

〔「新幹線車内業務の見直し(実施箇所・要員増減)」・ 「京都駅作業ダイヤ見直しについて」に関する提案に関して業務委員会を開催！

3月21日、16:00より支社会議室において、標題の二つの提案に関する業務委員会が開催されました。

業務委員会の出席者は組合側業務委員・浦谷副委員長、下茂業務部長、宮内組織部長、笹田法対部長、渡辺組織担当部長。会社側業務委員・濱田人事課担当課長、奥村運輸課課長代理、森車両課課長代理、清水人事課係長でした。

〈 会社からの提案資料 〉

「新幹線車内業務の見直し」・・・別紙

「京都駅作業ダイヤ見直しについて」・・・別紙

〈 若干の議論 〉

「新幹線車内業務の見直しについて」

組合：各運輸所ごとの要員の増減数は出さないのか。

会社：今回示すのは5運輸所の増減数。

組合：この5運輸所の増減数を出すということは、各運輸所ごとの数が出せるはずだ。

会社：全体の業務量から出している。

組合：この数は臨行路も含めての数か。

会社：今のダイヤ改正で見た点での数字。

組合：所毎の数は別に示すのか。

会社：また別になる。

組合：運転士のプラス30の内容は何か。

会社：今回考えているのは、短回、短区間の巡回する行路を考えている。短区間の巡回する行路がプラス30の部分。

組合：車掌の短区間巡回行路を含めてのプラス30か。

会社：そうだ。

組合：車掌の△230の活用方法は何か。

会社：急に230の方が職場からいなくなるというわけではない。休日勤務の関係で全員一律でお願いしている休日勤務は大幅に削減できる。それ以外はパーサーへの出向。定年の出向をも検討していく。

会社：短区間巡回に要員を回していこうと思っている。

組合：特改要員としての活用はしないのか。

会社：それも考えている。

組合：育児関連社員を巡回に活用するが、今の現行の要員にプラスするのか。

会社：必要性に応じて行路の設定をする。育児の関係の社員の条件があるのでその条件に合致すれば乗務してもらう。

組合：今の状態で転勤しているが、その方たちを呼び戻すということか。

会社：戻るというのもゼロではない。休んでいて来年に復帰する方もいる。個々によって事情が違う。

組合：その意味では流動的な要員となる。

会社：乗務という選択肢が増えた。職域の拡大としては広がる。

組合：現在の専任社員、これからの専任社員となる方の要員の活用として230という中で定年出向はあるのか。

会社：専任の方は今の契約上、今の仕事をして頂くということになっている。まず仕事をかわることはゼロではないが基本的にはない。定年出向に関しては、基本としてはあるが今の実態としては需給が厳しいので今は定年出向は行ってないが、そのうち出てくるかもしれないということでその選択肢としてある。平成31年以降は見えていないところはある。

組合：詳細についてはいつ出せるのか。

会社：例年では4月あたり。まだ決めかねてる。

組合：去年は4月18日に要員計画を出している。

会社：他系統の話がまだ出ていないので準備出来たらその段階で示せる。

組合：最初の今日の議論の設定は、運輸所の来年度の要員計画数の説明と聞いていた。

会社：今日の段階では、全体の業務量からしかはじけない。出来る限り前広ろでという主旨で示している。

組合：これ以上は出せないのか。

会社：今回説明したいのは、△230の活用。今の休日勤務指定については大幅に削減できるであろうと。斜めでの一律の指定は大幅に減るとというのがひとつ。もう一つは、短区間巡回に要員を割いていく。ひかりとのぞみの全列車の半分ぐらいに短区間巡回をつける。もうひとつはCPへの出向、その規模は所につき10～20人程度の数字を見込んでいる。

要員不足が常態化している会社！これでは安全を守れない！

組合：これまでの休日出勤に関して組合としては要員が不足していると主張してきた。

会社の説明では、要員は不足していないと。その波動要員として足りないところを休日出勤でまかなってもらうと説明していた。今回の△230の段階で休日出勤が解消できるということは、要員が足りなかったという証拠ではないのか。

