

業 務 瓦 版

2012年 5月 8日

第 14 号

J R 東海 労 新 幹 線 地 本
業 務 部

「平成24年度要員計画」について業務委員会開催

新幹線地本は2012年4月16日、業務委員会を開催し「平成24年度要員計画について」の会社提案の説明を受けました。

1. 平成24年度初要員数

<平成24年度初要員数について（下段は昨年度の提案数）>

	駅等	運輸	車両	施設	電気	その他	出向	新採者	合計
基準人員	542	1,035	1,052	624	654	885	—	—	4,792
	539	1,037	1,043	621	643	880			4,763
社員数	734	1,118	1,194	626	637	942	711	122	6,084
	710	1,129	1,181	615	621	929	768	147	6,100

*その他は非現業と防災センターを示す。 *社員数には専任社員を含む。 *新採者は新幹線鉄道事業本部で採用したプロフェッショナル職の短大卒、専門学校卒、高校卒を示す。

<平成24年4月1日現在の各職場の基準人員と社員数について（質問により解明）>

職 場	基準人員	社員数	職 場	基準人員	社員数
東 京 駅	約 1 9 0	約 2 7 0	熱 海 駅	約 3 0	約 4 0
品 川 駅	約 8 0	約 1 1 0	新 富 士 駅	約 3 0	約 3 0
新 横 浜 駅	約 1 2 0	約 1 7 0	三 河 安 城 駅	約 2 0	約 3 0
小 田 原 駅	約 4 0	約 5 0	岐 阜 羽 島 駅	約 3 0	約 3 0
東京仕業検査車両所	約 1 6 0	約 1 7 0	三 島 車 両 所	約 6 0	約 6 0
東京修繕車両所	約 1 1 0	約 1 2 0	浜 松 工 場	約 6 1 0	約 7 2 0
東京交番検査車両所	約 1 1 0	約 1 3 0			
東京第一運輸所	約 4 1 0	約 4 2 0	名 古 屋 運 輸 所	約 2 2 0	約 2 6 0
(運転士)	約 110	約 170	(運転士)	約 70	約 110
(車 掌)	約 250	約 210	(車 掌)	約 120	約 120
東京第二運輸所	約 4 2 0	約 4 4 0			
(運転士)	約 120	約 180			
(車 掌)	約 260	約 230			

2. 平成24年度要員計画

(1) 平成22年度 システム化・省力化等施策

現段階において計画はない。

(2) 関連会社等の能力の活用

現段階において計画はない。

(3) 出向計画

① 54歳に達した日以降の出向

・各系統とも要員需給等を踏まえて年度初54歳以上の社員全員を対象として実施する。

出向予定数 : 約40人

<系統別の出向予定人数 (質問により説明)>

系 統	駅・運輸	車 両	施 設	電 気	合 計
出向人数	10	20	5	5	約40人

② 上記以外の出向

・必要に応じ個別に実施する。

(4) 採用及び退職・専任社員

① 採用実績

採用系統	運 輸	車 両	施 設	電 気	計
23年度実績	86 (35)	31	13	17 (2)	147 (37)
24年度初実績	76 (30)	22	12	12 (3)	122 (33)

* () はプロフェッショナル職(短大卒、専門卒)を再掲

② 平成23年度退職者実績

定年退職	その他退職	計
141	41	182

③ 専任社員

・平成23年度初専任社員数 648人 (うち出向381人)

・平成24年度初専任社員数 555人 (うち出向310人)

<系統別の専任社員数> (質問により説明)

