

業 務 速 報

NO. 911

2014. 4. 21

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

「平成26年度要員計画について」業務委員会開催 何と新幹線乗務員休日出勤3泊程度！ 休日出勤を直ちに解消せよ！ 年休完全取得できる要員を確保せよ！

本部は4月16日、「平成26年度要員計画について」業務委員会を開催しました。

要員計画の概要は、基準人員16,250人（昨年度より△50）となり、システム化・省力化等で三重支店、飯田支店の業務執行体制の見直し等について説明がありました。具体的には、保険センター体制の見直し（△7）、三重支店、飯田支店の業務執行体制の見直し（△16）、岡崎駅の被制御駅化するに伴う体制変更（△5）、函南駅輸送体制の見直し（△3）、用地管理業務における部外能力の活用（△1）、運転指導業務の一部移管（△2）、合計△34です。

休日出勤は、昨年度は新幹線、在来線（三重支店を除く）共に1～2泊でした。今年度の予測は、在来線は1～2泊となりますが、新幹線は何と3泊になるというのです。その根拠は、新幹線285km/h運転の体感訓練によるものと説明がありました。

また、年休失効について会社は「時季変更権は適切に行使している」だけの一点張り、何ら誠意を示しませんでした。一方、新幹線の交番検査車両所における休日の分散付与の問題についても、会社は「何ら問題はない、効率性と車両運用を度外視できない」として、利益優先の姿勢を崩しませんでした。

これらの問題の根源は決定的な要員不足です。本部は会社に対し、安全・安定輸送、社員の健康のためには適正な要員確保が必要だと強く迫りました。

以下、主な会社説明と議論内容です。会社資料は8ページ以降を参照してください

＜主な会社説明＞

1. 平成26年度初要員数

平成26年度初要員数は基準人員が16,250名、社員数が21,800名である。社員数には社員と専任社員の他、契約社員46名、臨時社員31名、出向受社員117名が含まれる。休職者は390名となっている。

2. 平成26年度要員計画

(1) システム化・省力化等

保健センターの体制の見直し（事業推進本部・静岡支社・新幹線鉄事・関西支社）、「三重支店」「飯田支店」の業務執行体制の見直し（東海鉄事・三重支店）、岡崎駅の被制御駅化するに伴う体制変更（東海鉄事）、函南駅輸送体制の見直し（静岡支社）、用地管理業務における部外能力の活用（関西支社）、運転指導業務の一部移管（関西支社）を行う。

(2) 出向計画

54歳に達した以降の出向は150名を予定している。現在54歳以上で出向していない社員数は2,870名いるが、このうち150名の出向を考えている。平成25年度の原則出向者数は230名であった。54歳原則出向以外の出向は、必要に応じて個別に実施する。平成25年度実績は約440名であった。

(3) 採用及び退職・専任社員

①採用実績

平成26年度初の実績で723名である。平成25年度実績は830名であった。

②平成25年度退職実績

平成25年度の退職実績は定年退職が352名、その他退職が237名であった。その他退職の内訳は、自己都合による退職が約200名、死亡による退職が約20名、それ以外の退職が約20名となっている。平成26年度の退職者数は約460名を想定している。

③専任社員

専任社員数は、平成26年度初で1,327名である。平成25年度は専任社員として248名を新規に雇用した。概ね9割弱の方が専任社員となった。これまでは8割程度であったが徐々に希望する方が上がってきていると言える。平成26年度の専任社員の対象者が380名存在するが、9割の方が専任社員を希望している。

(4) 乗務員養成等

乗務員養成数は在来線運転士約100名、在来線車掌約210名、新幹線運転士約130名、新幹線車掌約180名を予定している。

駅異動については115名を予定している。内訳は東海鉄事45名、静岡支社20名、三重支店10名、新幹線鉄事20名、関西支社20名で平成26年12月の異動を予定している。

＜主な議論＞

基準人員の減少は非現業の効率化の影響！

組合：今年度の採用数は昨年に比べの増減はどうか。

会社：平成25年度と比較すると落ちている。これは退職のピークを過ぎ、退職者が減ったためである。

組合：基準人員が昨年比で50名減っているが、これは効率化によるものか。

会社：非現業の効率化によるものは△244名であるが、昨年示したものは他にも武豊線駅営業体制の見直しで△7、名古屋駅の構内作業体制の一部変更での△3等があり、さらに東京修繕車両所の構内操縦で△2、新大阪駅引上線増関係で大阪仕業検査車両所で△1の効率化があったが、大きい要因は非現業の効率化である。

