

地本業務ニュース

JR 東海 労・静岡 地方本部

NO. 11 2017年 4月 24日 発行者：JR東海労静岡地方本部 植松昌彦

「平成 29 年度要員計画について」業務委員会開催

安全とサービス軽視の効率化反対！

現場に負担を強いる要員削減反対！

事務業務集約 4 人削減菊川駅業務体制見直し 2 人削減

地本は、4月21日「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、基準人員を前年と比べ△10の2,040人とし、いっそうの業務の効率化・省力化をはかろうとしています。その内容は、現業機関で実施している事務業務のうち、福利厚生認定、特認代用証の勤務実績との照合および退職者関連業務等現場での対応が不要な業務を事務サポート室を2人増の3人として、5ヶ所の駅区で6名の要員を削減とするものです。また、菊川駅の連動装置取替に伴い、信号取り扱い業務が削減されることから、駅の業務体制を泊り1人のとして2人の削減をし、要員数4人とするというものです。地本は、事務業務の削減は、稀なJネット端末への入力には現場の事務担当の補助が必要であり、事務サポート室3人では対応不十分、職場に事務担当の説明者が居てこそ作業がスムーズにできると主張、菊川駅は夜間の業務が輻輳するとお客様に迷惑をかけることとなる。泊り1名では異常時や旅客対応ができないため現場窓口係員の意見を聞くことなく実施するのは反対であると強く主張してきました。以下主な議論です。