系 統	駅・運輸	車両・浜工	施 設	電 気	非現業等
専任社員数	90	80	30	20	20~30

(5) 乗務員養成

・養成計画数

運転士 : 約80人 車 掌 : 約110人

・養成時期 : 平成24年5月中旬以降順次

(6) 乗務員から駅への異動

・異動計画数 : 約35人

・異動時期 : 平成24年12月上旬

現実に基づいた議論を追求！！

< 主な議論内容 >

組合：出向の②（54歳原則出向以外の出向）はどういうものか。

会社：54歳以降でない出向で、若年出向や技術交流等によるものである。

組合：計画としてはあるのか。

会社：計画というのではなく、昨年もあったが個別に本人のレベルアップも考えてやるもの。

組合：採用数についての根拠はなにか。

会社：退職者が多く出る予想に合わせるなどではじいた。

組合：収益も増えているし、（東日本震災）被災者救済的に採用数を増やすことを考えても良いのではないか。

会社：必ずしもそうとはならない。

組合：電気系統の要員数は基準人員654人に対して社員数は637人しかいないのはなぜか。

会社：他社からの出向受けがあり、その数は社員数の中に入れていないためである。また新規採用者数も入れてないので実際に配属になれば若干の伸びしろはある。

組合：浜松工場の基準人員が10名増えているのはなぜか。

会社：（浜松工場）建て替えの関係で、設計等のプロジェクトを担当する部分で増えている。

組合：退職者数の中で、「その他退職」の中身について、年齢等はどうなのか。

会社：ほとんどが自己都合退職であり、年齢的にもどこかに塊っているという事でもない。

組合：乗務員養成計画80名の職場比率はどれくらいか。

会社：その時の配属の段階でないとわからない。

組合：同じく、駅への異動についてはどうか。

会社：わからない。

休日出勤は未だ解消せず！今年度は2泊程度

組合：休日出勤の実績はどうか。

会社：2～3泊の中におさまっている。概ね2泊程度であり、中には3泊の人もいる。（非常呼び出しは含まない）。

組合：今年度はどれくらいの見込みか。

会社：**概ね2泊程度**と見込んでいる。昨年度に比べると若干落ち着くだろうという予想である。

組合：解消するスタンスに変わりはないということで良いか。

会社：経営協議会で人事課長が言ったように、**解消に向けてのスタンスに変わりはない**と理解してもらえば良い。

組合：休日出勤について、毎月25日の勤務発表で出指定しているが、指定にあたってこれまでは本人の承諾を得ていないが、今後もそういう姿勢なのか。

会社：必ずしも本人に了解を得ろという指導はしない。

組合：確認するが、それは何も問題はないという認識か。

会社：そうだ。

組合：本人の承諾を得なくても良い、確認しなくても良いという根拠は何か。

会社：しなければならないという根拠がないからである。

組合：協約上で言うとどれによるものなのか。

会社：協約は今持ち合わせてないが、「業務上必要なことがあれば命ずることができる」というところで、「同意がなければ」ということはない。

組合：協約の第49条に「時間外及び休日等労働」についてあるが、これで良いか。

会社：「命ずることができる」ということが直接的な根拠であるが、後ほど確認して答える。

*（後日、就業規則第67条、基本協約第49条に基づくと回答）

運輸所の慢性的な要員不足を解消しろ！！

組合：東一運の基準人員をみるとタイトで休みがとりにくいと言えるのではないか。

会社：社員数は4月1日の社員数であり、年度の中では日々変わっていくものである。基準人員は前年の実績などからはじいているが、ピーク時に合わせたものではない。

組合：駅は余裕があると見えるが、タイトな職場から駅にまわすのはおかしい。

会社：そこは運用制度の中で議論してきた。駅の年齢構成を考えると高齢の社員が多く若年化に備えて、これから駅業務を担っていく中堅層が必要であるため駅異動という施策を行っている。一方、乗務員の需給の問題もあり、そのバランスを考えて毎年計画をたてている。

組合：12月は駅還流と運転士科がだぶってしまう。これによって東一運でいうと40名ほど出てしまうことになる。その分を補充していないので年休が取れないという問題が発生している。現場管理者も「人が足りないんだよ」と簡単に言っている。そういう現実をもっと加味するべきである。

組合：例えば、3月に運転士科の養成をすることはできないのか。

会社：それは不可能である。他の養成などとかぶるので、指導の不足や研修センターのキャパシティの問題など、色々な制限の中で最大限良いパターンを選んでいる。

中堅層不足解消ならず！駅還流制度は失敗だ！

組合：駅還流の時期を変えて貰いたい。

会社：本当に需給上難しいということになってくれば、駅に35名を出すのかどうかなど考えなければならないことではある。

組合：職場では3月には年休が何日流れるというので大騒ぎしている。4月に入って、二桁流れなかったから良かったなどという話が出ています。駅異動の35名を一年間止めて年休を

発給すればよいではないか。

会社：そうすると駅の将来をどうしていくのかということになる。

組合：しかし、駅には要員が、基準人員より社員がたくさんいるではないか。一年ぐらい35人出さなくても大丈夫ではないのか。

会社：これまでは乗務員の養成の方を優先してきたと考えてよい。駅の社員のほとんどは入社の子社員である。あとは50歳以上の年配の方がかなりの数を占めている中で、中堅層の補充が会社として必須の課題であると思っている。