会社：会社は雇用は50年スパンで見ている。このように非常に長いスパンの中で要員の需給を見ている。その一断面だけ見て足りてる足りてないということは見ることは出来るが、今までの10年、20年の何十年の中で見ていて、今後の中央新幹線の部分も見て要員需給を見ているので要員としては足りてると見ているという認識である。施策の実施の断面において今やっている休日出勤を大幅に削減できるという事実の受け止めである。

組合：今後の3世代鉄道というリニアにむけた要員は、△230からの要員から活用するという考えはあるのか。

会社：今のところは考えていない。まずは新幹線の中で使っていくという考え。

組合：ゼロにはならないがゼロに近い数字か。

会社：具体的には、年度初に説明する場面で何泊程度というふうに説明する。

組合：年休についても本人が希望した年休は発給できる、消化出来るということか。

会社：皆さんが時季指定した日が一緒で、その日に列車が沢山走っていれば必ず約束出来るものではない。考え方は変わっていない。

JRCPへの出向！各運輸所から10～20名！

出向の強制は許さないぞ！

組合：JRCPへの出向についての人選はどうのように考えているのか。

会社：基本的にその方の能力、その出向の意義が何なのかということ。CPへ委託する業務があるが、その業務を定着するために教えてもらわないといけないのでその意義に一致する方を人選したい。

組合：指導車掌以上か。

会社：という指定はしていない。車掌の経験のある方でないといけない。

組合：J等級とかS、Cとあるが特定しないのか。

会社：実務の経験がよりある方のほうがCPでの仕事を根付かせるために力を発揮してもらえる方がいいかと。

組合：時期的にはいつからか。

会社曰く「産みの苦しみはあります」！

そんな「苦しみ」だれが認めるネン！！

会社：検討中である。少なくとも施策の実施の前かと思う。

組合：実施前となると平成29年度となる。必然的に平成29年度の要員が不足してくるのではないのか。

会社：確かに出向しました、施策が実施されますという間は少し苦しくなると考えている。なぜならJRから出向して出て行くから、ただ施策実施後については、休日勤務の削減が出来る。産みの苦しみはあると考えている。

組合：私たちは来年の業務委託による労働強化、車掌の乗り組み3名から2名という提案については反対である。教育や、出向者を先に出すという実施ありきの説明については反対である。

会社が強弁！「組合の合意がなくても実施する」

労働組合無視は認めないぞ！

会社：会社はやるって言ってますから。

組合：前回も同様の抗議をした。

会社：合意を取り付けることが効力ではないのでそれはやると。それまでの過程で議論しながらご意見を頂くということはさせて頂く。

組合：私たちが主張しているのは単純に意見というレベルではない。

組合：出向に関する人選は、本人が希望しない人に強制するべきではない。

会社：強制しなかったらみんなわがままだけになる。

組合：短回、短区間巡回の指定で専任社員を指定するという考えはないのか。

会社：それは考えていない。

組合：運転士のプラス30には新規の養成数は含んでいるのか。

会社：業務量というイメージである。

組合：△230というのはとてつもない合理化であるが、会社はこの数字についてどのように受け止めているのか。

会社：この施策の意義の部分になる。労働力人口が減っていく中で、10年ぐらいのビジョンを含めて3世代の輸送を支えていくことを鑑みますと、一人あたりの生み出す付加価値、一人一人の能力を高めていくことは必須であると思う。いろいろな効率化をやってきて今回の数字は確かに大きい数字ではあるが、こういったことをしていかなないと将来、3世代の鉄道を支えていくということが非常に困難になる状況になりかねないので、今のうちにこうした手を打っていくということ。

