

これでは休日出勤は永久になくならない！ 早急に休日出勤を解消せよ！ 《「平成19年度要員計画」業務委員会開催》

本部は4月19日、「平成19年度要員計画」についての業務委員会を開催しました。
会社から平成19年度要員計画、システム化・省力化等施策が示されました。

本部は提案に対し「新幹線及び在来線職場での年間休日出勤数が増えている現実」
「専任社員」「駅への異動」などについて主張し議論を行いました。

《主な要員計画の内容》

基準人員・・・・・・・・・・15,100人（+350）社員数：20,400人（+200）
（運輸には、運転士見習い、車掌見習いを含む）

出向予定数・・・・・・・・・・約180人（△20）

採用実績・・・・・・H18年度実績：867人、H19年度初実績：842人

平成18年度退職実績 定年退職・・・・1,101人、その他退職：249人

平成19年度初専任社員数・・・・・・・・801人（うち出向573人）

乗務員養成・・・・・・・・・・運転士 在来線：約110人、新幹線：約50人
車 掌 在来線：約190人、新幹線：約120人
（養成はH19年7月以降順次）

乗務員から駅への異動・・・・・・・・約60人（在来線：35人、新幹線：25人）
（時期はH19年12月上旬）

システム化・省力化等施策・・・・・・・・△10
（駅電子連動装置の導入、飯田CTCの東海総合指令所への統合）

関連会社等の能力活用施策・・・・・・・・△20
（浜松工場業務委託）

※詳細は会社資料を参照してください

《主な議論内容》

新幹線の休日出勤は一人3泊行路程度発生！

組合：新幹線職場での休日出勤数が年間一人3泊行路程度（去年は2泊行路）と説明があったが、昨年実績はどうだったのか

会社：平成18年度は2月末集計で本人希望も含め一人2泊程度であった。航空機との競争もあり、今は積極的に列車増発する時期と考えている。20年度も続く見込みである。

組合：昨年度より1泊増えているではないか。「早期解消のスタンスに変わりはない」といいつつ増えている。本当に解消する気はあるのか。

会社：早期解消のスタンスに変わりはない。泊数だけみるのではなく、列車本数と現在員、ダイヤ改正、行路組み替えなどすべてあわせて泊数が出る。やれることはやっていく。足りない部分は休日出勤をお願いしたい。

組合：このような説明だと休日出勤は永久になくならない。年間一人3泊行路とは希望による休日出勤も含めた数字か。

会社：そうである。

組合：年休取得の実績はどうか。

会社：新幹線では一人18日以上とっている。在来線も18日くらいとれている。

組合：年間18日ではなく20日が年休取得の基本ではないのか。

会社：20日は取得できる要員計画はしている。しかし、申し込んだ日に必ず取得することにはならない。

組合：年休が取得しやすい月、取得しにくい月が初めからわかっているわけではない。結果で取得しにくいところばかりに申し込んだと言われても納得いかない。

会社：世間と比べると取得数は多い。

組合：在来線の休日出勤はどのように考えているのか。

会社：18年度は1～2泊行路程度であった。

組合：昨年度、急激に休日出勤の数が増えている。要員の計算に問題があったのではないか。

会社：在来線は運転線区、ライセンス、養成の状況などで波動の条件が多い。

組合：本社として今後の対策は考えているのか。

会社：考えてはいるが、現時点では未定である。在来線の車掌、静岡地区、三重地区は要員需給は落ち着くとも考える。東海鉄事は難しいとも考える。今後どのようにやっていくかは地方で議論する。

新幹線車両所で休日の分散付与を実施

組合：交番検査で年間7日程度の休日の分散付与を行うと言われたが、いつまで続くのか。

会社：分散付与は長いスパンでは考えていない。平成19年度は7日程度と考えているのみである。

組合：昨年の出向計画の実績はどうだったのか。

会社：54才に達した日以降の出向対象者は約200人いて約180人が出向した。それ以外

の出向は約260人だった。また今年度の出向は、原則抑制である

組合：年度初要員数の電気の欄では基準人員より社員数の方が少ない。問題ではないのか。

会社：専門的な技術を持った出向者を別会社から受け入れている。技術交流の意味合いもある。

組合：その他の欄が350人増えたのはなぜか。

会社：病院の社員が増えたことが一つの例である。

組合：休日出勤は運輸系統以外の職場ではどうなっているのか。

会社：波動により発生している職場はあるが、おおむね安定している。

組合：在来線の運転士の乗務員養成が20人増えて約110人となったのはなぜか。

会社：今年度養成できる最大限の養成数である。

組合：乗務員から駅への異動の昨年度実績はどうか。

会社：駅への異動は実績通りである。約60人の計画数で61人の異動だった。在来線は35人で新幹線は25人だった。J R採用とJ N R採用の比率はない。J N R採用は数は少ない。適性を重視している。

組合：初めの異動から3年が経つ。「3年で戻れる」という声が職場であったが、そろそろ異動した人が運転職場に戻ることはないのか。

会社：10年を目安としている。新幹線では5～6年で戻る人もいるかもしれない。

今年度は9割が専任社員を希望

組合：今年の専任社員はどうなっているのか。

会社：60才を迎える社員数は今年がピークで約960人いる。うち専任社員の対象者は約760人で9割が専任社員を希望している。

組合：昨年度の乗務員の専任社員採用実績はどうか。

会社：正確な数はわからないが、対象者約90人で専任社員として在籍している方は40人強である。平成18年度は希望が少なかった。中でも乗務員は少なかった。始まったばかりの制度であり、まだ定着していないと考えている。今後も会社として残っていただくような取り組みを続けたい。

組合：条件も含めて考えていかなければならない問題だ。今後も申し上げるところは、しっかりと申し上げていく。地方も含めしっかりと議論を行うこと。

以 上