

休日出勤解消のめどは現在もない！

「新幹線乗務員の需給対策（お知らせ）」について議論！

本部は1月27日、闘申第27号にもとづき「新幹線乗務員の需給対策（お知らせ）」に関する業務委員会を開催しました。私たちは、「お知らせは在来線から新幹線への転換等も含まれ、生活設計も大きく変化する」「労使協議の場で説明すべき事案だ」「OB雇用は安全面の対策をしっかりとすべきだ」「採用にあたっては明確な基準を設けるべきだ」「出向者、事業管理所の乗務員経験者も対象とすべきだ」「休日出勤はすぐに解消せよ」などを主張しました。しかし会社は「協約に則り労使協議の場はもっている」「全てが労使協議とはならない」「OB雇用は乗務員としての知識は会社がしっかり行う」「出向者、事業管理所の乗務員経験者を戻す考えはない」「休日出勤解消の見込みを示すことは困難だ」など誠意のある回答を示しませんでした。

主な議論経過は以下の通です。

《闘申第27号の会社回答》

1. 労使間における協議の場を設定せずに、「お知らせ」とした理由を明らかにすること。

【回答】労使間における協議の場については、労働協約に基づき適切に扱っている。尚、今日の「お知らせ」についてももちろんのこと貴組合を含めて同じ扱いである。

2. 今回の新幹線乗務員の需給対策は、休日出勤解消のためなのか明らかにすること。また、今回の需給対策によって休日出勤は解消できるのか明らかにすること。

【回答】今回の新幹線乗務員の需給対策に関する基本認識は次のとおりである。万博終了後も引き続きお客様のご利用が好調に推移しており、最近の事例としては、年末年始に、より多くのお客様にご利用いただけるよう期間中の3日間で上下計10本の臨時列車を追加するなど、お客様のご要望に的確にお応えしているところである。

また、中期的に対航空との競争上、重要な局面を迎えていることからしても、お客様のニーズに対しては引き続き弾力的に対応していかなければならない。

一方、新幹線乗務員の需給対策として、最大限の車掌養成、在来線からのJNR採

用車掌の異動、18年度入社プロフェッショナル職（高卒）運輸の採用積み増し、専任社員の積極的な活用など、可能な限りの対策を講じてきたところである。しかしながら、17年度もなお年間一人あたり4泊行路程度の休日勤務を指定する見込みである。

これに対し、効率化施策に始まる各種具体案を引き続き検討してきたところであり会社全体としての方向性を示すこととしたものである。

なお、今回の対策により需給については相当程度改善できればとは考えているが、輸送量を長期的スパンで想定するのは極めて困難であり、それに伴い今後の列車設定規模や来年度以降の乗務員養成数等を正確に算出しえないため、現時点で見込みを示すことは困難である。

3. ホーム検査業務を部外委託する理由と内容を明らかにすること。また、部外委託することによってどれだけの乗務員が確保できるのか明らかにすること。

【回答】東京駅・新大阪駅のホーム検査体制を見直し、ホーム検査業務を部外委託するとともに、委託業務の管理及び運転保安に関わる業務等を取り扱う要員として、当社社員を配置するものである。

現行のホーム検査の業務は、運転保安に直結しない蛍光灯交換、トイレ詰まり、座席汚損対応など簡易な作業が主であり、関連会社の能力を活用することにより運転士を乗務に専念させ、乗務員需給の改善を図ることとした。

なお、詳細については成案を得次第提案する。

4. 東京地区車両所における構内操縦業務を見直す理由と内容を明らかにすること。
また、構内操縦業務の見直しによってどれだけの乗務員が確保できるのか明らかにすること。

【回答】いわゆる施策としての要員提案を必要とするものではないが、次期ダイヤ改正に併せて、東京地区車両所での構内操縦について、運輸所の運転士は予め行路に指定された場合を除き着発線発着の乗務を担当し、着発線～検修庫間の入換は車両所の構内操縦者が担当することを基本とする。これにより、運転士が本線乗務に注力できる体制の構築及び業務の効率化を図る。

詳細は地方のダイヤ改正関連議論の中で示すこととなるが、行路作成の一環として盛り込まれる要素であるため、構内操縦者の見直しのみを取り出して、要員効果を厳密に計ることは困難である。

なお、鳥飼基地では、行路作成の考え方や構内操縦者の業務量を勘案すると非効率になるため実施しない。

5. O B雇用を行う理由と内容を明らかにすること。また、O Bを雇用することによる安全面の対策を明らかにすること。

【回答】当社の乗務員経験のある定年退職者及び若年退職者に個別に声をかけ、乗務

員として数年間就労していただくようお願いする。車掌経験のある者を車掌として雇用することを中心に検討している。契約社員に準じる雇用形態を想定しており、人数も可能な限り雇用することとした。尚、当然ではあるが、必要とされる知識・技能等は現行の乗務員と変わるものではなく、かつ必要な訓練等も実施していくため安全上問題ない。

