

業務速報

国鉄労働組合名古屋地方本部
発行責任者：亀井 和弘
編集責任者：鶴山 章
2018.4.25 No.535



平成30年度要員計画について 提示を受け、議論

4月18日に業務委員会が開催され、「平成30年度要員計画について」、「用地管理体制の見直し」、「伊勢市駅における業務執行体制の見直しについて」の提示を受け、議論しました。

国労側出席者：土谷執行委員・岩田副執行委員長・大矢執行委員・鶴山書記長

会社側出席者：大熊課長代理（運輸営業部）荒尾課長代理（人事課）・松田係長（人事課）
説明員 渡邊担当課長（車両部）田邊担当課長（工務部）西川係長（人事課）

【組合】伊勢市駅の関係だが、電子連動化に伴い要員削減はわかるが働く者としては要員が減るということは問題がある。また、あらためて申し入れとなるかも知れないが、現行伊勢市駅の要員は全体で何名か。

【会社】箇所別、個別のものは開示していない。

【組合】電子連動化ということだが、車両の入れ換えや連結作業はあるのか。持ち帰り、検討したい。
採用だが、女性社員は何名か。

【会社】11名である。

【組合】系統別ではどうか。

【会社】すべて運輸である。

要員はこれで良いのか

—組合—

【組合】車両、施設、電気と昨年と変わらないか様々な事故等の発生に鑑みて人材を確保することも必要ではない

か。要員はこれで良いのか。

【会社】平成30年度に採用した実績についてということか。会社としては必要な要員を採用している。

【会社】昨年度、事象発生があったと言われたが個々原因はあるが要員が足りないから発生したという訳ではない。

【組合】組合としては起きた事故を重く見るべきではないかということだ。
退職だが、理由は何か。

【会社】様々な事由がある。介護もあれば、個人それぞれある。一概にというのはない。

【組合】専任社員だが、再雇用の比率はどの程度か。

【会社】約8割である。

【組合】専任社員の契約満了での退職者は。

【会社】34名である。

【組合】出向計画だが、系統別人数は。

【会社】経営職6名、駅15名、運輸13名、車両11名、工務12名、電力11名、以上平成29年度実績である。

系統外出向はあるのか

—組合—

【組合】 出向に関してだが、車両関係の当組合員が系統外に出向を命ぜられたがそういう事は今後もあるのか。

【会社】 従来からの考えに変わり無く、適切な箇所について頂く。

【組合】 乗務員の採用だが、駅から乗務員へということだったが施策に変わりはないか。

【会社】 運用に関しては本社だが、変わらない。

【組合】 休日労働の平成29年度実績はどうか。

【会社】 乗務員では1人1泊から2泊程度である。

【組合】 駅に関して他はどうか。

【会社】 駅で若干あるということだが、乗務員に比べてはない。

休日買い上げの実態が

—組合—

【組合】 駅だが、管内で行くと瑞浪駅では1月に3名が交代4形の全体で1回と泊まりが1日分と4形日勤の仕事が7回、日勤が7回で3名の方が特休買い上げがあったと。2月は変形7Aが4回、3月は変形7が1回と通常の日勤が1回といった実態があったが、会社としてどう捉えるか。

【会社】 休日労働については、当社はサービス業なのでお客様のニーズにキチンと細かく対応していく必要があり、列車の設定などが結果的に駅などの実態に繋がっている。

【会社】 予定になかった社員の退職や専任社員の契約解除とかがあり、急遽休労での対応があったと思う。協力して頂いた方に感謝するとともに、読み切れない部分についてはある程度のところは致し方ないのかなと。

【組合】 協力するしないではなく、要員の部分、各種の業研とかサービス委員会が片やあって、片や休日労働が発生している。サービス委員会は必要ないとはいわないが、要員が同じ管理駅でないのであれば、助勤をまわすとか、対策を求める。

【会社】 趣旨は分かるが、一般論でいえばどのように補充していくかは箇所毎に超勤、助勤と選択肢はあると思う。その件を捕まえてのどれが良いのか悪いのかという議論はしない。