組合：今年度の効率化による要員の削減数は他にもあるのか。年度初に全て明らかにするべきだ。

会社：現時点で示すものは「システム化・省力化等」で明らかにした通りである。

組合：年度の途中で「成案ができた」として効率化を提示することはやめ、年度所に全て説明すること。

組合：退職について内訳の説明があったが、「その他退職」のうち、自己都合退職、死亡退職以外の理由は何か。

会社：役員に就任した方、病気休職中に休職期間が満了された方、解雇が含まれる。

組合：解雇された方は何名いるのか。

会社：数については明らかにできない。

組合：なぜ言えないのか。明らかにするべきである。

今年度の休日出勤は新幹線3泊！在来線1～2泊！

組合：休日出勤について昨年の実績を明らかにすること。

会社：新幹線の休日勤務は1～2泊の範疇で収まっている。在来線については三重支店を除くと1～2泊で収まっている。三重支店に関しては乗務員の退職、病欠や就業制限があり、1～2泊を若干上回る実績となった。

組合：三重支店では乗務員の補充は行っているのか。

会社：現在では需給状況は落ち着いていると聞いている。在来線全体では1～2泊程度となると考えている。

組合：新幹線の休日出勤はどうなるのか。

会社：新幹線については、引き続き輸送が好調であることと、東海道新幹線の速度向上にむけて、平成26年度中に全運転士を対象に体感訓練を実施する予定である。この体感訓練について詳細は未定ではあるが、この訓練を盛り込むと、新幹線の休日勤務は1人3泊程度を見込んでいる。

組合：体感訓練だけで今までの1～2泊程度としていた休日出勤が3泊になる

のか。

会社：引き続き輸送が好調であることに加えて体感訓練を行うためである。

組合：「輸送が好調である」と言うが、今年度の臨時列車の運転本数も増えると言うことか。

会社：それは地方で説明する。

組合：訓練はどのように行うのか。

会社：9月以降の話なので詳細は分からないが、試運転列車の運転台で実際に速度向上を体感してもらう。

組合：速度向上の体感訓練が終了すれば休日出勤が減ることになるのか。

会社：列車の運転本数は変動するので現時点では明らかにできないが、会社のスタンスは「削減に努めていく」ということである。

組合：休日出勤が発生している職場を明らかにすること。また、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：鉄道業であれば休日勤務はあることだとは思いますが、乗務員職場以外で恒常的に休日勤務が発生している職場はないと認識している。

組合：以前、大阪修繕車両所の操縦担当で休日出勤が発生していたとしていたが解消されたのか。

会社：計画的に構内操縦者を育成しているが、若干の休日勤務が発生している。これについては削減しなくてはならないと認識しているので、計画的に構内操縦者をつくっていく。

組合：構内操縦者の要員計画はないのか。

会社：最大限つくっていくということである。計画は明らかにしない。

組合：明らかにしないことを確認する。新幹線の休日出勤は東京、名古屋、大阪の各運輸所でバラツキはないのか。

会社：運輸所毎の実績を明らかにするつもりはない。結果として1～2泊であったということである。

組合：会社は「恒常的に休日勤務が発生している職場はない」と言いながらも、大阪修繕車両所の操縦担当で休日出勤が発生していると答えたが、その他にも休日出勤が発生している職場があるのではないか。

会社：鉄道業の特性から休日勤務はあることである。

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るが、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：どこの職場でも波動があるので休日勤務が発生することはある。一概に要員が不足しているとは言えない。

組合：組合としては休日出勤は解消するべきだと主張してきた。会社も以前は「早期に解消するスタンスである」と言ってきたものを「ゼロにはならない」と態度を変えた。これは認めることはできない。養成数も昨年と

ほとんど変わらないではないか。

会社：養成数は最大限の努力をしたものである。新入社員をすぐに乗務員養成することはできないので、これ以上増やすことは難しい。

組合：一方的な休日出勤が行われてから10年が経過する。会社は「ピーク時に合わせた要員は配置しない」と言ってきたが、これでは永遠に休日出勤がなくなるのではないか。休日出勤の解消を目指し、数年後を見越して新規採用者を増やして今よりも多くの乗務員養成を行うべきである。

会社：休日勤務をゼロにすることは難しいと考えている。

組合：名古屋運輸区では2月3月に多数の休日出勤が発生した。車掌数が113名のところ、2月は162日分、3月は108日分の休日出勤が発生している。また、今年度に入って4月にも休日出勤が発生している。これは安全・安定輸送の観点からも認めることはできない。

会社：名古屋運輸区の子掌については需給が厳しいという認識はあるので、区毎の調整などできることはやていく。

組合：会社の対策は目に見えてこない。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、直ちに一方的な休日出勤を直ちに解消し、年間120日の休日をつ与することを強く求める。

