

業 務 速 報

「平成24年度要員計画について」業務委員会を開催 会社は方針転換をごまかすな！ 休日出勤解消のスタンスを削減に変更！

4月12日本部は、「平成24年度要員計画について」業務委員会を開催しました。はじめに、会社から平成24年度の要員数、要員計画、平成24年度施策について説明がありました。この中で会社は今年度の社員数を21,600人（昨年比50人増）、基準人員を16,200人（昨年比200人増）とし、システム化・省力化等による要員削減として、熱田駅の踏切担当廃止して7名の削減をするとしました。また、今年度の休日出勤は新幹線運転士で2泊程度、在来線運転士は1～2泊程度を見込んでいますとしました。

また、これまで会社は休日出勤は「解消のスタンスである」と主張してきましたが、今回の業務委員会では「ゼロとなることはない。削減をしていく」と明言し、休日出勤解消を放棄しました。安全・安定輸送のための休養は二の次にして、効率優先の要員体制を確立するために方針転換したといえます。本部は、会社の方針転換に抗議し、休日出勤の解消を改めて迫ってきました。併せて年次有給休暇の完全取得、専任社員の雇用条件の撤廃と希望する全社員が65歳まで働ける制度とすることを求めてきました。

以下議論の内容です。

新大阪駅増員、中央新幹線対応等で200人増！

組合：平成24年度の採用人数が減っているが理由は何か。

会社：定年退職者数が減ったため採用数も減らした。定年退職は、489人のうち310人が専任社員である。また、その他退職は175人のうち自己都合退職は140人、死亡退職は30人である。その他が5人である。平成25年度の採用数は810名となる予定である。

組合：就職が困難な情勢になっているがどう考えるのか。

会社：会社としては必要数を採用するまでである。

組合：今年度は、基準人員を200人増としたが、その内容を明らかにすること。

会社：新大阪駅の増員、構内入換運転士を車両区に配置したこと、浜松工場の建て替え、中央新幹線対応の要員増である。

早期解消のスタンスから削減へ会社方針転換！ 会社「休日出勤はゼロにはならない！」

組合：休日出勤について昨年度の実績数を明らかにすること。また、今年度の見込みを明らかにすること。

会社：昨年は、当初の計画通り2～3泊程度であった。今年度は列車本数の増減で変わるが、新幹線で2泊程度、在来線で1～2泊の見込みである。

組合：今年度の賃金引き上げ団交の議論で会社は「早期解消のスタンス」と回答しなかったがどうか。

会社：休日出勤がゼロになることは想定していない。波動のピークになる所での要員を考えない。

組合：休日出勤はなくなるとのことか。

会社：需給をしっかりと行っていくが、休日出勤はゼロにはならない。今後は休日出勤の削減を行っていく。

組合：削減という主張は初めて聞くがどうか。

会社：休日出勤が落ち着きを見せている中で着地点を探しているところである。

組合：今まで会社は休日出勤に対して「早期解消のスタンス」と説明していたがどうしたのか。今になって「削減」ということは、「早期解消のスタンス」を取り下げたことなのか。