6. 在来線車掌の新幹線への転換を行う理由と内容を明らかにすること。また、東京地区へ約10名、関西地区へ約20名とした理由を明らかにすること。

【回答】新幹線事業本部、関西支社として可能な限りの対策を講じたうえで在来線の車掌を新幹線車掌として転換要請することとしたものである。東海鉄道事業本部から20名を関西支社に、静岡支社から10名を新幹線事業本部に、東海鉄道事業本部の20名は各所の需給状況を勘案し、関西地区運輸所で就労することになる。人数については、在来線の需給等も含め諸要素を勘案したうえで決定した。

対象となる母体は、4等級以上で運転士を希望しないJR採用車掌。または、適性検査の関係で運転士とならないJR採用車掌。期間は3年を目途とし、新幹線車掌の兼務発令、出身地域の車掌需給や駅中堅・指導層の需給を勘案し、就労後は運輸区もしくは駅に戻ることを基本とする。駅に異動する際は特段の事情がない限り、環流者の位置づけとなる。対象となる母体の社員と個別に面談し、希望等を調査したうえで、通常の人事異動の範疇で異動を実施する。

時期としては東海鉄道事業本部、静岡支社の車掌需給や研修スケジュールも勘案し、18年2月1日に研修に入る予定。

今回の在来線からの転換は、新幹線乗務員の需給対策の一環とはいえ、今後然るべき時期に駅還流してく者が対象となるため、経験を広める意味では無駄にならず、むしろ仕事の幅が広まるものとする。また、運輸区に戻るとしても車掌として活躍する者なので、車掌業務を経験の幅を広げておくことはプラスになる。

7. この間、私たちJR東海労は主張し続けているが、新幹線乗務員の確保に向けて、運輸系統の社員運用の変更を中止するとともに、暫定的に運転士免許を所持している非現業社員を各運輸所に配置すること。

【回答】駅還流を実施することは、制度の定着に必要不可欠であると考えており、計画通り実施する。また、運転士免許を有する非現業社員の配置についてであるが、これらの社員が日々携わっている業務も乗務員と同様、安全・安定輸送に必要不可欠なものであり、乗務員資格があるという点のみに着目して、該当社員を運輸所で長期にわたり乗務員として運用すべきではないと考える。

したがって、現時点、新幹線乗務員の需給対策として、運転士免許を有する非現業社員で対応する考えはない。

労働組合無視もはなはだしい！

組合：会社は今回、FAXで「お知らせ」をしてきたが「お知らせ」の概念はなにか。

会社：皆さんに知ってもらいたいことを「お知らせ」としてFAXで送った。

組合：車掌は在来線から新幹線の異動である。社員の生活設計にもかかわることだ。
労使協議の場で議論すべきことだ。

会社：労使協議の付議事項ではない。通常の人事異動と考えている。人事異動で労使協議の場が必要なのか。

組合：一般の人事異動ではない。在来線の要員問題や生活設計含めて大きな変化が伴う。労使協議の場で議論すべき事案だ。FAXでこのような大きな事案を「お知らせ」という形で送ってきて説明もないということは問題だ。

会社：労働協約に則り協議すべきことは協議し、そうでないものについては協議しない。協約のルールに基づいて行う。FAXが問題なら、今後は「お知らせ」はしないということか。

組合：そんなことは言っていない。「お知らせ」は労使協議で議論すべき事案と認識している。FAXで済まされるものではない。抗議する。

一日も早く休日出勤を解消せよ！

組合：今回の「お知らせ」は休日勤務解消が目的なのか。

会社：2番の回答の通りだ。

組合：新幹線の乗務員の要員が不足しているから対策を講じるということか。

会社：そうだ。

組合：乗務員の要員が不足しているから休日出勤が発生する。「お知らせ」は休日勤務解消のための施策ということか。2番目の回答は、休日出勤早期解消せよという質問の回答と同じではないか。どこがどうちがうのか。

