

# 業務速報

## 「平成25年度要員計画について」「非現業部門における業務運営体制の見直しについて」業務委員会を開催 相変わらず減らない休日出勤！ 適切な要員を配置せよ！

本部は4月17日、「平成25年度要員計画について」と「非現業部門における業務運営体制の見直しについて」業務委員会を開催しました。はじめに、会社から平成25年度の要員数、要員計画、平成25年度施策等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（昨年度と同数）、基準人員を16,300人（昨年度比100人増）とする一方、非現業部門を中心とした要員削減が提示されました。この要員削減は、リニア中央新幹線開業を目的とした省力化で、非現業部門244人、現業部門31人です。まさに労働力をリニアにシフトするという事です。

一方、今年度の休日出勤は新幹線・在来線共に運転士で1～2泊程度を見込んでいるとしました。昨年会社は休日出勤は「解消のスタンス」から「ゼロとなることはない。削減をしていく」と主張しましたが、今年度もこの主張を変えることはありませんでした。つまり、休日出勤は解消しないというものです。また、年休の完全取得について、本部は適切な要員配置を強く要請しましたが、会社は「適切な要員は配置している」と、現場の声とはかけ離れた主張を繰り返すだけでした。

安全・安定輸送のための休養よりも、効率優先の要員体制がより鮮明になりました。本部は、会社の方針に抗議し是正を要求しましたが、対立に終わりました。

以下、議論の内容です。

### 中央新幹線建設に向けた大効率化が始まる！

会社：平成25年度初基準人員は16,300人、社員数は21,600人で昨年と同数である。それ以外の内訳として特別契約社員20人、出向受社員167人、契約社員（カスタマーセンター、病院研修医）36人、臨時社員（病院看護補助職等）32人である。

システム化・省力化等 については「非現業部門における業務運営体

制の見直し」で△244人をはじめとする合計△275人を計画している。出向については、54歳に達した日以降の出向として150人を予定している。平成24年度は120人の予定のところ、160人の実績であった。このことから出向数は抑制傾向にある。上記以外の出向は、平成24年度の実績で関連会社等へ380人であった。

採用は平成24年度は1,002人であった。平成25年度は822人であり、昨年よりも少ないが退職者のピークを越えたためである。

退職は平成24年度実績は493人であった。内訳は定年退職が305人、その他退職が約200人（自己都合退職170人、死亡退職20人、その他退職20人）であった。

専任社員数は平成24年度初1,611人で平成25年度初は1,263人である。平成25年度の乗務員養成数については、在来線運転士130人、新幹線運転士130人、在来線車掌180人、新幹線車掌190人を養成する計画である。乗務員から駅への異動については約110人を予定している。内訳は東海鉄事40人、静岡支社20人、三重支店5人、新幹線鉄事20人、関西支社20人である。なお平成24年度計画は115人のところ、実績は94人であった。これは新幹線で35人を計画していたところ実績として14人であったためである。

平成25年度より総合職技術系の新幹線運転士研修は取りやめることにし、中央新幹線に向けた経営マネジメント等、より専門性を高めるために生かしていく。

組合：説明の他に効率化を行うことはあるのか。

会社：今日説明できるのは以上である。年度初になくとも今後効率化を行うこともある。会社は中央新幹線開業に向け、効率化できる余地を不断に検討していく。

組合：非現業部門における効率化で△244人となるが活用方はどうするのか。

会社：人材の活用方は、中央新幹線関係、東海道新幹線の大規模改修、各工事やプロジェクトへ充当し、出向を含めて活用していく。また現業、グループ会社の強化に向けて活用していく。

組合：休日出勤解消に向けて現場に充当することはないのか。

会社：要員の厳しいところへの充当も考えていく。

組合：昨年は中央新幹線対応等で基準人員を200人増としたが、今年度は100人増えているが今年度も中央新幹線対応に充当するのか。

会社：どのくらいか明らかにはしないが100人程度増やしている。また、東海道新幹線大規模改修、浜松工場建て替え、静岡地区における高架橋の耐震工事にも充当していく。

## **直ちに休日出勤を解消すること！**

組合：昨年度の休日出勤数と今年度の休日出勤数を明らかにすること。  
会社：平成24年度は新幹線で2泊程度であり、想定範囲内であった。平成25年度については、好調な経済状況により列車運転本数が読めないが、新幹線で1人あたり1～2泊程度、在来線については平均1～2泊程度と想定している。

組合：休日出勤が発生している職場を明らかにすること。  
会社：恒常的に発生しているのは新幹線乗務員職場である。

組合：年間休日が120日付与されず結果的に特休が買い上げとなっている職場を明らかにすること。  
会社：病気による突発休等は、どの職場でもありうる。

組合：賃金引き上げ交渉で会社は「大阪の修繕車両所の操縦担当は一定の休日出勤がある」と回答したが、解消に向けた努力はしているのか。  
会社：事実であり好ましくないことである。従って計画的に構内操縦者を養成していく。

