

地本業務ニュース

JR 東海労・静岡地方本部

NO. 13 2018年4月25日

発行者：JR 東海労静岡地方本部 植松昌彦

平成 30 年度要員計画について業務委員会開催 年休が取れる要員配置を！ 65 才まで働ける労働条件改善を！ 女性が働きやすい環境の改善を！

- 基準人員を 2,040 人、社員数を 2,620 人、
- システム化・省力化（土地の管理・貸付・売却・登記など用地管理）△1 名減
- 54 才に達した日以降の出向を約 20 人
- 平成 30 年度の採用は 41 人（高卒）、専任社員は 30 年度初 232 人
- 乗務委員養成、運転士約 50 人、車掌約 40 人、駅移動は約 20 人

地本は、4月20日平成30年度要員計画の業務委員会を開催しました。会社は、基準人員と社員数は昨年とほぼ同様の要員体制であると説明をしました。地本からは、年休が取れない。休日出勤が発生している。専任社員は現地・現職にこだわることなく、体調・体力を考慮し選択肢を増やし60才以上も働ける条件を整えること。65才まで働ける労働条件の改善。女性社員は貴重な戦力、会社が長く働ける労働条件とセクハラ防止対策など環境の整備をするよう要求してきました。昨年度は、22名が定年退職以外で退職しました。子育てができないことやセクハラやパワハラによりやむなく退職した社員を明らかにするよう求めましたが会社は明らかにしようとしませんでした。22名の予期できなかった退職者が出たことで要員が不足しています。このような退職者を出さないことが要員不足の解消となります。

以下主な議論です。

会社：運輸の基準人員は 760 人であるが、車両も含まれる。工務は基準人員が 440 人で施設と電気等が含まれる。要員数の中には、専任社員を含み、出向社員契約社員は含まれない。

組合：54 才に達した以降の出向を 20 人としているが、出向先は強直会社か。

会社：各系統によって違う、駅と工務は協力会社を中心となる。

組合：技術力の継承という観点から若年出向をさせているが、若年出向は何人か。

会社：例年と同様に、需給状況を見ながら決定していく。

組合：高卒の採用数が去年の 38 名から 3 名増の 41 名となったがなぜか。

会社：ほぼ例年並みであり、需給状況で決定した。

組合：定年退職は 96 名であったが、専任社員に採用された人数は何人か。

会社：約 8 割である。

組合：年度初の年齢構成表（H30. 4. 1）を見ると 70 人程度であるが具体的に何人か。

会社：具体的にはここでは明らかにできない。

組合：去年の運転士、車掌の養成数は。

会社：予定から下振れしているところはある。適正検査で合格できなかった場合もある。

組合：予定数を下回っているのに、駅、指令等に出ていくため、年休が取りにくくなっている。

会社：駅や運輸区は、平均より年休は取れている。乗務員、駅員は支社平均を上回る。去年の取得状況は支社内では一人平均 17 日を超えて微増となっている。

組合：平均を下回っているところはどこか。

会社：非現業である。

年休失効者数と休日出勤の数を明らかにすること！

組合：昨年度年休を失効した者は何人か。

会社：年休をすべて申し込んでいない人もいる。

組合：年休を申し込んでいて失効した人は何人か。

会社：数は把握をしていない。年休の時季変更権は法令に従って適切に行使している。

組合：駅からの再異動は何人か。

会社：再異動は4人である。

組合：今年は何人を予定しているのか。

会社：今年は少し増える予定である。

組合：休日出勤の状況を明らかにすること。

会社：駅、運輸区で若干ある。昨年度は、乗務員は一人1泊から2泊程度であった。今年も同程度を見込んでいる。

組合：理由は臨時列車があるからか。

会社：乗務員の波動もあり、波動のピーク時には合わせない。

組合：QCや業務研究会で人を取られる。そのため、休日出勤や年休が出ない。

会社：研修に関わる要員は配置している。

組合：要員に余裕がない。インフルエンザがはやると休日出勤をしなければいけない。特に、駅異動の後は毎年要員不足となる。年休も出ない。特休が玉突きとなり休日出勤となる。

会社：輸送のピーク時に従って要員は配置しない。

組合：年齢構成表を見ると、54才以上が多くなっている。親の不幸も多くなってくる。専任社員が増えれば忌引きも増える。そのことを考慮した要員とすること。

会社：年休の消化状況や、休日の推移をみているので増やす状況にない。

組合：休日出勤は発生している。対立である。要員を増やすこと。

女性が働きながら子育てできる環境を！

組合：昨年度は定年退職以外で22人が退職しているが、その男女別を明らかにすること。

会社：女性もいる。

組合：セクハラが原因で辞めた女性が多いのか。

会社：それはこの場では言えない。

組合：男性の育児休職はあるのか。

会社：男性もある。

組合：女性が働きやすい職場となっていない。親が面倒を見てくれればいいが、なかなかそういう

条件にない。保育所を探す、なかなか見つからない。保育園に子供を送って迎えに行く。

就業の制限が外れれば、泊り勤務をしなくては行けない。子供は誰が面倒を見るのか。働きながら子育てをする環境にはない。

会社：育児については小学校の育児休職等の制度も整備してきた。

組合：しかし、まだまだ不十分である。女性社員は貴重な人材であり、途中で辞めてしまわないように働きやすい環境や労働条件を整えるべきである。

組合：メンタルで病欠となっている社員は支社内に何人いるのか。

会社：人数は明らかにできない。面談をやって、異動をして対応をしている。

組合：他の職種は紹介しないのか。

会社：本人に見合った、職種と職場で対応している。

専任社員の職場と職種の選択肢を増やすこと！

組合：専任社員の対象者は何人だったのか。

会社：退職者は96人でありその約8割が専任社員となった。

組合：今年度は、専任社員希望は何人か。

会社：59才の約100名が対象になるすべてが専任社員になるわけではない。

組合：専任社員で働きたくても働けない条件となっている。59才時の現地、現職で専任社員となる。

特に乗務員は、疾病があると乗務員ができなくなってしまう。そのため専任社員として働くことができない。他職場や関連会社の出向を希望しても希望がかなわなく、やむなく退職をしていく組合員もいる。

会社：これからも議論はしていく。

組合：乗務員は定着率が悪い。65才まで働く人はごくわずかだ。厚労省は、定着率が悪い場合は労働条件や労働環境を改善するようガイドラインで示している。乗務員は大変である。専任社員行路やいくつか関連会社や働ける職場を複数会社が紹介すること。

会社：今後も議論しながら、適材適所に配置していく。

組合：専任社員は、高齢者であり目や耳が悪くなった場合はどうするのか。

会社：制限に見合った業務内容・職種は検討する。

組合：現地・原職ということにこだわらないことか。

会社：それ以外の職種等を検討することとなる。

以 上