会社：削減の努力はするがゼロにするのは困難という認識である。

組合：組合は、会社が「早期解消のスタンス」を「削減」に変えたという認識である。

会社：スタンスは申し上げたとおりである。

組合：過去には休日出勤が発生しても代休を付与していたではないか。ピーク時はやむを得ないとしても閑散期に付与すればよいことだ。

会社：休日出勤を削減する努力はしている。

組合：閑散期にも代休を付与できないことは要員が圧倒的に不足しているということである。

会社：それはその通りであるが努力はしている。

組合：還流を抑えるなど、要員を増やす努力をすべきである。

会社：要員需給が厳しい中で努力しながら、運輸系統の社員運用も行っていく。

組合：乗務員数は増えているのか。

会社：手元にデータはないが増えているはずである。

組合：休日出勤が行われてから何年になるのか。

会社：平成16年からお願いしている。

組合：休日は体を休ませるためのものである。安全・安定輸送を考えた時、社員の体の負担を減らすためにも休日出勤はなくすべきである。

会社：休日出勤は会社として削減していく。

組合：休日出勤解消ではなく削減に変えたということなのか。

会社：スタンスに変わりはない。休日出勤は削減していく。

組合：120日の年間休日を付与することが困難ということなのか。

会社：結果的にそういうことになる。

組合：解消と削減は意味が全く違うではないか。

会社：解消と削減の意味は違うとは思う。

組合：解消と削減は違うということを確認する。休日出勤がゼロにならないということは、これまでとは明らかに違うということである。組合としては休日出勤はゼロにするべきと考える。また、休日出勤を社員にお願いする時は、一方的でなく社員の都合も聞くべきである。

会社：必要な休日出勤は命じていくが、職場でのコミュニケーションもあるのではないか。

組合：その様なものはない。乗務員数に余裕ができたのだから、社員にも配慮するべきだ。

駅異動は止め乗務員を確保すること！

組合：平成23年度の駅からの再異動は今年度は何人か。

会社：約20人であり、新幹線約10人、在来線も約10人である。

組合：今年度は何人を予定しているのか。

会社：要員の需給状況もあるため今の段階では示すことができないが、在来線では駅に残る人が多くなると思われる。高齢者の駅業務・当務担当等の要員が逼迫しているためである。

組合：今年度の駅異動は、115人としているが拡大基調にあるがなぜか。

会社：拡大基調にあるのは、駅業務の当務担当者などが高齢化していることから新幹線55人、在来線に60人を異動する。

組合：乗務員は、要員が不足している。駅異動を減すことで要員の確保ができるのではないか。

会社：この間駅への送り出しが十分できなかったため、今年度は、増やして駅に異動させていく。

組合：名古屋運輸区では、この間複数の免許証を持った運転士が駅に異動している。1車種の免許を持った運転士の補充は、1人で済むが、複数の免許を持った運転士の補充はそうはいかない。そのため、要員が逼迫し休日出勤の負担がかかる。対策は考えないのか。

会社：これまで通り社員運用の一環である駅への異動は順次行っていく考えである。複数免許の運転士の確保のために転換養成を今後も実施していく。また、駅への異動は、運転士になった順に実施していくが、職場の要員状況を見ながら進めていく。

雇用条件を撤廃し希望者全員を再雇用すること！

組合：平成23年度の退職者は489人であるが、専任社員の希望者数、採用されなかった者の数は何人か。

会社：平成24年度の専任社員は310人、約80%の人が手を上げた。採用されなかった人は、若干名である。退職者のうちこの中には経営職社員が含ま

れている。

組合：専任社員に採用されなかった人は具体的に何人か。

会社：若干名である。

組合：理由は何か。

会社：病気休職、雇用条件等で採用されなかった。

組合：雇用条件は撤廃し、希望者全員を採用すること。

高年齢者の出向は止めること！

組合：出向計画で、54歳以上に達した以降の出向者を約120人としているが、何処の部門から出すのか。

組合：出向は要員にゆとりのある所から出していく。

組合：専任社員で出向している社員は964名としているが、現場の専任社員からも出向に出すのか。

会社：専任社員は極力現職で勤務してもらうため、若干名となる予定である。

組合：59歳になって、慣れない職場へ出向させることは止め、専任社員として現職で継続して勤務させること。

会社：54歳から59歳までの出向については、協約に定めてありこれまで通り実施をしていく。

組合：高年齢になっての出向は、体力も衰えてくるため働き慣れた職場で専任社員として働くことが一番である。出向者からは、労働条件が厳しいと声が上がっている。高年齢者の出向先は、労働条件を考慮した職場とすること。

