

平成28年度要員計画について議論

必要人員には年休20日、研修は含まれているが、業研日勤、出張、プロジェクト日勤、教育日勤などの波動がどうなっているかは分からない。

毎年3日程度の年休が出ないならば、その要員を必要人員に上乘せすべしだ！

4月18日、名古屋地本は、「平成28年度要員計画について」業務委員会を開催しました。会社は更なる効率化として、平成28年度中に△11名の要員削減を行うと提案しました。特に「事務業務遂行体制の見直しに伴う組織の新設等」の提案では、今後職場が混乱することも予想されます。名古屋地本としては、年休失効問題を重点に置くと共に各提案に対して掘り下げて議論を行いました。

〔会社の主な提案内容〕

- ・ 平成28年度初要員数は4,500人(昨年度△30)
- ・ 平成28年度要員計画 システム化・省力化等

事務業務遂行体制の見直しに伴う組織の新設等	△2人
春日井駅橋上駅舎化	△5人
名古屋工場の体制見直し	△3人
美濃太田車両区の体制見直し	△1人

上記以外に出向計画、採用実績、退職実績、専任社員数、乗務員養成、駅異動数などが説明されました。詳細は別紙資料を参照にしてください。

〔主な議論〕

必要人員について

組合:昨年度の要員数より今年は30人年度初要員数が減少したが、その内訳を説明すること。

会社:△17が気動車区の検修業務、△3が名古屋駅、△2が尾鷲駅、△5が名松線復旧の要員であった。

組合:平成28年度の休日出勤はどのくらいか。

会社:1～2泊程度である。

組合:駅職場ではどのくらいか。

会社:駅職場など運輸職場以外では1泊に満たないくらいである。

組合:昨年も議論したが、必要人員には年休20日発給、研修は含まれているということではないか。

会社:そうである。

組合:業研日勤、出張、プロジェクト日勤、教育日勤などは必要人員に含まれるのか。

会社: 本社でないと分からない。しかし、保証しているものではないが必要人員の根拠には入れている。

組合: 業研日勤、出張、プロジェクト日勤、教育日勤などは年度初に計画できるものではない。つまり、これらの日勤が多く入れば年休が抑制されるのではないか。

会社: 東海鉄事では分からない。

組合: 昨年度と一昨年度の年休発給は1人当たり何日くらいか。

会社: 平成26年度も27年度も非現業が16日程度、現業が17日程度である。

組合: 毎年のように3日程度年休が出ないならば、その要員を必要人員に上乘せすべきである。

会社: それは結果である。年休が出る時期や申し込みが集中するなどの要因がある。

組合: 申し込みが集中する時期を会社は承知しているのだから、その時期に要員を多く配置すべきだ。

会社: 様々な需給状況があるが考慮はしている。簡単ではないが考えている。

出向計画について

組合: 54歳に達した日以降の出向数が約45人→約60人になった理由はなにか。

会社: 年齢構成や需給の問題がある。

組合: 需給とはどのような意味なのか。

会社: 出向に出せる数と出向先が必要としている数であり、出向先が必要とするのは工務や車両などの専門職の社員である。

組合: 約60人の内訳はどうなっているのか。

会社: 駅、運輸で30人ほどである。

採用実績について

組合: 採用実績にはプロ大は入っていないと説明されたが、どのような意味か。

会社: プロ大の新規採用者は本社の所属であるから、東海鉄事の採用実績には入っていない。

組合: 昨年度プロ大の車掌は何名ほど配属されたのか。

会社: 30人程である。

退職実績について

組合: その他退職が59人となっているがその内訳はどうなっているのか。

会社: 年齢もバラバラであり対策を立てられるものではない。

組合: 60歳の定年退職は158人となっているが、その中で専任社員になるのはどのくらいか。

会社: 約8割が専任社員になっている。

駅異動について

組合: 各職場の駅異動の人数などは年度初に計画されているのか。

会社: 異動の時期に様々な要素を考え増減はしている。

事務業務遂行体制の見直しに伴う組織の新設等(△2人)について

会社: 事務業務の集約は平成28年度に工務系統で行い、平成29年度に運輸、車両で見直しを行う。

組合: 具体的にはどのような運用になるのか。

会社: 現場に社員が共用で使う端末を配置して、社員が直接パソコンに入力する。入力するものは通勤手当の申請、冠婚葬祭費の申請、通教、年末調整などを考えている。

組合: 職場は混乱するだろう。

会社:分からなければ事務サポート室に連絡し聞く体制にする。慣れるまでは今まで入力していた係の人が教える。

組合:入力する時間はどのような時間か。

会社:今までもそうであったように、自己の時間とする。

組合:大変である。現場は混乱する。期日までに終わらない場合も発生する。会社が入力する項目もさらに増やしていく可能性もある。非常に問題が多いと考える。検討して申し入れを行う。

名古屋工場の体制見直し(△3人)について

会社:見直しにより浜松工場と同様な業務執行体制になる。

組合:所属する課の名称が変わるのみで、仕事の内容は変わらないと考えていいか。

会社:そうである。

組合:管理者の△2人はどの管理者を指すのか。

会社:職場長が2人減となる。

美濃太田車両区の体制見直し(△1人)

組合:平成26年度から試験的に雪などで影響が出るときに高山への派遣をしてきたが、△1で対応できる実績となった。

会社:問題が生じなかったのは、乗務員が検修の代わりに対応してきたからである。また、高山から来た列車を美濃太田で分割・併合するときに凍り付いていて20分以上も遅れたこともあった。安全・安定輸送を行う上で必要な要員であり△1は認められない。

以上の主な議論を行いました。最後に組合から提案に対して問題が多いので新たに解明要求など申し入れを行う旨を述べ業務委員会を終了しました。

以上