

## 平成29年度要員計画について説明受ける

### 運転士養成は昨年より40名減！

### 年間休日日数は完全に消化できるのか？社員運用変更は失敗だったのか！

### 17日しかの年休が出ないならば、足りない要員を必要人員に上乘せよ！

4月18日、名古屋地本は、「平成29年度要員計画について」業務委員会を開催しました。会社は更なる効率化として、平成29年度中に△13名の要員削減を行うと説明しました。名古屋地本は年休失効問題を重点に置くと共に各提案に対して掘り下げて議論を行いました。

#### 〔会社の主な提案内容〕

- ・ 平成29年度初必要人員数は4,500人 社員数は5,830人(昨年より30人減)
- ・ 平成29年度要員計画 システム化・省力化等
  - 事務業務遂行体制の見直し △3人
  - 名古屋駅の業務体制見直し △10人

上記以外に出向計画、採用実績、退職実績、専任社員数、乗務員養成、駅異動数などが説明されました。詳細は別紙資料を参照してください。

#### 〔主な議論〕

##### 必要人員について

組合:28年度と比べ、社員数が30名減っている。退職者が多いのか。

会社:そうである。年齢構成上ここ数年は退職者が多くなるが年齢構成を平準化するために新規採用を増やすことはしない。

組合:年齢構成を平準化は分かるが、ここ数年は要員が苦しいことになる。運輸社員は昨年より20名減である。

会社:運輸のみで見るとはではなく全体を見てほしい。

組合:平成29年度の休日出勤はどのくらいか。

会社:1~2泊程度である。

組合:駅職場ではどのくらいか。

会社:駅職場など運輸職場以外では、ほとんどない。

組合:昨年も議論したが、必要人員には年休20日発給、研修は含まれているということではないか。

会社:そうである。

組合:業研日勤、出張、プロジェクト日勤、教育日勤などは必要人員に含まれるのか。

会社:本社でないと分からない。しかし、保証しているものではないが必要人員の根拠には入れている。

組合:業研日勤、出張、プロジェクト日勤、教育日勤などは年度初に計画できるものではない。つまり、これらの日勤が多く入れれば年休が抑制されるのではないか。

会社:東海鉄事では分からないが現場を指導している。

組合:昨年度の年休発給は1人当たり何日くらいか。

会社:平成28年度は現業が16日程度、乗務員が17日程度である。

組合:昨年は、現業で17日と答えている。減っているではないか。毎年のように3日程度年休が出ないならば、その要員を必要人員に上乘せすべきである。

会社:数字は結果である。年休が出る時期や申し込みが集中するなどの要因がある。

組合:申第11号で申し入れをしているので詳しくは後で議論する。

会社:了解した。

### 出向計画について

組合:去年は出向60名となっていたが実際は何名か。

会社:約80名である。

組合:80名は希望か。

会社:一応聞いている。

組合:以前は、出向先が多岐にわたって多くあったが現在は、CMC等関連会社のみである。新規開拓はしていないのか。

会社:需給の関係で難しい。

### 採用実績について

組合:採用実績は年々減少傾向になっている。

会社:少子化と高卒者が減っている。他のメーカーが多くを採用している中で人数を確保するのは大変である。地域に根ざした採用も行っている。

組合:現場では「嫌なら辞めていけ」といった風潮になっている。新規採用が難しいなら60歳以降の待遇を上げていくべきである。

### 乗務員養成について

組合:運転士養成が昨年比△40である。理由は何か。

会社:採用数が減っている、母体減少のため駅・車掌・運転士の年度毎の均衡化を図るため、29、30年度は車掌在勤を3年とした。

組合:この2年間は運転士養成が減ということか。現状で、要員不足なのに更に厳しくなる。

会社:より均衡のとれた要員配置とする。31年度からは元に戻る。

組合:休日出勤で乗務員が1～2泊程度で駅は、ほぼ無かったとしているのに、更に運転士養成を減らすのはおかしいではないか。社員運用変更施策の失敗か。

会社:社員運用については見直すと説明してきている。

組合:プロ大について、今年度は駅からスタートか。

会社:そのようなことはない。

組合:現場ではそのように噂されている。

会社:ありえない。正しく伝えられたい。

### 駅異動について

組合:運転士養成数減なのに駅異動者数は変わらない。無理がある。

会社:適正にしていく。

組合:駅から乗務員へ戻す社員を増やすこと。

会社:その時々で柔軟に対応する。

### 事務業務遂行体制の見直しに(△3人)について

会社:昨年に提案したが、事務業務の集約は平成28年度に工務系統で行い、平成29年度に運輸、車両で見直しを行う。認定作業をサポート室で行うため事務係を減とした。

組合:資料にある箇所以外の事務係は減らないのか。

会社:減らない。

組合:事務は医適等で乗務員からの保障する場でもある。今後どうするのか。

会社:そのような社員は減少傾向である。以前なった社員は高齢化が進み足りない状況である。

組合:サポート室は何名か。

会社:3名である。今年から6名になる。所属は管理部事務サポート室である。

組合:これで事務業務遂行体制見直しは完了か。

会社:そうである。

組合:現場での入力の苦労に比べて、差し引き6名の減のみでは何のためにやったのか分からない。

### 名古屋駅の業務体制見直し(△10人)について

組合:具体的にどのようなようになるのか。

会社:東海道本線システム化により東交事に余裕ができたので、その人を広小路口に移管させる。広小路に初の券売機を設置する。

組合:出札はどのようなようになるのか。

会社:近鉄に委託している。

組合:東交事に移管させる基準はあるのか。

会社:ない。

組合:東交事に移行するときは駅に配置している人数が変わらないと言われ、東交事が無人化とされるときには、東交事の話と言われ議論されないまま無人化されてしまう。議論ができない。おかしいではないか。

会社:そう言われればそうである。

組合:それでは歯止めがかからない。問題だ。

以上の主な議論を行いました。最後に組合から提案に対して問題が多いので新たに解明要求など申し入れを行う旨を述べ業務委員会を終了しました。

以上