会社：出向者には、説明をしている。

組合：出向その労働条件が厳しいことで、病気になったりしては大変である。出向者に十分な配慮をすること。今年の賃金等の団体交渉の場所で、高年齢者の出向の解消に向けて出向者の年齢を下げていくと回答をしたがどのように考えているのか。

会社：54歳以降の出向は、59歳であってもフレーム内であり例外ではない。出向者の若返りはやっていく考えである。

組合：高齢者は、出向先で体が仕事についていかなくなる。専任社員として現職で働くべきである。

会社：個々のケースに応じて対応していくべきものである。

組合：若年出向先は何処があるのか。

会社：工務、車両等、技術交流的な会社となる。

組合：協力会社等からの出向者をJ R東海に受け入れているが、受け入れ会社は何処か。

会社：SMT等がある。切符を発売している東京駅にも受け入れている。

熱田駅7名削減転勤は本人希望を尊重すること！

組合：熱田駅の踏切廃止に伴う熱田駅体制の見直しで7名が今年7月に削減さ

れるが具体的にどのような理由か。

会社：熱田駅にある御田踏切廃止のためである。そのため踏切担当者が減となる。歩行者と自転車が通ることができる乗り越しの通路ができるためである。御田踏切では、障害事故が多く発生していた。

組合：今後7人の職場はどうなるのか。

会社：詳しいことは地方で説明をする。

組合：転勤が発生すると考えるが、本人の希望を尊重すること。

会社：転勤については、会社が適切に判断して決めていく。

施策実施による年度内要員の 増減は年度初に提示すること！

組合：昨年度の要員計画の業務委員会では、社員研修センター統合で3名の削減の説明だけであった。しかし、23年度に入って紀伊長島駅の乗務員配置の解消がされた。年度初の要員計画の業務委員会では会社の説明がなかった。今年は、昨年のように年度の途中で施策の変更による要員の増減はあるのか。

会社：紀伊長島駅の乗務員配置解消は成案ができたので説明をしたものである。今年度は現時点で白紙であり示すものはない。

組合：施策実施による要員の増減については年度初に提示すること。

20日の年休が完全消化できる要員を配置すること！

組合：昨年度に社員が取得した年休は何日か。

会社：まだまとまっていないため示すことができない。

組合：いつ頃分るのか。

会社：明言はできないが8月頃となる。

組合：その時には失効数や保存休暇数も明らかにするのか。

会社：示すことができるものは説明する。

組合：職場で年休申請を行い年休が出ない場合は時季変更となるが、それでも年休が入らない時はあるのか。

会社：会社が判断すれば時季変更権を行使できる。

組合：会社は時季変更権を行使した場合、社員に時季を示すのではないのか。

会社：会社は指定しない。社員が申請して、年休が入る状況ならば入れている。

組合：時季変更権の行使になっていないではないか。

会社：会社が時季を指定する必要はない。年休が入らなければ他の日を社員が申請すればよい。

組合：それでも年休が入らないから、会社が社員に時季を示すべきだ。

会社：入らないこともある。絶対に入るとはいえない。

組合：会社が空いている日を示すことはしないのか。

会社：その様なことはしない。時季変更するので他の日を社員に申請してもら

う。年休を申請した場合、正常な業務の遂行に支障がない時に年休を付与する。だめな場合は時季変更するので社員が再び申請することになる。

組合：20日間申請しても会社の業務の都合で年休を流すことになるのではないのか。

会社：絶対に入るとか入らないとかは言えない。

組合：1年間で年休を101日申し込んで11日しか年休が入らず、保存休暇5日、4日の年休が失効した組合員がいた。会社としてこれは仕方がないということなのか。

会社：さまざまな要素がある。仕方がないということではなく、しっかりと年休付与について対応した結果である。

組合：会社は仕方がないという考えなのか。

会社：ルール通り取り扱った結果である。仕方がないというつもりはない。

組合：1年間、3分の1の日数を申し込んでも11日しか入らない。運輸職場では余裕ができた実感はまったくない。20日の年休が完全消化できる要員を配置すること。

以 上