

## 「平成28年度要員計画について」業務委員会を開催！

### 「新大阪駅車内点検外注化に伴う業務執行体制の見直し」

### 「事務業務集約」

### 「関西支社工務部電気課の体制見直し」

### の新たな効率化について議論！

4月18日、16:00より支社会議室において、標題についての業務委員会が開催されました。業務委員会の出席者は組合側業務委員・山下副委員長、浦谷業務部長、島津教宣部長、笹田法対部長、下茂業務担当部長。会社側業務委員・中西人事課課長代理、奥村運輸課課長代理、森車両課課長代理、清水人事課係長でした。

#### 《「平成28年度 要員計画について」会社から説明》

##### 1. 平成28年度初要員数

「その他」については非現業を示している。「出向」については基準人員という概念がなく235名。「新採者」も基準人員がなく関西支社での採用として36名。それら全て含めて基準人員は1,956名。社員数は、専任社員数を含めて2,551名が平成28年度初の要員数である。

##### 2. 平成28年度要員計画

###### (1) システム化・省力化等

「平成28年度施策一覧」にある施策として3件を予定している。「新大阪駅車内点検外注化に伴う業務執行体制の見直し」は、平成28年8月に予定している(△17)。現業機関の事務執行体制の見直しとこれに伴う組織の見直しとして、「事務業務集約」が△2で実施は平成28年の定期異動日。「関西支社工務部電気課の体制見直し」として、関西支社内の設計・積算業務の簡素化等によって一部体制を見直す。これも平成28年定期異動日で△2。併せて要員計画の規模として△21を今年度に予定している。

###### (2) 出向計画

54才以降の出向として約30名を予定している。これ以外の若年の出向については必要に応じて実施する。これ以外の出向については、必要に応じて個別に実施する。

###### (3) 採用及び退職

###### ①採用実績

新採38名の詳細で、系統別に示している。これらは支社採用といわれておりプロフェッショナル卒の短大卒、専門学校卒、高校卒を示している。

## ②平成27年度退職実績

定年退職の社員が100名。これは60歳到達となった社員で、多くの方が専任社員として再雇用しているため、実際100名が会社からいなくなったという数字ではない。定年を迎えた方が100名ということ。その他の定年退職以外が37名。

## ③専任社員数

60才以上の専任社員の数で、平成27年度初は168名であったが、平成28年度初は、198名である。

## (4) 乗務員養成数

要員計画数の運転士は、約40名。車掌は約50名を予定している。駅異動は、計画数は約20名で異動時期は平成27年12月を予定している。

## 《「新大阪駅車内点検外注化に伴う業務執行体制の見直しについて」会社から説明》

現在、終着の車内点検をJRの社員が点検しているが、その車内点検業務を部外に委託するという内容である。実施箇所は、新大阪駅。要員の増減については、管理が△6。一般は△11となっている。実施時期は、今年8月1日。

## 《「事務業務集約」について会社から説明》

今年の1月にJネットユーザーの拡大となったが、これを契機にして各現業機関に分散している事務業務の集約、処理の迅速化、業務の効率化を図るために、組織の新設とこれに伴う業務執行体制の見直しを図る。実施内容は大きく分けて二つ。

一つ目は、関西支社の管理部に「事務サポート室」という新しい組織を設置する。ここで行うことは主に工務系統における勤務・旅費等の事務業務と工務系統及び非現業における福利厚生等の認定業務である。

二つ目は、大阪地区の車両所の事務業務について、平成29年度までを目処に、大阪仕業検査車両所、大阪修繕車両所、大阪交番検査車両所、大阪台車検査車両所の事務業務のうち「事務サポート室」に集約されない事務業務について、大阪仕業検査車両所に順次集約することを目指し、平成28年の定期異動の実施時期に一部要員の付替えを実施する。

前者の「事務サポート室」は、仕事をそこへ持っていき要員の増減があり、平成28年の定期異動日に実施する。車両所の方は、平成29年度までに段階ごとに順次実施していく。平成28年までは付替えのみとなる。

