

「平成26年度要員計画について」 会社提案を受け議論を行う。

要員・勤務・人事等の改善を強く要求！

4月22日、「平成26年度要員計画について」（別紙参照）についての提案を受け議論を行いました。

《若干のやり取り》

年度初要員数について

組合：基準人員で駅の-1の理由は。

会社：いろいろな施策等を勘案した結果である。

組合：新大阪駅引上げ線の4線化や27番線の関係で業務は増えているのではないか。

会社：27番線は一昨年度のことである。

組合：車両所の+5の理由は。

会社：一時的な施策等に応じて増員している。

組合：臨時的な施策等とは。

会社：工事やダイヤ改正などに伴うもの。

組合：施設の要員増は大規模改修の関係か。

会社：その通り。すでにお知らせしている通りである。

組合：その他の要員減は。

会社：非現業での体制見直しの関係で要員減となっている。

組合：去年の効率化の提案では-14であった。実態は-4だけなのか。

会社：大規模改修工事などがあったため。

組合：違和感がある。

採用・退職について

組合：運輸の採用30の内、短大卒及び専門学校卒の人数は。

会社：運輸で8名です。

組合：採用が-16となっていて昨年より少ないのはなぜか。

会社：大量退職時期も過ぎ、中長期的に見て採用している。

組合：組合の要請は、乗務員などの休日出勤解消のための要員増である。

会社：乗務員の養成は最大限計画している。

組合：その他の退職で2名増は何か。寿退職か。

会社：主に自己都合退職です。色々な都合がある。死亡退職もある。

組合：死亡退職は何名か。

会社：2名。

休日出勤について

組合：乗務員の26年度における休日出勤の予定は。

会社：一人3泊程度を予定している。

組合：その理由は。

会社：昨今の輸送動向や285K/h運転の体感訓練等を勘案して3泊程度。

組合：年齢構成からして社員数も増えない、休日出勤も解消されない。努力しているようにはまったく見えない。解消する気はあるのか。

会社：運転士養成は最大限やっている。関西だけでなく新幹線全体を見て養成している。

組合：毎年同じような事を言っているが、休日出勤は一向に解消されない。現実には解消の方向に向かっていない。解消する方向で進めるべきだ。会社のスタンスは我々と違う。

会社：スタンスは変わっていない。

組合：養成が追いついていない。

会社：長期的なスパンで養成している。採用も同じ。休日出勤は長期的なスパンで読みにくい部分がある。

組合：体感訓練はどの程度のボリュームで考えているのか。

会社：効率的に訓練できるように計画している段階。詳細な計画をしている状態。

組合：計画がなければ3泊とはならないのではないか。

会社：昨今の輸送状況と合わせると3泊程度ということ。

組合：それがなければ1～2泊程度なのか。

会社：ハッキリ言えない。輸送動向はなかなか読めない。内容等については成案ができ次第説明する。

組合：3泊を予定されている内で285K/h運転の体感訓練のためのものを除くとどの程度となるのか。

会社：ハッキリしたことは分からない。

組合：3泊の内、多くはお客様の乗りが良いという方に重きがあるのではないか。

会社：それもあります。

体感訓練について

組合：体感訓練の内容はどうなっているか。

会社：詳細は検討中である。

組合：イメージぐらい分かっているはず。

会社：今すぐというわけではないが、一番速度を体感できる訓練を検討していく。

組合：いつから訓練するのか。

会社：9月くらいから考えているようである。

専任社員について

組合：定着率はどうなのか。落ちているのではないか。

会社：そうでもない。非常に高い。

組合：希望されてい残っている方なのか。

会社：そうである。残っている。

臨時列車の運転本数について

組合：ゴールデンウィークにどの程度の臨時列車の運転を計画しているのか。

会社：対前年比で2%増。利便性向上である。

組合：お客様のニーズに応えるだけでなく社員のニーズにも応えるべき。休日出勤もそうである。大修両の構内操縦でも休日出勤は発生しているのか。

会社：色々な理由から休日出勤は発生している。

組合：大修両でも休日出勤が発生しないように要員の養成を行うこと。

出向の実績について

組合：昨年度の計画は20名だが実績はどの程度なのか。

会社：計画を若干上回る程度。

組合：今年度の出向先は確保されているのか。

会社：確保すべく努力している。JR本体の要員需給もあり、兼ね合いである。

「専任V」制度について

組合：支社で「専任V」にあたる方は何人いるのか。

会社：今、資料がないためわからない。

組合：支社では一人しかいないのではないか。

会社：言及できない。資料がない。

組合：施策を始めて、初めての適用を受けた社員がいるのに人事が把握していないのはいかななものか。

会社：今は分からないということ。

組合：権限外事項であるが、「専任V」については廃止するように上に働き掛けること。

会社：そういう意見があったことは伝える。

交番検査の特休分散付与について

組合：年間9日の特休分散付与を解消する算段はないのか。

会社：昨今の情勢を踏まえると、2月に回答したとおりである。

組合：東京に0.5班というのがあるが、あれを1班扱いにすれば解消出来るのではないか。

会社：計算上・理論上はそうなる。過去、大阪で1日3本だったものが4本になった経緯もある。色々なことを検討している。

組合：今年のゴールデンウィークの勤務を、社員や協力会社の方がどのように評価しているか把握しているか。

会社：把握していない。適切な列車設定のため。

組合：飛び石連休ではなく、「飛び石仕事」といわれている。「ひどい」と言われている。現場は日勤という感覚である。どうしても解消出来ないのであれば、以前も伝えているが、休日の予定を3ヶ月位先まで出すべき。

会社：前月の運用会議で正式に決定しているため出せない。

組合：年間の施工本数が出せる以上、計画はあるはず。予定で良いので出すこと。現場は年間120日の休日付与だけで納得しているわけではないことを伝えておく。

年休の取得状態について

組合：関西支社の運輸系統の、年休の取得状態は把握しているのか。

会社：運輸系統は16日程度。

組合：昨年度、年休を流した人は何人いるのか。

会社：そこは出していない。出す意味があまりない。

組合：意味がないとは。

会社：時期指定される方、されない方など様々あるため。

組合：時季変更権について、組合としては時期を変更するなら次の取得できる時期を示すことを要求しているが一切やっていない。

会社：時期指定するのは労働者側。

組合：取れないのは会社の事情。しっかりとケアするべき。特休の付与数は協約で定められているが、昨年も一ヶ月で7日とか8日とか特休の付与が発生している。定められた通り守れば年休の消化率も上がるのではないか。

会社：勤務作成にあたっては年休だけではなく、様々なことを加味して決定している。

組合：以前、会社は休日出勤を「年休を出しやすくするため」とも言っていた。

会社：その側面を否定するわけではないが、今度は休日出勤が増えることになる。

特休の付与数について

組合：昨年議論した特休の付与数で、今年度は一ヶ月で8日とか10日はあるのか。

会社：ない。

組合：協約には5日か6日と定めてある。

会社：割合と定めてある。見解の違いである。

組合：協約を一方向的に破りっぱなし。

会社：割合の範囲で適切に行っている。

組合：違反している。

会社：違反ではない。しかしあまりにかけ離れるのは良くないと認識している。

組合：そういうことのないように運用すること。現場の方も同じ認識なのか。

会社：同じ認識を持っていると思う。過度なものがあれば指導する。

駅還流について

組合：駅から運輸所に戻ってくる計画はどうなっているのか。

会社：これは通常の人事異動となる。個別となる。

組合：今年はどうなるのか。

会社：まだ決まっていない。

組合：再三要望しているが、希望を優先すること。

以上