組合：会社はさまざま効率化を進めているが、今回の効率化は最初で最後ぐらいの大きな効率化である。休日出勤が減る、短区間巡回などの話をしているが少子化の中ではここ2～3年のうちに解消されてしまうものだ。今後5年、10年先の会社の中で230を削るという意味が極めて安全面を支える数字としては問題である。今、そうした入口に立たされているという認識である。年齢の事をいえば、残されてる年数は限られているが、会社を支えていく若手がこのような状況で安全を守っていいのか、今回の効率化の数字は安全を脅かす内容であるという認識で言ってる。

会社：少ない労力は人の少ない事も言えるが、ハードでカバーするという事も必要である。今後10年、30年先を見てやっていくのかというのは至上命題である。言われるように、安全やサービスを落とさずにいかにやってくのかというのも当然、求められる。そこはきっちりとやっていくつもりである。

組合：問題が多くあるので、今後申し入れる。

以上

「京都駅作業ダイヤ見直しについて」

会社：適正な要員配置、効率的な業務遂行については不断に検証しているものである。お客様の好調なご利用状況にふまえて、引き続き新幹線の利便性の向上に努め、より多くのお客様にご利用頂きますよう、今回、京都駅の各担務の作業ダイヤを効率的なものに見直すという中身である。実施時期は、平成29年6月1日。現行、営業担務で多くの勤務種別を適用しているが、変更後は交代7形と日勤2種のみとなる。作業ダイヤの変更により以下のようなポイントがある。休日勤務の低減と年休のつくりやすい環境づくり、現行の作業ダイヤでは改札係員がホーム案内に一部行ったり、内勤担当者が列車監視、列車出しをしたり、一作業の中で役割が多岐に渡っており、そういったことからヒューマンエラーを誘発しかねないおそれがあるということから、それぞれの作業ダイヤを切り離してそれぞれの専門性を高めるというのがある。また、不測の事態に備えて、管理者が24時間判断できる体制にする。これまで一部管理者が不在になる時間帯もあったためその点を見直している。また、効率的な作業ダイヤにすることで作業性を高め、勤務種別上のロスをなくす。△1の内訳は、要員の変更となる担務は、出札△3、改札+2、輸送+3、ホーム案内が△3、トータル△1。繁忙期では、現在員の中で一定の担務に増配置をしていることはこれまで通りである。

組合：要員自体は足りているのか。

会社：お客様のご利用状況に合わせて、比較のお客様が少ない窓口の部分の逆に多い窓口を持って行く。慣れない内勤の方が列車出しに行くとミスをしてしまうこともあった。

組合：夜の車椅子の方の案内の補助は今でも内勤がやっているのか。

会社：内勤がやることもある。

組合：その改善は出来ているのか。

会社：その部分についての見直しはやっていない。今は飛び入りでのタイミングがほとんどでどのタイミングでの配置がいいのか読めない。

組合：ホーム案内の△3は安全上、問題ではないのか。

会社：輸送が+3となり区分けとしてテコ扱いが出来る方がいる。区分けを変えたという意味。

組合：営業二科の要員は、基準人員でないという主張か。

会社：今回の見直しにはないということ。

組合：ヒューマンエラーが起きてるから見直すという話。その結果△1となってる。私たちが主張しているのは、安全を守るのは社員でありその数が減ること自体、納得できない。

会社：要員の数も議論すべき事柄であるが、効率的にいかに人を配置していくのかもひとつの手段なので今回の見直しはひとつのソフト面のかげかえかと言える。

組合：昨年、外国からの旅行者数が2千万人となった。時代に逆行した車内業務の見直しも今回の京都駅の見直しも、私たちは逆に要員を増やして安全を守りサービス業をやっていくべきであると主張しておく。会社の見解はどのように考えているのか。

会社：外国人旅客が増えていることは認識している、それに対する対応は、京都駅では業務研究会で英語のライセンスとか積極的に取り組んでくれている職場である。個々の能力を上げる取り組みが大事かと思う。

組合：現状は、英語圏の旅行者よりアジア圏の旅行者の割合が増えている。

以上