具体的な実施箇所と要員の増減として、「事務サポート室」について、ここに持つてくるのは工務系統の事務業務であり、施設と電気の事務業務である（以下、提案内容の関係で説明順序が逆）。

(3) 電気については既に現場に事務係がおらず、電気課で事務を取り扱っておりそれに相当するのが△3であり移管されるかたちとなる。

(2) 施設（保線所）の現場では事務係がいるが、各所1づつ減となり合わせて△4となり、ここで行っていた事務や勤務については事務サポート室に持っていく。

保線所全体で△4。電気課△3とで計△7。事務サポート室+5で差し引きすると△2となる。

(1) 車両所では、平成29年度までに順次集約していくので平成28年度までは要員の増減はない（付替えのみ）。修繕、交番、台検からそれぞれ△1、そのタイミングで仕業へいくので+3となり全体でプラスマイナス0。実施時期は平成28年の定期異

動日である（別紙1：今回の事務業務全体の動きの図）。

その他として平成28年秋に、人事総合システムの改修に合わせ、駅・運輸所、車両系統の各現業機関に共用端末の配備を考えている。工務系統は、Jネットユーザーの拡大によって全員がネットでオンラインの環境になるが、駅・運輸、車両系統の一般社員はオンラインの端末がないので共用端末を配備する。以降、福利厚生等の申請は自ら行うことになる。

これをふまえ、平成29年度を目処に、駅・運輸、車両系統の福利厚生等の認定業務についても事務サポート室に集約するなどし、現業機関の事務業務遂行体制の見直しを行う（別紙2：共用端末設置の図）。これによって、余計な段階を踏まず最低限度の認定、承認行為を済ませることで処理の迅速化を目指す。

## 《「関西支社工務部電気課の体制見直しについて」会社から説明》

電力所・信号通信所員の業務能力の向上及び積算簡素化により、定例的な修繕工事の設計・積算業務を関西支社工務部電気課から電力所、信号通信所に移管することにより体制を見直すことで△2となる。実施時期は平成28年の定期異動日である。

以上

## 《若干の議論》

組合：運輸関係の基準人員で去年は777、今回は755名。20名減ってる理由は何か。

会社：年度の途中で育児休暇中の方のことであり、この間、乗務員になった社員が妊産婦になった場合は駅に兼務をかけて、運輸所を本務箇所にして整理していた。この場合は運輸にカウントしていたが、今年度から駅側に本務箇所とする整理をした。この数が駅へ移った関係で運輸から減っている。

組合：それなら駅の社員数が増えるべきである。

会社：ここ何年かで社員数が30～40人ずつ減ってきておりそのトレンドは変わっていない。駅の実員も減っており、採用数による減員である。

組合：運輸所も駅も年休が取りにくい現状がある。これは社員数が足りないからである。

会社：駅は基準人員に比べて社員数が多く配置している。これは多くのお客様に対応するためである。運輸は従前、休日勤務をお願いしているが、最大限努力している。

組合：関西支社での休日出勤の予定は。

会社：2～3泊程度の休日出勤が発生すると考えている。

組合：休日出勤解消に向けた人員は入れてないのか。

会社：基準人員の中には列車の増減を入れているが、どうしてもタイトな時期が来る。そこについては休日勤務をお願いすることになる。

## **休日出勤を減らす会社の努力が見えない！**

組合：減らす努力は会社に見られない。採用人数は微増であるがこれだけでは努力ではない。

会社：養成数は最大限の数。ここ5年ぐらいのトレンドは、輸送量自体は5%ずつ増えてきている。年間5泊の時もあった。そこからは列車本数、利用実態が増えているにも関わらず削減のトレンドになっている。会社としても最大限努力している。