年休失効の把握・対応をしない新幹線鉄事！ 本社は鉄事を指導せよ！年休失効は会社の責任だ！

組合：昨年度の社員一人あたりの年休取得日数は何日か。また、年休失効数や保存休暇となった日数の実績を明らかにすること。

会社：昨年度実績はこの時点ではまだ明らかにできない。協約改訂交渉時には明らかにできると思う。

組合：いま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：会社としては適切に取り扱っている。

組合：特に東京第一運輸所、東京第二運輸所会社では多くの社員が年休を失効している。新幹線地本が申し入れを行っても、会社は業務委員会を開催しないばかりか、窓口回答で「年休が流れる事態について把握もしていないし何も対応しない」としている。これは年休が取得できない状況を放置しているということである。

会社：年休については本人の申し込み状況や申し込み方によって、年休をつ与することが厳しい場合がある。その時は正常な事業の運営を妨げる場合として時季変更権を行使している。

組合：会社は「時季変更権は適切に行使している」というが、時季変更権の濫用があるから年休が取得できないのではないか。要員不足をこの間放置していながら「適切」とはいえない。

会社：会社は時季変更権の行使を適切に行っている。要員配置に関しても、年休を考えた配置を行っている。波動や申し込む時季等、条件はあるが、会社としては適切に行っている。

組合：大阪第一運輸所、第二運輸所、名古屋運輸所では年休が失効する社員はそれほど多くないと聞いている。

会社：手元に資料がないので分からない。

組合：会社として調査すべきである。

組合：新幹線鉄事の窓口が「年休が流れる事態について把握もしていないし何も対応しない」と発言したことへの見解はないのか。

会社：新幹線での対応はこちらでは把握していない。

組合：「何も対応しない」とは許せないことである。本社として調査・把握して新幹線鉄事を指導すること。

交番検査の特休分散付与を解消せよ！

組合：新幹線の交番検査車両所で年間9日の特休が分散付与されることになっているが、分散付与をやめ一斉に特休付与すること。これは要員を増やし、1日あたりの交番検査の施行数を増やすことで、分散付与は解消されるので要員を増やすこと。

会社：会社として新幹線の交番検査に関しては土日が休日という意識はない。乗務員のように休日出勤とはならないが、車両運用によって土日に勤務してもらうことはあると考えている。

組合：120日の年間休日を与えているのだから問題ないということか。

会社：そういうことである。問題ない考える。

組合：交番検査は土日に一斉に休日とするべきである。分散付与は解消するべきである。

会社：その様な考えはない。

組合：車両運用が第一であって、社員の都合や感情は全く関係ないということか。

会社：お客様のニーズに応えるというニーズがある。これに応えるために車両運用を考えているので分散付与もあり得る。

組合：社員のことをもっと重く考え、要員を増やして交番検査の施行数を増やすべきである。

会社：要員の問題だけではない。設備の問題もある。

組合：要員を増やせば、現行の設備でも東京交番検査車両所ではもう1編成の交番検査が可能である。

会社：会社としては効率性、車両運用を度外視して考えることはできない。年間休日を120日与えている中で、会社として配慮している。

組合：分散付与では連休にならない場合も発生している。社員の健康管理の面からも、交番検査の休日は土日の一斉付与とすること。会社は社員の思

いに応えるべきだ。

差別の温床「専任Ⅴ」を廃止せよ！

組合：専任社員に雇用される方のうち、「専任Ⅴ」とされている方は何名か。

会社：若干名である。

組合：なぜ明らかにできないのか。

会社：言う必要がないからである。

組合：組合としては知る権利がある。「専任Ⅴ」とされている専任社員の人数を明らかにするべきである。私たちは「専任Ⅴ」は差別の温床であると認識している。会社は「専任Ⅴ」を廃止し、差別することなく65歳まで専任社員として雇用することを強く求める。

以 上

平成 26 年度要員計画について

平成 26 年 4 月 16 日

東海旅客鉄道株式会社

1. 平成 26 年度初要員数

	駅	運輸	車両	施設	電気	その他	出向	新採者	計
基準人員	2,550	4,100	2,100	1,450	1,400	4,650			16,250
社員数	3,250	4,500	2,400	1,500	1,500	5,000	3,000	700	21,800

※その他は非現業・病院等を示す。

※社員数には専任社員を含む。

2. 平成 26 年度要員計画

(1) システム化・省力化等

現段階における平成 26 年度の施策は別紙の通り。

(2) 出向計画

54 歳に達した日以降の出向 約 150 人

※上記以外の出向については必要に応じ個別に実施する。

(3) 採用及び退職・専任社員

① 採用実績

	25 年度実績	26 年度初実績
大 学 ・ 大 学 院 卒	393	358
高 専 卒	74	67
短大・専門学校・高校卒	330	269
そ の 他	33	29
計	830	723

② 平成 25 年度退職実績

定年退職 352 人

その他退職 237 人

③ 専任社員

平成 25 年度初専任社員数 1,263 人(うち出向 722 人)

平成 26 年度初専任社員数 1,327 人(うち出向 757 人)

