

「平成25年度要員計画について」業務委員会を開催。

・休養が取れる要員を配置せよ！

地本は4月18日14時30分から「平成25年度要員計画について」業務委員会を開催し協議を行いました。

会社からは必要人員4,020人(昨年比△50)、社員数5,350(昨年比△10)54才以上の出向30人(昨年比+30)、養成計画では運転士約80人(昨年比△20)、車掌約110人(昨年比△20)、乗務員から駅への異動計画約40人(昨年比±0)の要員計画などと「武豊線駅営業体制の見直し」、「名古屋運輸区当直・交番体制の見直し」の提案を受け協議を行いました。

組合:説明された計画に対して、具体的に質問するが、年度初要員数の箇所では駅の必要人員で昨年と比べると△10の理由を明らかにすること。

会社:熱田駅御田踏切廃止の関係で△10である。

組合:駅の要員には余裕があるように思うが、大きな駅に要員を配置しているのか。

会社:要員は必要な所に配置している。

組合:プロフェッショナル職は社員数の中に含まれているのか。

会社:本社採用だから東海鉄道の採用実績には含まれていないが、年度初の要員数には含まれている。

組合:出向の710名の内訳を明らかにすること。

会社:若年出向は駅で10、運輸で10、車両で15、工務で40、その他は105名である。
定年出向は530人だが系統別の細部は、今日持ち合わせていない。

組合:システム化・省力化の項の非現業部門の見直し△32の配置はどうなるのか。

会社:現業へ戻す、出向、本社などに配置する。効率的な配置を目指す。例えば無駄な会議や会議構成員数等の見直しを行う。

組合:(3)の出向計画が昨年は15名だったがなぜ30名に増えたのか。

会社:30名の中には非現の省力化による出向数が含まれている。

組合:昨年度の15名の実績はどうなっているのか。

会社:出向を受ける会社との関係もあるが、昨年は40人程度だった。

組合:(4)退職実績の定年退職85人と、その他退職60人の内訳を明らかにされたい。

会社:定年退職85名中8割は専任社員へ、その他退職60名中、自己都合退職は8割だ。

組合:(5)乗務員養成の運転士と車掌が昨年より20名ずつ少ない理由は何か。

会社:採用数との関係である。

組合:運輸区別で示されたい。

会社:今日時点では分からない。運輸区の状況を見て適切に配分する。

組合:運転士、車掌の養成計画が△20で、駅異動が昨年度と同数の40名では運輸区の

要員が逼迫するのではないか。運輸区で割ると2人くらい要員が減り、駅異動数は変わらないということになり大変である。

会社: 駅異動をしないと駅から運輸区に戻すことができなくなる。

組合: では、今年度の駅から運輸区への異動数を明らかにすること。

会社: 示す材料をもっていない。

組合: 社員で休んでいる数を明らかにすること。

会社: 120名程である。駅職場で25名、運輸職場で65名、車両職場で5名、工務職場で10名、非現業で25名程度である。

組合: 非常に多い数であるがどの様に考えているのか。

会社: 育児休暇、介護休暇などの数も含まれている。

組合: それでも運輸職場の65名は多い数である。

昨年度の年休発給の実態を明らかにするように。

会社: 運輸区全体では平均17日付与している。駅では平均16日付与している。因みに運輸区では車掌の方が付与日数は少ない。

組合: 20日付与するように努力する気はあるのか。前回の議論では他の会社よりは、年休が出ている方だと話した。悪い方に合わせることはおかしいではないか。

会社: 新入社員は年休数が少ないから平均を下げる。20日を申し込まない社員もいるからこの17日、16日の数字が全てではない。

組合: 現場では、この3日、4日の年休発給のために、皆必死になっている。年休申し込み簿は真っ黒な状態である。大垣の組合員は年間94日申し込んで14日しか出ていない。差別があるのではないか。

会社: それはない。

組合: 休日出勤はどのくらいを予定しているのか。

会社: 一人1~2泊程度を予定している。

組合: 休日出勤は減らしていこうという気はあるのか。

会社: 要員は最大限確保していく。

組合: 武豊線の△7名の異動に対しては最大限の配慮をすること。

会社: 会社が責任をもって対応する。

組合: 名古屋運輸区の当直・交番体制の見直しの中の最近の列車運行体系を鑑みとは、どのような意味か。

会社: 寝台列車が減ってきた。ワンマンが増えたなどの状況により、車掌の交番を減らしてもやっつけていけると判断した。

組合: 年休が出るという実感を感じられる要員を付けること。

以上