組合：会社は昨年賃金引き上げ交渉以来、それまでの「早期解消するスタンス」を「休日出勤をゼロにすることはしない。削減をしていく」と変えたが、この考えは変わらないのか。早期に解消することはしないのか。  
会社：休日出勤をゼロにすることはしない。削減をしていくとの考えは変わらない。早期解消はできない。休日勤務はゼロになることはない。

組合：組合では病気や忌引等の突発休による休日出勤は致し方ないと考えますが、臨時列車の運転等、休日出勤を前提とした要員計画は認めることはできない。これは十分な要員を配置していないから休日出勤が発生すると考える。休日出勤の解消に向け十分な要員を配置すること。  
会社：乗務員は月ごとに要員数、列車本数等に変動がある。効率抜きには考えられない。

組合：これまで会社はピーク時に要員を合わせることはしない。非効率であるといってきたが、これでは休日出勤は永久になくならないではないか。今年度においても年間120日の休日を与えることが困難ということか。確認する。  
会社：会社も努力して過去の6泊から昨年度は2泊、今年度は1～2泊程度まで削減してきた。

組合：しかし、休日出勤はなくなっていない。休日は社員が休養するために必要なものであり、安全・安定輸送のためにも必要なものである。会社は休日出勤を前提とした考えを改め、直ちに休日出勤を解消し、基本協約にあるとおり、年間120日の休日を付与すること。

## **駅への還流はやめ乗務員の要員不足に充てること！**

組合：乗務員から駅への異動は新幹線・在来線別で何人を予定しているのか。

また乗務員へ復帰する者は何名か。

会社：新幹線鉄事20人、関西支社20人、在来線は鉄事40人、静岡支社20人、三重支店5人である。駅から乗務員への復帰者は、平成24年度の実績で、新幹線鉄事11人、関西支社6人、在来線では鉄事8人、静岡支社2人、三重支店2人である。

組合：駅還流をやめることで要員が確保できるではないか。駅還流をやめ乗務員数を確保し、休日出勤解消や年休消化への要員に充てること。

会社：駅・車掌・運転士の3職種を経験してもらうことが望ましい。駅還流をやめるつもりはない。

組合：昨年度の社員一人あたりの年休取得日数は何日か。

会社：現時点では分からない。

組合：未だに年休の取得が困難な職場がある。これは要員不足が原因である。会社は年休が完全取得できる要員を配置する義務があるのではないか。

会社：適切に行っている。何ら問題はない。

組合：変更後の時季は会社が指定しなければならないのではないか。

会社：時季変更権は適切に行使している。会社が指定する必要はない。

組合：会社は「時季変更権は適切に行使している」というが、要員不足をこの間放置していながら「適切」とはいえないのではないか。平成10年3月16日に名古屋高裁金沢支部が判決を下した「ジェイアール西日本バス事件」では、「慢性的な人手不足は、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらない」「代替要員確保の配慮を尽くさない場合の時季変更権は認められない」としている。現在の職場でもこの様な状況にあれば「時季変更権は適切に行使している」とはいえないはずだ。

会社：適切にやっている。

組合：しかし、年休が消化できない職場の状況は変わっていない。年給が消化できる要員配置をすること。

## **差別をやめ希望者全員65歳まで雇用すること！**

組合：専任社員には何名雇用されたのか。また定年退職者のうち何割の方が専任社員を希望したのか。

会社：平成24年度実績で197人が雇用された。対象者の率としては約80%強である。

組合：雇用されなかった方は何名か。また雇用されなかった理由は何か。

会社：希望調査をしなかったのが希望したかどうかは分からないが、雇用されなかった社員は若干名である。理由の一つにボーナスカット5回以上の人がいる。

組合：今年度、専任社員に雇用される方のうち、「専任V」とされる方は何名か。

会社：若干名である。

組合：若干名とは何名か。

会社：若干名である。

組合：手元に数字があっても、公表しないということか。

会社：明らかにしない。

組合：組合は希望者全員を65歳まで専任社員として雇用することと、「専任V」のように差別することなく雇用することを求める。

組合：昨年度は浜松工場で専任社員から出向された方がいる。専任社員になってからの出向は体力的にも厳しいのでやめること。

会社：原則は退職時の職種に従事することとなっているが、業務上の必要があれば出向も有り得る。

組合：やめるべき。定年が近くなってからの出向が行われている。体力的に厳しい方もいるので、本人の希望を十分に尊重して行うこと。

会社：54才原則出向の範疇である。

組合：体力の問題があるのでやめるべきだ。

以 上