個別の駅要員を示せ

—組合—

【組合】 管理駅と非管理駅の関係で個別の駅の要員は示さないということだが、管理・非管理含めての必要人員か、個別の駅の要員として捉えているのか。もう一度聞きたい。

【会社】 細かい要員管理の考え方は全体を見てである。助勤等もあるので状況により変わってくるので一概に言えない。色々な積み上げがあってのことである。

【組合】 ある意味、管理駅に任せるということもあるのか。例えば管理駅で本来の人数で。

【会社】 精査した上で判断している。この要員でやりくりしなさいということではない。

【組合】 平成29年度の中途採用者数を明らかにされたい。

【会社】 採用していない。

【国労】 その他退職者について、退職事由と内訳を明らかにすること。

【会社】 大半が自己都合である。

【国労】 退職者数を明らかにすること。

【会社】 36名である。

【組合】 会社はこの間、育児世代への支援策を行なってきているが、育児を

理由とした退職者の割合はどのようになっているのか。

- 【会社】細かい数字は出していない。
- 【組合】専任社員のうち出向者が漸減傾向となっているが、今後退職者が増える中で出向者の割合はどのような傾向となると認識しているか。
- 【会社】専任社員の中での出向者の割合ということか。需給状況の需要側の状況もあるので一概には言えない。
- 【組合】54歳原則出向を行っていると思うが、この方向は変わらずにいくのか。
- 【会社】変わらない。54歳原則出向、要員需給があるが従来通りである。
- 【組合】平成29年度の駅異動は何名か。
- 【会社】通常の人事動の範疇である。今年は何名だと年度初のところというのは考え方からして…。
- 【組合】昨年度、平成29年度駅からの実績を聞いている。駅から乗務員のところである。
- 【会社】20名である。
- 【組合】出向計画について、平成30年度の計画数を系統別に明らかにされたい。
- 【会社】駅20名程度、運輸10名程度、車両10名程度、施設・電気若干名程度、非現10名程度である。
- 【組合】平成30年度初の休職者数を明らかにされたい。
- 【会社】約120名程度である。
- 【組合】その内、育児休職者は何名か。
- 【会社】88名である。
- 【組合】平成30年度の休日労働の見込みについては、今年度実績の一人1～2泊程度ということで良いか。
- 【会社】そういう認識である。
- 【組合】乗務員の他に駅で休日労働があったということで良いか。
- 【会社】そうである。

必要人員が減の根拠を

—組合—

- 【組合】平成30年度初要員数で、駅は昨年度初の必要人員と比べて20名少なくなっているが、この根拠は何か。
- 【会社】昨年度の初めと今年度の初めで比べている。集中旅客サービスシステムでの減、松阪駅汽笛亭の廃止、それによって数名、そういったものを差し引くと提示の必要人員となる。
- 【組合】工務の必要人員が10名減となっているがこれの根拠は何か。
- 【会社】土木技術センタープラス受託工事が減ったなど各施策の実施状況をみてである。
- 【組合】駅と工務を合わせたその分が「その他」に流れていき、トータルとしては昨年と変わらないということか。
- 【組合】必要人員の算出だが、業務量の増減分を勘案の上、算出ということで良いか。
- 【会社】新しく発生したものについては精査した上でということで従来と変わらない。

協力会社の声を聞け

—組合—

- 【組合】協力会社の要員状況も逼迫をしていると聞く。協力会社はある意味、従来の本体の仕事を契約して代行しているといえる。協力会社と一体で安全・安定輸送を担う上からも協力会社の業務執行状況は、会社としても放置は出来ないし、看過出来ないと考えるがどうか。

工務関係の協力会社である日本機械保線の担当エリアが他の協力会社の撤退で大きく拡大し、泊まり

を伴う仕事など働く社員の負担も大きくなると聞く。協力会社と一体で取り組みを行う上でも別の会社のことと機械的に対応するのではなく当該社員の意見に耳を傾けるようにされたい。協力会社との関係という点でどうか。

【会社】 協力会社と工事業務を進めていかなければならないのは同じ認識である。しかし、協力会社の採用に口を出すことはあまり出来ないの
で情報を交換しながら出来るだけ採用を含めて進めて行く。JR側としては出来るだけ工事を早めに発注して工期を長くとったりだとか、発注の仕方もエリア毎に作業しやすいようにということである。