会社：会社の見解は回答の通りだ。

組合：休日出勤の早期解消というスタンスは共通の認識だ。だから「お知らせ」の内容がでてきたのか。

会社：位置づけは、回答の通りだ。

組合：回答では休日出勤は「相当程度改善できればと考えている」ということをいつている。相当程度とは何%か。

会社：数字で示すのは難しい。程度の低い回答は迷惑をかける。

組合：1泊行路、1回の休日出勤もなくなるのか。

会社：ハッキリしたことはいえない。

組合：休日出勤解消のための施策を今すぐ実施すべきだ。

ホーム検査業務の部外委託の成案ができれば、 本部一本社間で議論すべきだ！

組合：回答の当社社員とは管理者か。

会社：管理者とは限らない。いま検討をしている。

組合：部外委託するのはどこの協力会社か。

会社：まだ未定だ。成案ができ次第、地方で説明する。

組合：本部一本社間で説明をおこなうべきだ。

会社：地方で説明する。

組合：本部一本社間で説明すべきだ。本部休日出勤解消を求めて争議行為を行っているが、休日出勤解消のめどが示されない。そのことにふまえていっている。「おしらせ」は結果において休日出勤解消に結びつくことである。

会社：地方で行う。協約にもとづいて行う。

組合：平和条項にもとづいて、会社は努力しないのか。

会社：平和条項のどこに書いてあるのか。地方で説明する。

組合：成案ができれば本部一本社間で説明すべきだ。成案はいつできるのか。

会社：未定だ。

組合：早く示すべきだ。

具体的要員効果を明らかにせよ！

組合：構内操縦業務の見直しにより構内操縦者の要員は増えるのか。

会社：地方でダイヤ改正の中で議論している事柄なので、地方の議論を参照してほしい。

組合：構内操縦者の入換え本数が今より増えるのは確実だ。要員は増やさないのか。

会社：会社が要員が足りないと判断すれば増やすし、現状でいいと判断すれば増やさない。

組合：運転士の要員効果は具体的にどうなるのか。

会社：行路作成と一緒に組み込まれることなので、要員効果を厳密にすることは難しい。

組合：東京地区は見直すが、大阪は見直さない。理由は何か。

会社：着発線の位置の違いだ。

OB雇用の前に事業管理所、出向者の

免許取得者を乗務させよ！

組合：OB雇用の年令の上限などあるのか。

会社：個別に退職時の状況も含め考え、あたっている。特別な基準などはない。

組合：雇用人数のめどはあるのか。

会社：可能な限りと考えている。これで良いというものはない。

組合：OB雇用は一時的なものか。今後も継続し、拡大していくのか。

会社：未定だ。

組合：必要な要員が確保されれば、OB雇用は廃止となるのか。

会社：未定だ。

組合：OB雇用の基準を設けるべきだ。安全面を危惧する。現職から10年も離れている人を採用するわけではないと考えるが。

会社：乗務員として必要な知識を持っているかどうかということは、しっかり確認していく。

組合：尼崎の事故も発生している。安全面から言っている。ＯＢ雇用は安全面の対策をしっかりと行うべきだ。

会社：会社が責任をもって、乗務員として必要な知識を持っているかどうかということとは、しっかり確認していく。

組合：出向者、事業管理所で乗務員の免許を取得している人は対象としないのか。

会社：いろいろな考えはあるが、ＯＢ雇用がいいと考えた。

組合：出向者、事業管理所の社員も対象とすべきだ。また、ＯＢ雇用は安全面からしっかりとした基準をつくるべきだ。

在来線で新幹線のような休日出勤はない！

組合：在来線から新幹線への転換となると在来線の車掌が不足となると思うが、休日出勤は発生するのか。

会社：需給によって休日出勤申し込み等によってありえる。一時的にはある。

組合：新幹線のような休日出勤が発生するということか。

会社：新幹線のように交番で指定して休日出勤ということはない。

組合：在来線の運転士・車掌は現に休日出勤を行っている。新幹線への転換によりさらに休日出勤が増えるのではないか。

会社：回答の通りだ。

運輸系統の社員運用の変更を中止せよ！ 暫定的に運転士免許を所持している非現業社員を 運輸所に配置せよ！

組合：この間ＪＲ東海労は、新幹線乗務員の確保に向け運輸系統の社員運用の変更を中止すること。また、暫定的に運転士免許を所持している非現業社員を各運輸所に配置することを主張してきたが、会社の見解を示すべきだ。

会社：それぞれの仕事もあり、非現業の社員で対応する考えはない。

組合：休日出勤を早期に解消するスタンスとっていて、矛盾するのではないか。

会社：非現業の業務を破綻させることはしない。

組合：大卒運転士が乗務していても、非現業の業務は回っているのではないか。

会社：何の証拠があって言っているのか。

組合：回っているかどうか質問している。

会社：非現業の社員を配置する考えはない。対案を示せ。

組合：先ほどから示している。

以 上

今回の「お知らせ」の内容は、効率化で要員を生み出していくということも含まれていています。休日出勤解消のための小手先の対策は認められません。休日出勤解消のため、さらにたたかいを強化しよう。意見等がありましたら本部までお願いします。