

「令和5年度要員計画について」の業務委員会 原則出向と、在来線の更なる効 率化の説明を受ける

本部は4月20日、「令和5年度要員計画について」の業務委員会を開催しました。

会社は今年度も不当な54歳原則出向を引き続き行うことを説明しました。スターボックスへの出向が発生したことを重く見て、社員に大きな負担をかける出向をやめるよう強く抗議しました。また、年休裁判において慢性的な要員不足が認められたことから、適正な要員配置を行うよう強く要求しました。

更に、在来線においてお客様サポート導入拡大や、身延線におけるワンマン拡大の説明を受け、社員への負担増とならないことやお客様へご不便をかけることのないように強く要望をしました。

＜主な会社説明＞

会社は、別紙に基づいて以下の通り説明を行いました。

1. 令和5年度初要員数

令和5年度初要員数は、基準人員については16,350名、社員数は21,650名となっている。昨年度初と比べると基準人員は約50名増、社員数は約350名減である。系統別には資料の通りである。

2. 令和5年度要員計画

(1) システム化・省力化等

お客様サポートサービス導入拡大による駅業務体制の見直し、在来線乗務員の勤務整理機能の統合、施行支援システムの導入、変電所等外観検査の

周期見直し、契約及び設備業務体制の見直しで、△17名となる。なお、身延線のワンマン運転拡大に伴う要員計画については、現時点で具体的な計画は示せない。

（２）出向計画

54歳に達した日以降の出向は約80名を計画している。令和4年度の計画では約110名で、実績は約140名であった。

現在54歳以降で未出向となる社員が600名程度いるが、その内80人程度の出向を計画している。

（３）採用及び退職・専任社員

①採用実績

令和4年度実績は744名を採用した。令和5年度初実績は472名であり、昨年と比較すると272名減少している。

②令和4年度退職実績

定年退職が306名、その他退職が371名である。合計で677名。その他退職の内訳では、自己都合が約330名であった。

③専任社員

令和4年度初専任社員数は1,907名（うち出向950名）、令和5年度初専任社員数は1,716名（うち出向847名）である。定年を迎え専任社員として新たに雇用されたのは263名、継続雇用率は約85％程度で、例年の水準である。

（４）乗務員養成等

養成計画数として、在来線運転士は約90名、新幹線運転士は約110名、在来線車掌は約140名、新幹線車掌は約100名である。駅異動は、約65名（在来線約40名 新幹線約25名）を令和6年2月に予定している。

<会社との主なやりとり>

組合：身延線でのワンマン運転拡大となっているが、この計画は何故別途なのか。

会社：業務改革の施策に基づき、R6.3にてワンマン拡大を予定している。

現行2両の列車を全てワンマン化にする。現時点で示せない。まだ精査ができていない。状況を見極めて発表する。

組合：簡単にワンマン化というが、乗車人員が多い列車もある。ワンマン化とする基準はあるのか。乗降に支障が出るのではないか。

会社：詳細は地方でお願いしたい。明確な数値は示せない。ご利用状況を踏まえて検討していく。

組合：お客様サポートサービスの導入時期は、明確な時期は決定しているのか。

会社：機械の導入のスケジュールもあり、明確な日は確定していない。
組合：身体の不自由な方の利用もある。ご不便をお掛けすることのないように。
会社：しっかりと対応できるよう、丁寧な検証を行った上で導入していく。
組合：54歳に達した日以降の出向の80名の内訳はどうなっているのか。
会社：この場では分からない。
組合：新幹線も入っているのか。
会社：入っている。
組合：新幹線乗務員の対象者は何名か。
会社：東京と関西会わせて数名程度だ。二桁はない。
組合：J R C P への出向は考えているのか。
会社：今行っている方がまだ2年経っていないので、現在では考えていない。
組合：フランチャイズのスターバックスへの出向はどのくらい出ているのか。
会社：数名程度だ。
組合：今年度の計画はあるのか。
会社：これは個別の出向ではあるため、分からない。
組合：R4年度の出向の計画数110名より、実績140名と上回ったが何故か。
会社：個々の調整であったり、需給状況もあり調整した。
組合：自己都合退職が昨年260名より増えているが、何故なのか。
会社：全体として少し増えたという認識がある。理由として、転居を伴う異動を嫌がる方が多い。
組合：山梨や、長野、静岡の山奥に行きたくないという理由もあるのではない
か。
会社：特定の地域というのは…
組合：だから、調整手当をつけたのだろう。
会社：違うのだが、マイナスに働くものではないと思う。
組合：自己都合で退職する方の年齢層はどうか。
会社：若い方に寄っているとは思う。
組合：基準人員はピーク時に合わせて変更はないのか。
会社：運輸の方はマイナス50人減っている。ワンマンの関係と、短区間巡回の
廃止もあり減っている。
組合：現在、乗客数が戻ってきている。団体の乗車もかなり多く、様々な対応
に限界が来ている。パーサーも2人乗務の列車があり、対応しきれない。
車掌2人乗務では限界に来ているこの状況を把握しているか。
会社：ご意見としては承るが、車掌2人乗務を変える考えはない。
組合：お身体の不自由のお客様の対応も含めて、回らない状況である。外国
人旅行客の対応や荷物の取り扱いもあり、要員の対応をお願いしたい。
会社：ご意見として承るが、変える考えはない。
組合：若年出向の状況はどうなっているのか。
会社：実績としてはR4年で約460名である。計画としては示していない。