【組合】 平成29年度年休使用実績の系統別の平均は何日か。

【会社】 海鉄全体では16日。系統別では駅約17日、運輸約19日、車両約17日、工務約13日、非現業その他約16日である。

【組合】 意外と取得出来ているが実感としてはどうか。運輸で19日、ほぼ取得ということでこのような会社はあまり無いのではないか。

【組合】 要員配置計画と密接な関係がある時間外・休日労働の点から質したい。

全職場の上限年540時間に

—組合—

今年の2月から来年9月末まで36協定への年間特別条項が設定され、今まで中央新幹線建設部の一部箇所のみだが、すべての箇所において180時間の設定が有効となり、上限時間は540時間となった。会社の目的はコンプライアンス強化いわゆる法令遵守強化だとしている。

この「特別条項」というものは、「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる。」というものである。

この特別条項は、まさに特別な条項なので、従来の限度時間を超えることが恒常的ではなく、一時的・突発的なものであるというような特別の事情がある場合に限られる。特に事由を限定せずに「業務繁忙な時、使用者が必要と認める時、あるいは年間を通じて適用されることが明らかな場合」は、特別の事情とはならない。

限度時間超えの労働に制限

—組合—

したがって、毎月毎月、限度時間を超えて時間外労働をさせるような協定は締結することは出来ず、そのため、限度時間を超える場合の上限回数についても、1年の半分を超えないこと、という制限がなされている。

私自身の高卒の後輩が、年間上限の360時間を上回りそうな可能性があるということで当時、時間外労働を制限されているものの、実態としては担当業務上、せざるを得ない状態だと聞いた。

また、その後輩が働く工務職場では線路巡回検査を夜間作業でせざるを得ない状態と聞く。主に目視で線路全般を見て歩く検査なので当初聞いたときには驚いた。ヘルメットに付けたヘッドランプを頼りに光が当たる部分を中心に検査することだが、そのような方法で線路

全般の丁寧な検査が可能か。私は見落とし、あるいは昼間に見れば見られるものも夜では仕事の質が落ちざるをえないが、要員状況からそうせざるを得ない現状があると聞いている。

今回、会社は「労働時間を適切に申告しづらくなることのないような環境を整えるために」に提案されたということだが、述べたように「恒常的ではなく、一時的・突発的なものなど特別な事情に限られる」という点、適法とはいえ、制度の趣旨を理解して厳正に運用することが求められると考える。

現業区毎の必要人員を示せ

—組合—

この点で、会社資料の要員計画の中の「必要人員」は7年前に「基準人員」から「必要人員」に変更されたが、その理由を質した回答は、「100%基準人員、書き方の問題」だと回答した。また、「必要人員が居れば基本的に仕事はまわる」とも言われた。しかし、その必要人員から見ると、社員数に余裕があり、だぶついている状態に違和感を感じるのは私だけでは無いと思う。明らかにされないとは思いますが、そもそもその「必要人員」自体の算定が具体的にどのようなになっているのか、また系統別のくくりだけではなく各現業区毎に明らかにするように質したいがどうか。

【会社】そこは難しいところであるが、必要人員については会社が責任をもって必要な人員を配置している。数字の出し方は明らかにする考えはない。

【組合】締結権がある組合との交渉の中でも「特別条項を前提としない要員配置、職場風土のあり方」などをはじめとした議論がされたようだが、時間外労働・休日労働は無制限に認められるものではなく、必要最小限に留めるよう厚労省から厳しく書面で示されている。

時間外・休日労働の背景に

—組合—

そもそも時間外・休日労働の発生の背景のひとつに、「要員配置は業務のピークに合わせない」という会社の基本姿勢があるのではないかと考える。他の背景に少子高齢化などもあるとはいえ、要員配置の基本姿勢の変更無しに言葉は悪いが、小手先での対応では根本的解決ははかれないと考えるがどうか。