事務サポート室 3 人では対応不十分！

組合：事務サポート室2名増と説明があったが、対応できるのか。

会社：現在事務サポート室は、1名が居る。3名体制となり一つの部署となる。計3名となり対応はできる。

組合：職場では社員は稀な年末調整や出産などの手続きをする。現場で担当者に聞きながら端末に入力している。解らなければ、サポート室に聞くのか。

会社：サポート室が対応となる。

組合：サポート室3名体制は多くの社員が問い合わせをした場合対応ができるのか。

会社：対応できる。年末調整は、端末に前年度のデータが表示されるので便利になった。問題が発生すれば検討はする。

組合：サポートセンターは日勤か。

会社：日勤である。

組合：日勤者は、昼休みに問い合わせをすることとなるが、対応はできるのか。

会社：できると考えている。

組合：対応できなければ社員の申請ができなくなる。社員の負担になる。

会社：状況により検討する。

休日出勤解消のため助役も窓口業務に着くべきだ！

組合：定年退職が27年度に比べて5人増となっている。休日出勤や年休の失効の要因となっている。

会社：そればかりではなく、突発性の事由もあるので一概に言えない。

組合：支社内の昨年度の系統別休日出勤の数を明らかにすること。

会社：乗務員は、1～2泊程度である。駅は一部の駅に休日出勤がある。

組合：駅の休日出勤の平均は1人当たり1に満たないということか。

会社：勤務指定ベースではほとんどない。

組合：しかし、今年度4月に休日出勤が指定されている職場がある。年度初で休日出勤が発生することは、今年度要員が足りないことを証明している。

会社：全体を見れば休日出勤は少ない。

組合：全体化として話を薄めてはいけない。現に発生している職場があり要員が足りないのである。

会社：要員が不足しているところにはできる限り充当していく。

組合：要員が足りない現場の社員は苦勞している。藤枝駅では助役は以前窓口に入っていたが、今は要員が足りない時は助役が窓口に入らないのか。

会社：個別の話はしないが、現場長判断となる。

組合：現場長の判断が間違っている。支社から話をする。休日出勤は毎年同じことが発生している。年度末になって、要員が足りなくなっている。繰り返さないこと。

65歳まで勤めることができる労働条件と要員を！

組合：基準人員の中には助役も含まれているのか。

会社：含まれている。現場にいない人もいる。休職者等である。

組合：還流で駅から運転士に移動する計画はあるのか。

会社：運転士・車掌の需給状況を踏まえて実施していく。

組合：28年度定年退職は、82名であった。専任社員に残った人数は何人か。
会社：8割の64名であった。
組合：系統別の専任社員に残った割合はどうか。
会社：系統的に18名の退職者は、平均している。
組合：専任社員は、個人的な条件で働ける人と働けない人がいる。通勤が遠い人もいる。仕事がきつくなる。専任社員に残るための条件を整えること。
会社：満了せずにいろいろな事情で辞める人もいるが全体として17名である。十分働ける条件であると考ええる。
組合：十分働ける条件にあるとは考えない。運転士の人はどのくらいか。
会社：全体が小さい。詳しい数は分からない。
組合：運転士は、満了するまで勤める人はごくわずかだ、組合が知る限り2名ほどだ。
会社：事情があって辞めている。
組合：満了まで勤められる条件を整えること。
会社：労働条件は本部・本社間の議論となる。
組合：地方の特殊性がある。通勤列車の便数も多いが、地方は違う。通勤事情など考慮して本社に地方から改善を上げること。遠距離通勤がネックとなっている。配慮すること。
会社：敵性、能力、通勤等を考慮して適正な配置をしている。
組合：適正ではない。改善すること。

現場の声聞かず泊り1人勤務は問題あり！

組合：菊川駅の要員が2人減となるが、転勤はあるのか。
会社：てこ扱いがなくなるため2人減となる。転勤となる場合もある。
組合：てこ扱いは、指令担当となるのか。
会社：指令が扱うこととなる。
組合：菊川駅の東側の線路はセクションがある。入換では使わないのか。
会社：東側線路は使わない。
組合：菊川駅は終着駅となる列車もあり、酔客が多いと聞いている。一人勤務では対応ができない。
会社：てこ扱いのない駅では一人泊り勤務をやっている。
組合：一人勤務の駅は苦勞している。お客様の対応ができない場合がある。異常時や車いす対応時、お客様の案内など対応ができなくなる。現場に話は聞いたのか。
会社：聞いている。
組合：現場の誰に聞いたのか。実際に窓口を担当している社員には聞いて調査したのか。
会社：駅に聞いている。
組合：駅の誰に聞いているのか。
会社：駅に聞いている。
組合：誰だと言えないのか。それでは何に基づいて決定したのか。

会社：作業ダイヤとか、乗降人員とか、列車ダイヤ等を検討した。

組合：お客様の対応、異常時の対応ができない。鉄道業務は、安全第一ではないのか。問題がある。認めるわけにはいかない。泊り一人勤務には反対である。

年休の取得予想数明らかにされず！

組合：年休の一人当たりの平均取得数を明らかにすること。

会社：平均 16 日である。

組合：基準人員とは、出面数、特休・公休 120 日を入れて算定した人員ということか。

会社：そうである。

組合：女性社員の産休・育休による要員の減がある。予測した要員配置をしているのか。

会社：就業制限に踏まえて要員は配置している。

組合：年休の 20 日は算定の条件に入っているのか。

会社：年休も入っている。

組合：何日をめどとしているのか。

会社：年休は入れている。

組合：基準人員 2,040 人の算出をしたのだから、年休の日数を明らかにできるはずである。昨年度の 16 日なのか。

会社：明言は避ける。

組合：それではどのように基準人員の算出をしたのか分からない。失効した年休の数を明らかにすること。

会社：申し込まない人もいる。

組合：それは、本人の勝手である。申し込んでも失効する人がいる。失効した数を明らかにすること。

会社：データが手元にないので分からない。

組合：なぜ明らかにできないのか。明らかにしないことを確認する。

組合：運輸区では年休を執行する社員がいる。年休が失効しない要員配置をすること。

会社：業務上支障がある場合は、時季変更権を行使している。

組合：それでは時季変更を次に年休の申し込みをした日に指定し、年休を発給するべきだ。

会社：会社は時季変更の日を指定はしない。

組合：だから年休が失効するのだ。年休は支給をしなければならない。大きな事故や災害で業務上の支障があるのならば仕方がないが、業務上支障が出ないように要員配置をすることが会社の責任だ。要員が不足しているから年休が失効するのだ。

組合：毎年駅では車掌への転出・退職により、要員不足となる見越した要員体制とすること。

会社：適正な要員は配置している。

組合：適正な要員は配置されていない。対立である。

以 上