組合：業務改革として発表とした数字11,000名を削減するとした数字は、その他を除く現業のみの数字で良いのか。

会社：現場の話をしているので、そうだと思う。

組合：本体の社員数は減るが、出向に出すのか。

会社：退職者と採用者の自然減で調整していく。

組合：とある職場において、出向者を更に増やすと聞いている。

会社：個別の出向の話は分からない。

組合：出向によって、現場により年齢がかなり空くことにより、技術継承に懸念がでると考えられる。

会社：採用が空いているのは分かっている。技術継承はしっかりやっている。

組合：今回は業務改革における、要員削減の話があったが、これに関わる出向は発生しないのか。

会社：効率化されたから出向だと決まる話ではない。全体的なことを見て決めることである。必要なことに要員配置をしていく。総合的に最適な人員配置をしていく。

組合：可能性として、無くはないということか。

会社：あるともないとも言わない。

組合：出向に対して不安を持つ社員はいる。

会社：ご意見として承るが、必要な出向は行う。

組合：休日出勤の見込みはどうなっているのか。

会社：R5年度は、新幹線において引き続きお客様のご利用状況等の不確定要素もあり、今後の状況を見通すことは困難であるが、一律の休日勤務については発生しないものと考えている。ただし、今後の運転計画の見直しなどによってはその限りではない。

在来線においては、現時点において正確に見込むことは困難であるが、各区事情等により一概に断定することは困難であるが、仮に休日勤務が必要であったとしても、平準化すればほとんど発生しない。ただし、今後の状況によってはこの限りではない。

組合：去年は在来線は一泊程度と言っていた。

会社：実績としては、ほとんど発生していない。

組合：休日勤務のR4年度の実績はどうなのか。

会社：ほとんど発生していない。

組合：R4年度の年休発給実績はどうなっているか。

会社：新幹線では年間19日となっている。在来はまだ集計できていない。

組合：年休が入りづらい職場もあると聞いている。

会社：会社としても、年休はしっかり所得してもらう。

組合：要員不足という認識はあるのか。

会社：必要な人員は責任を持って配置している。

組合：裁判によって、慢性的な要員不足は確定している。要員計画に反映して

いくのか。

会社：裁判の話はしない。会社として、必要な要員は確保している。

組合：なんとしても54歳現職出向を行おうとしていることが見て取れる。これ
をやめて職場に残すべきだ。

会社：原則出向は今後も行っていく。

組合：出向を止めますと言えればいいではないか。54歳原則出向制度を廃止しろ。

以 上

令和5年度要員計画について

令和5年4月20日
東海旅客鉄道株式会社

1 令和5年度初要員数

	駅	運輸	車両	施設	電気	その他	出向	新採者	計
基準人員	2,400	3,850	1,900	1,350	1,450	5,350			16,350
社員数	3,150	4,200	2,250	1,450	1,550	5,950	2,550	450	21,650

