これでは永久に 休日出勤はなくならない

『申5号』に関する業務委員会開催

本部は2月19日、業務委員会を開催し、『申5号』（平成20年度の休日出勤に関する申し入れ）について議論しました。

会社は、航空機との競争に勝つための輸送力増強を理由に、新幹線乗務員については平成20年度の休日出勤が6泊程度の見込み、在来線乗務員については今年度より改善の見込みを明らかにしました。J R 東海労が一方的休日出勤に反対して指名ストライキで闘って以降、一時的に休日出勤数は減少しましたが、新幹線については、来年度は6泊という、休日にしたら12日もの休日出勤の見込みが示されました。「休日労働を早期に解消すべきとのスタンスに変わりはない」と会社は回答しましたが、年々休日出勤の規模が大きくなるのではこの回答は信用できません。

以下、会社の回答と主なやりとりです。

《申5号に対する会社回答》

1. 平成19年度の乗務員の休日出勤の実績を新幹線、在来線別に明らかにすること。

【回答】

平成19年11月までの休日勤務実績は、新幹線乗務員平均1泊弱、在来線乗務員は職種や箇所によって異なるので、一概に示すことはできない。

2. 平成20年度の乗務員の休日出勤の見込み数を新幹線、在来線別に明らかにすること。併せてその根拠を明らかにすること。

【回答】

来年度の想定について、現段階では精度が低く変動があり得ることを前提として、新幹線については年度初要員計画においてお知らせした今年度の休日出勤の想定の数になると予想している。今年度は3泊程度なので6泊程度と見込んでいる。在来線については、全体として今年度より改善すると見込んでいる。

休日勤務が6泊程度になるのは、新幹線の輸送力を増強するためのものである。新幹線の増発は、短期的には平成22年の羽田拡張を見据えている。具体的には発着枠が現在の1.4倍に拡大されるというものである。航空各社においても、東京～大

阪はドル箱であり、羽田拡張にあわせて発着枠が拡大されるはずであり、実際この間も輸送力を増強している。

ちなみに、東京～関西圏の鉄道と航空のシェア比較では、平成5年をピークに平成18年頃まで鉄道のシェアが低下し続けている。航空会社の当社との競合区間への参入を許している大きな要因の一つは、当社が市場ニーズを満たし切れていないことにある。現にピーク時には、満席で指定席の残席がなくなる状況が見られるが、これは市場ニーズを満たし切れていないことの証左である。今後発着枠の拡大を考慮すれば、競合区間への参入のインセンティブをなくすことが最も重要であるが、その対策の一つが輸送力の強化である。すなわち、当社がお客様のニーズに対して十分な輸送力をもって対応すれば需給乖離が好転し、航空会社が参入しようとしても低額運賃による参入しか残された道はなく、参入のインセンティブが弱まることになる。

我々はそうした状況を実現すべく、羽田拡張前に東海道新幹線の利便性を極大化し、お客様を最大限囲い込み、定着化させることを企図している。事実として、この間の増発によりご利用は増加している。増発により囲い込みや定着化が成功しているということであり、引き続き取り組むことでその目的を達成できる。逆にこの取り組みを怠り、競争力を確保できなければ、将来的に市場が現在の規模で推移した場合には収益の低下に直結する。また、収益を確保し維持拡大することが今後のリニア建設を含めて永続的に当社が東京～大阪間の輸送を担うという使命を果たすためには絶対不可欠だと認識している。

3. 現在においても「休日出勤について、早期解消のスタンスに変わりはない」のか、明らかにすること。スタンスに変わりがないのならば、具体的な施策を明らかにすること。

【回答】

休日労働を早期に解消すべきとのスタンスに変わりはない。

《主なやりとり》

組合：在来線はなぜ明確にならないのか。

会社：おおざっぱに言えば年度初にお知らせしたとおりに推移している。1泊～2泊程度と見込んでいる。

組合：沼津運輸区の車掌で、勤務指定表が埋まらないという事態が発生している。予備もない。この例をみても乗務員が足りないということである。

会社：毎月のことではない。そのようなことが発生していることは承知している。需給調整はやっているし、これからもやっていく。

組合：具体的施策を明らかにすること

会社：引き続き検討していく。人を確保していくことが正道だと思っている。この間、採用を増やしたり、車掌の養成を増やした。

組合：努力の跡が見えない。車掌養成は何人増やしたのか、専任社員は何人増えたのか、乗務員が何人足りないのか、具体的数字を示すこと。

会社：「6泊」という示し方がわかりやすいと思って示した。乗務員養成は計画以上に積んでいる。

組合：何人積んだのか明らかにするべき。「6」という数字以外示す必要がないということか。

会社：そうである。

組合：専任社員の乗務員が増えないのは、60才過ぎての乗務労働がきついからである。それを理由に退職する社員が多い。労働条件を緩和すべきである。

会社：専任社員の乗務員は増えている。労働条件だけを理由にしているケースばかりではない。

組合：本音は言わない。専任社員の労働条件を緩和し、乗務員を確保するべきである。乗務員が足りないのだから「駅還流」はやめるべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：休日出勤は業務量に対して要員が足りないから発生しているということか。

会社：そうである。

組合：休日出勤の根拠は述べられた。しかし、これでは永久に休日出勤はなくならない。輸送力増強は人を貼り付けてやるべきである。「休日労働を早期に解消すべきとのスタンスに変わりはない」とする回答を撤回せよ。

会社：休日労働を早期に解消すべきとのスタンスに変わりはない。

組合：そう言われても何泊ならいいということではないが6泊というのは許容を超えている。早期解消のスタンスに変わりはないと言われても信用できない。指名ストライキも考えざるを得ないということを述べておく。

以 上