組合：新採38名の内訳を明らかにすること。

会社：運輸の高卒は18名、専門卒は7名、短大卒は2名で合計27名。車両、施設、電気については全て高校卒。

組合：今年度は嘱託社員数はないのか。

会社：いない。

組合：出向予定数30名の、年齢的な関係の内訳はどうなってるのか。

会社：予定数である。年齢の関係ではない。

組合：約30名の算出の根拠は何か。

会社：先ずは54才以上は何名いるのか、本体の業務も併せて出せる人数は何名か、受け入れ側の需給もある。総合的に勘案して約30名。

組合：去年は25名の出向予定であったが実績はどうか。

会社：概ね25名である。

組合：結果からすれば年齢的な理由か。

会社：調べれば分かるが手元に資料がないが、個別については答えない。

組合：出向者数は昨年より多いが、出向の受け入れ先は昨年より増えているのか。

会社：出せる数との調整になる。最終的に出そうとしている数は同じほど。母体の数自体も増えてきている。年齢層を見ても増えるトレンドである。

組合：54才原則出向というのが実際出ているのは58才となってる。そのギャップについての理由は。

会社：54才以上であり特段、規程の問題はない。系統によって差がある。

組合：乗務員の場合は専任社員として乗務している。それは変わらないのか。

会社：乗務員については需給が厳しい中、休日勤務もお願いしている。出来るだけ高い年齢のところまでお願いしたい。

組合：本人が出向したいという場合は出向出来るのか。

会社：希望は承るが全て希望が叶うというものではない。

組合：これから56才ぐらいまで増え続ける。車両所などへの出向先も大変な状況もある。

会社：本体で働いて頂くことを前提にしながら、そこは需給の関係である。

## **乗務員の養成をもっと増やすこと！**

組合：乗務員の養成計画数は、昨年より10人づつ少ない。

会社：去年は運転士が50、車掌が60を示した。養成計画数には作為はなく、車掌に関しては駅で3年目に来た社員ということになる。今はあまねく車掌となっているのでおおよそ採用者数となる。運転士の養成する母体のキャパシティがどれだけかによる。

組合：昨年、大二運輸所で4名が養成できずに車掌に戻った。運転士とならなかった数の4名は養成数の中に反映させているのか。

会社：その考えはない。あくまでも今年の養成数。

組合：では運転士の養成計画が崩れる。

会社：その範疇の中である。

組合：去年の運転士養成計画数50の中で、実際養成できた数はどれだけか。

会社：ほぼ計画通り。

組合：プロ大の東京や駅への転勤については要員の上でどうなってるのか。

会社：特殊な事例もある。東京への転勤については新幹線全体で要員を考えている。

組合：駅異動が3年になると聞いているが短くなるのか。

会社：5年という年数で示したものはない。実態で5年というのはある。

組合：当初計画した時の目的と、現状を見た時に中身を見直す考えはないのか。見直す見解がないのは目的が達してないということか。

## **駅異動の実態、社員の声など聞いて見直す努力が必要だ！**

会社：平成17年に実施した。駅の中堅社員を育成するという目的があったが充分機能しているという認識。であるからこそ毎年20名を供給している。当初の目的は達していると考えている。

組合：駅異動の年齢層は縛りは変わらないのか。

会社：制度上の縛りはない。運用上の見えてきたものはある。

組合：退職者数のその他の退職の内容は何か。

会社：自分の都合で退職された方もある。そのように見られたい。

組合：一番多い理由は何か。

会社：個々の話である。若い社員は違う職に就くことが多く、定年近い社員は体力的な理由がある。

組合：専任社員Vの社員は何名か。

会社：等級や種別は話ししない。

組合：駅の車内点検はどこに委託するのか。

会社：現在、検討中である。

組合：全日警と聞いているが違うのか。

会社：検討中である。

組合：平成28年度の駅の基準人員、計画に△17は、反映してるのか。

会社：反映していない。提案の実施日は8月1日になってる。来年、この数がマイナスになって出てくる予定。

組合：既に車内点検を外注化した駅はあるのか。

会社：名古屋駅である。

組合：どこの会社に委託してるのか。今回の委託する業務は、車内点検のみか。

会社：CMCである。現在、JRの社員が駅の列車監視と車内点検を行っている。今回は、終着駅に着いた列車の車内点検業務を委託する。

組合：列車の入線、発車の列車監視の仕事はJRが担当するのか。

会社：入線時は最低1名が監視するようになってる。発車時は、JR社員が2名以上で監視する。2名で行っていた車内点検の業務について委託するという内容であり、その結果△17となるということ。