※その他は非現業・病院等を示す。

※社員数には専任社員を含む。

※端数処理の関係上、合計値と内訳が合致しない場合がある。

2 令和5年度要員計画

(1) システム化・省力化等

現段階における令和5年度の施策は別紙のとおり。

(2) 出向計画

54歳に達した日以降の出向 約80人

※上記以外の出向については必要に応じ個別に実施する。

(3) 採用及び退職・専任社員

① 採用実績

	4年度実績	5年度初実績
大学・大学院卒	391	255
高専卒	87	44
短大・専門学校・高校卒	195	136
その他	71	37
計	744	472

② 令和4年度退職実績

定年退職…………… 306 人

その他退職…………… 371 人

③ 専任社員

令和4年度初専任社員数 1,907 人(うち出向 950 人)

令和5年度初専任社員数 1,716 人(うち出向 847 人)

(4) 乗務員養成等

・養成計画数

運転士 在来線 約 90 人 新幹線 約 110 人

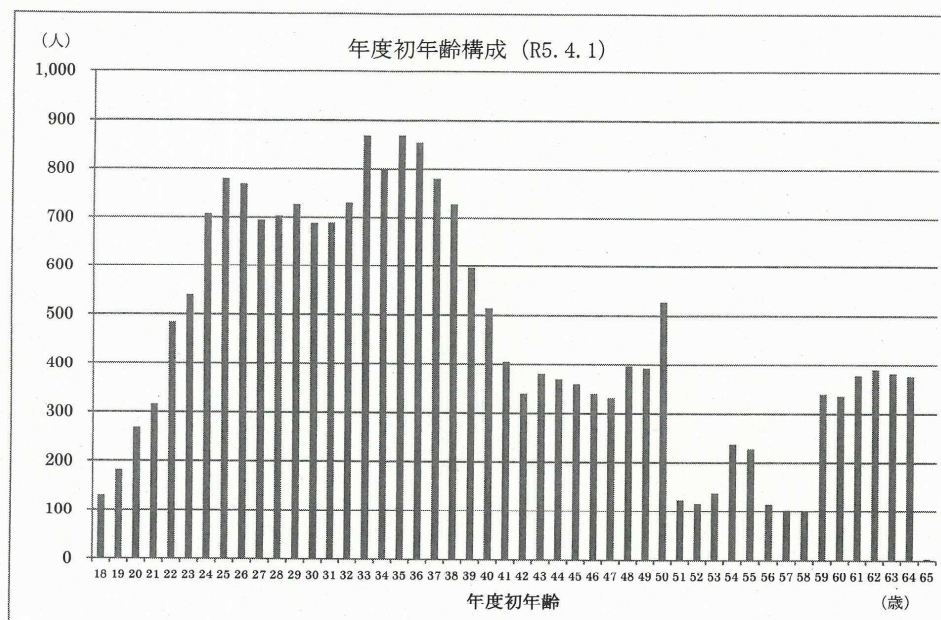
車掌 在来線 約 140 人 新幹線 約 100 人

・駅異動

異動計画数 約 65 人

異動時期 令和6年2月(予定)

[参考]



令和5年度施策一覧
(システム化・省力化等)

施策件名	実施概要	要員計画
お客様サポートサービスの導入駅拡大 (海鉄)	・お客様サポートサービスの導入駅拡大に伴う駅営業体制の見直し (既提示) (穂積駅△5、春日井駅△1、勝川駅△6) (R6.2以降)	△12
在来線乗務員の勤務整理機能の統合 (海鉄)	・在来線乗務員勤務管理システムの勤務整理機能を勤務・旅費システムに統合することに伴う名古屋運輸区の業務体制の見直し (R5.11)	△1
施工支援システムの導入 (海鉄・幹鉄)	・施工支援システムの導入に伴う名古屋保線区及び米原保線所の業務体制の見直し (名古屋保線区△1、米原保線所△1) (R5 定期異動日)	△2
身延線ワンマン運転拡大 (静岡)	・身延線の2両ワンマン運転の実施列車拡大 (R6.3)	別途
変電所等外観検査の周期見直し (幹鉄)	・変電所等外観検査の周期延伸に伴う業務体制の見直し (名古屋統括電気所 名古屋電気技術センター) (R5 定期異動日)	△1
契約及び設備業務の体制見直し (関西)	・関西支社所管の運輸営業分野の契約及び設備業務を幹鉄に移管 (幹鉄の運営部管理課+1、関西支社運営部運輸課△2により、全体増減△1) (R5 定期異動日)	△1
システム化・省力化等 合計		△17