車両所△1、大阪仕業検査車両所△1)	△4
新幹線構内作業ダイヤ作成システムの導入(幹鉄・関西)	・新幹線構内作業ダイヤ作成システム導入による構内作業ダイヤの作成及び構内列車の作成・伝達の効率化 (東京仕業検査車両所△5、東京修繕車両所△1、大阪仕業検査車両所△1)	△7
駅営業体制の見直し(関西)	・新大阪駅南出札の有人窓口を廃止することに伴う営業体制の見直し (R6. 9以降)	△5
システム化・省力化等 合計		△57