組合：そもそも会社も失敗だったと思っているのではないか。駅還流は失敗だったという声がよく聞こえてくる。

会社：失敗ではなくて、駅も将来的に体力をつけているべきだし、中堅層が駅に還るということが運輸系統全体のレベルアップという点で有益であるということでこの制度をやっている。

組合：そもそも、駅で勤務している人で、車掌は嫌だ、運転士は嫌だと言う人はいる。そういう人たちを残しておけばよかったのだ。それを無理やり出してきたことが問題である。

会社：それは課題、弊害があって制度として昇進と職務を切り離してきた。

組合：そういう風に乱暴にやるからダメなのだ。

年休失効の現実を無視？危機感なし！

組合：今年度の年休発給実績はどれくらいか。

会社：運輸所だけで言うと、5所平均で18日くらいである。

組合：18日くらいとは18. いくらか。

会社：それはない、目安として18日ということである。

組合：目安と言うが18日というその根拠は何か。

会社：答える前提がないので数字は持っていない。

組合：なぜ根拠を、数値を出せないのか。仮に嘘を言われていたとしても分からないではないか。何のためにこの場があるのか。

会社：そこは信用してもらわなければならない。18日という目安を出せば十分であるという認識である。それ以上を示す考えはない。

組合：年休は労働者の権利である。なぜ答えないのか。会社はその数値を出すことで何か問題でもあるのか。

会社：問題ないと考えている。5所平均を示すことで十分であると考えている。

組合：会社は年休を入れるための努力をどれだけしたのか。失効している社員は何人いるのか。

会社：分からない。

組合：分からないならその実態を調べなければならないのではないか。

会社：そこまで一人ひとりを検証しなければならないという認識はない。5所平均で18日という数値があるので少なくとも危機的な状況、慢性的に年休が入らないという状況ではないという認識である。

基準人員は年休を一人20日程度消化することが前提!?

組合：基準人員の数値は、はじめからきつく作っているのではないか。

会社：会社として適正な人数と考えている。ピークに合わせているのではない。ピーク時にはある程度は波動要員として休日出勤などで対応するという事で基準人員をつくっている。

組合：基準人員をはじき出す根拠を示してほしい。

会社：業務に対してどれだけの人数が必要かという事を出している。事細かに話すつもりはない。

組合：それはなぜか。

会社：会社の考えであり、そこまで事細かに議論してもらう必要はないと思っている。

組合：明らかにできないということか。一人当たりどれくらい年休が入るという計算で基準人員をはじいているのか。

会社：基準人員としては一人20日程度は消化するという前提で見込んでいる。

組合：20日程度を見込んでいると言うが、ピーク時ならまだしも閑散期においても目いっぱいである。実際には連続休暇で終わりという状況だ。箇所別の発給率を示すべきだ。

時季変更の乱発・恒常的な行使は労基法違反だ!!

組合：18日というのは他の民間会社に比べれば相当なものであると思う。ただし、具体的にどのように取れているのかということが問題である。例えば、101日申し込んでも90日は時季変更権を行使するという事。このことを会社としてどう見るのか。

会社：調べていないが可能性としてはあると思う。

組合：実際にある。これは労基法違反にならないのか。年休申請に対して90回も時季変更する会社は他にはないのでは。

会社：労基法上問題があるという状況ではないと思っている。

組合：労基法違反である。恒常的に日常的に時季変更するのは違反だ。

会社：全体が恒常的、日常的という状況ではない。

組合：現状のままで会社は何も対策を立てないということか。

組合：年休について、会社は恒常的に時季変更をしているが、その根拠としているのは何か。

会社：恒常的とは思っていない。これも確認して後日伝える。

*（後日、就業規則第77条、基本協約第59条に基づくと回答）

組合：時季変更を乱発している。恒常的に。

会社：労基法違反していない。問題ない。

以上

*私たち新幹線地本は職場の組合員・社員の声をもとに、安全で働きやすい労働条件および職場環境の改善に向けて、今後も会社に申し入れを行い問題解決に向け協議していきます。問題点や要望事項等があればJR 東海労新幹線地本までお知らせ下さい。