【会社】ピークに合わせないという従来の考え方を考えるつもりは会社としてはない。ピークに合わせるといことはピークでない時はどうするのかという問題がある。遊ばせておくのかということになる、民間企業として利益を上げていかなければならない。社会通念上、そういう企業が多いのではないか。民間企業としてどうなのかというのがあ。従来通りの考え方である。

貴側の認識はわかる。特別条項が設定されたからといって、いたずらに長時間労働を押し進めていく考えは全くない。

【組合】言われたが、その「ピーク」に設定が難しいとするならそれより少し下に設定するなど、現状のきつさやタバさを打開していく必要があると考える。

この間、職場では会社と言われる適切な要員配置が行われていることをとても実感できる状況にはなく、「年中繁忙期状態」だと聞く。「業務量を包み隠さず申告し、本当に適正な業務量自体の把握を行うべき」などと深まる要員不足に深刻な意見や願いも出ていると聞く。また、年休の取得に際しては時季指定した日に取得できることが基本だと考えており、年休が消化できない社員が存在することには問題意識を持っている。その面からも時季指定した日に取得できるだけの要員を確保することを合わせて求めておく。

要員不足解消に取り組み

— 組合 —

私どもとしては、会社に対して機械的なハード対策での設備投資は一定の肯定的な評価をしつつも、肝心要の要員不足の解消に本気の取り組みを講じることや、要員対策が講じられていることを社員が実感できるような運用を求めたいと考える。そうした上で、災害時や異常時に対しては、社員個人がそれぞれの持ち場で率先して業務に関わり、対応していくことも重要であると考えている。

【会社】設備投資に対し、肯定的な評価にお礼を述べる。会社としても要員については先程来述べているように業務量を見ながら必要な要員を会社として責任を持って配置していく。長時間労働は放置しない。

【組合】基本的な点を聞きたい。「必要人員」と「社員数」の乖離だが、運輸・車両・工務は概ね100人程度だが、駅は280人上乗せされてい

るがどうということか、何か理由があるのか。

【会社】駅になぜ社員数が多いのかは、中堅層とか指導層の方の確保、着実に今までのノウハウとかを技術継承していく。駅での世代交代は道半ばであるが、結果として駅からの再異動、乗務員として帰る規模が小さくなっていることが考えられる。

【組合】社員の年齢構成だが、11年で1500人が退職するが、今の採用実績で大体80人程度ということはその差はプロ大とかその辺で埋めていくのか。

【会社】採用に関しては全社的な数字であるが、言われたようにプロ大の採用というところを今後退職されていく方の人数の穴埋めという意味ではあるが、会社としては全社トータルで見ながら進めていく。

3年では時間が足りない

— 組合 —

【組合】技術系の職場から言うと、プロ大の方は延びて現場3年なのでなかなかきちっと教える時間がない。それなりに「算数」はこなせるようになるが「数学」まではいかない。

【会社】3年でやろうとか、そういう枠組みみたいなものは今はない。将来的に長くではないが、すぐに出て行くと思わずにみて頂きたい。

【組合】言われたように、駅の技術継承も大事だが、技術系の技術継承も大事だ。

【組合】昨年の車両事故等を鑑みて、車両、工務系の人数と平成29年度と30年度の要員数が車両に関しては変わっていない。普通は増やすべきで

はないか。29年度410、30年度も410と全く同じ数字だ。要員的な部分も増やすべきでないか。

【会社】車両の事象だが、例えば要員が不足してて、人が足りないので起こったというわけではない。それが原因だということであれば、考えられるが。個別の対策は行っていく。作業をきちっとやっていくということで対応している。

作業量増で要員を質す

—組合—

【組合】現状での車両区での作業量が増えているという報告があるので要員的に質したい。

【会社】何秒単位というところであり、要

員として増やすというところまで行っていない。

【組合】特に工務系統での新入社員を「必要人員」にカウントしたり、駅でも見習い業務が生じる。すぐに1人工、1人前として扱うべきではないと考えるがどうか。

【会社】当然、職場の戦力であるのでカウントすることになる。

【組合】持ち帰り、議論してあらためて申し入れをするので対応されたい。

【会社】了解。

以上