組合：労働時間についての変更はあるのか。

会社：作業ダイヤの見直しは発生する。

## **各職場に設置する端末で、自らの福利関係を申請！**

組合：事務について、基本は福利厚生については社員が自分で申請するということになるのか。

会社：そうである。

組合：現場に置く端末は土日也可以使用できるのか。

会社：稼働時間は今、勉強中。基本的には、日中の時間帯は使用できるようにしたい。

組合：不規則勤務の社員に対応できるようにされたい。土日、祝日、年末年始など。

会社：基本的にJネットは稼働してるので対応させたい。

組合：現場の総務科に設置するのか。

会社：スペースの問題等もあり検討中である。違う建屋になることはない。

組合：分からなければ聞けるのか。

会社：簡単に誰にでも扱えるようにしたい。

組合：個人の申請の他で、時期的な申請・申込み内容が発生する時は、引き続き会社から

周知するのか。

会社：通信研修などの告知は掲示などを使って行う。

組合：出向の関係で、どこに何名が出向したのか実績を明らかにされたい。

会社：個別の事柄については明らかにしない。

組合：どこの会社へ何名行ったのかを明らかにされたい。

会社：俗人の運用である。この場は要員計画であるので切り離されたい。

組合：組合は必要であると主張しておく。

組合：運輸の事務業務については、後日提案があるのか。

会社：期日で言えば、平成29年となっているので、別途提案する。

## **交番検査車両所の管理者1名、多めに抱えてることは間違いない！**

組合：交番検査の△1がダイヤ改正以降、管理者の数が変わっていないことについて、再度整理されたい。

会社：今回の要員計画で言えば基準人員で車両が471と示し、社員数が542である。

「初要員」は、基準人員を議論している。交番検査車両所の提示は△17（管理、一般の合計）であったが、これは471に対しての議論である。管理者の数で472であったのが管理の△1で471になったということ。多分、言われているのは社員数のことであり、〇〇助役がいるということで542になっているとのこと。この数が基準人員に対して直ぐに動くかと言えばそういうものではない。今回の新大阪駅の提案でも△17と示したが8月1日に△17が直ぐに動くということではない。管理者に限らず一般社員でもそうであった。

組合：では現状、交番車両所では管理者1名を多く抱えてるということか。

会社：その断面ではそうである。初要員が動いたからと言って直ぐに動くものではない。

組合：車内点検の外部への委託については、タイガー警備に出向に行ってる熊沢さんが適任である。京都駅での経験と、警備会社での経験があるまさしく適任であるので是非、多田さんの警備の経験も併せて2人を車内点検の業務にあたる会社へ出向させてもらいたい。

会社：個人の任用の話である。

## **九州での地震の影響で検査業務が大阪にも及ぶのか！**

組合：熊本での地震の影響で熊本総合車両所で検査できない部分があるはずである。その分を大阪仕業検査車両所で対応することになるのではないのか。実際、14日に普段の業務量より多く叩いた。今後はその対応が続くのか。

会社：明確に続くとは言えないが、明確に言えるものはない。

組合：仮に緊急呼び出しをする場合は丁寧にするべき。

組合：駅、車両所の休日出勤の実績はどうか。

会社：駅は運輸所のような斜め指定ではなく、申込みによるものと意識してる。車両所では今年度は突発休対応はあったと聞くが、斜め指定ではない。

組合：数字を聞いている。

会社：運輸所と同じ法則での指定はない。

組合：車両所で年休を流した社員はいるのか。

会社：ゼロではない。

組合：今後、問題があれば申し入れを行う。

以上