(4) 乗務員養成等

・養成計画数

運転士 在来線 約 100 人 新幹線 約 130 人

車 掌 在来線 約 210 人 新幹線 約 180 人

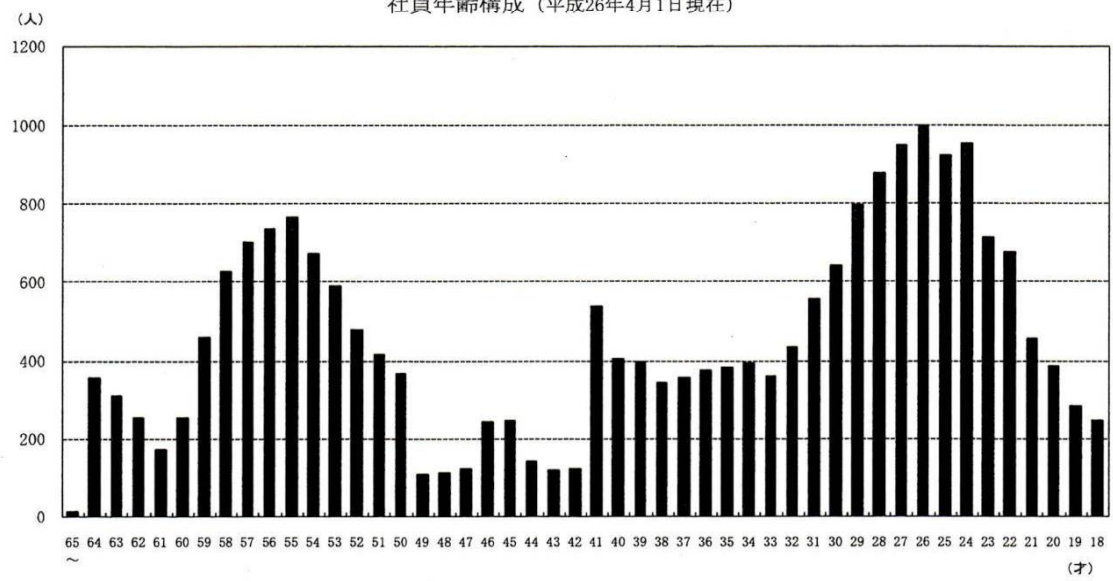
・駅異動

異動計画数 約 115 人

異動時期 平成 26 年 12 月 (予定)

[参考]

社員年齢構成（平成26年4月1日現在）



平成 26 年度施策一覧

〔システム化・省力化等〕

施策件名	実施概要	要員計画
保険センター体制の見直し (事業推進本部・静岡・幹鉄・関西)	・保険センター各支店(東京・静岡・大阪)業務の事業推進本部への集約 (H26.4)	△7
「三重支店」「飯田支店」の業務執行体制の見直し (海鉄・三重)	・三重支店、飯田支店の非現業部門における業務執行体制の見直し …三重支店所管の現業機関の東海鉄道事業本部(直轄)への移管、 三重支店の課廃止、飯田支店の飯田駅と合わせた体制への変更等 (H26 定期異動日)	△16
岡崎駅の被制御駅화에に伴う体制変更 (海鉄)	・岡崎駅の被制御駅화에に伴う駅輸送及び輸送指令体制の変更 (未定)	△5
函南駅輸送体制の見直し (静岡)	・函南駅における車掌用 I T V 設置に伴う輸送体制の見直し (H26 定期異動日)	△3
用地管理業務における部外能力の活用 (関西)	・用地巡回業務の外注化に伴う用地管理体制の見直し …工務部施設課 (H26 定期異動日)	△1
運転指導業務の一部移管 (関西)	・関西支社における保守用車運転指導業務の新幹線鉄道事業本部への移管 …工務部施設課(幹鉄施設部+2により全体増減±0) (H26 定期異動日)	△2
システム化・省力化等 合計		△34

平成 26 年 4 月 16 日

東海旅客鉄道株式会社

「三重支店」「飯田支店」の業務執行体制の見直しについて（要員増減）

「三重支店」「飯田支店」の非現業部門における業務執行体制の見直しについて、
要員増減を下記のとおりとする。

記

○ 要員増減

箇所名			要員 増減	記事
東海鉄道事業本部	運輸営業部	管理課	+ 1	
		営業課	+ 1	
		輸送課	+ 1	
	工務部	管理課	+ 1	
		保線課	+ 1	
		信号通信課	+ 1	
	三重支店		+ 2	名松線復旧関連業務は 波動要員で実施
		管理課	△ 9	
		運輸課	△ 7	
		工務課	△ 5	
	飯田支店		△ 4	飯田支店長は飯田駅長 を兼務
	飯田駅	管理	+ 1	飯田支店兼務

以上