

令和2年度運営方針経営協議会開催  
**「新型コロナウイルス感染症」を理由に、  
夏季手当の支給月数削減は許さない！  
社員の命と健康を守るのは、  
会社の責任である！**

本部は、4月3日「令和2年度運営方針」の経営協議会を開催しました。最初に会社側から運営方針と「2020年度重点施策と関連設備投資について」の説明があり、続いて本部から質問しました。

運営方針では、①安全・安定輸送確保に向けた着実な取組み ②輸送サービスの充実 ③中央新幹線計画の推進 ④超電動リニア技術のブラッシュアップ及びコストダウン ⑤効率化・低コスト化の推進と財務面での体力の向上 ⑥営業施策の強化 ⑦技術開発の促進及び技術力の強化 ⑧関連事業の着実な推進 ⑨高速鉄道システムの海外展開の取組み ⑩社員育成及び労使関係の充実 ⑪地球環境保全の取組みの11項目が説明されました。また、設備投資額は、①安全・安定輸送確保に向けた着実な取組み(1,490億円) ②輸送サービスの充実(930億円)

③中央新幹線計画の推進(3,800億円) ④超電動リニア技術のブラッシュアップ及びコストダウン(30億円) ⑤営業施策の強化(200億円) ⑥技術開発の推進、地球環境保全、高速鉄道システムの海外展開(20億円) ⑦関連事業の着実な推進(310億円 \*連結子会社の設備投資300億円)と説明がありました。

本部からは、10項目の質問を行い、会社側に意見や要求を行いました。

質問と回答は、以下のとおりです。

## 組合側質問と会社側回答

1. 2020年度賃金引き上げ交渉において、会社は夏季手当について、「2.95箇月」という支給月数を回答した。そして、それは「安定的支給ベースである2.7箇月に0.25箇月上積み」だとしている。しかし組合員はそうは捉えていない。「昨年より0.1削減だ」と捉えている。「回答にあたって」と題する会社の文章で、「新型コロナウイルス感染症の影響により輸送量が減少、大変厳しい局面、当社の経営環境は非常に厳しい状況が続く」などとしているその一方で、2020年度の設備投資額は昨年度より約1,000億円も多い6,880億円を予定している。夏季手当支給月数を昨年より0.1箇月削減する理由はない。会社の見解を明らかにすること。

### 【回答】

鉄道事業の使命を将来にわたり果たすために、当社は中長期的視点に立って、当面の経営努力に踏まえつつ、実施時期や内容等について十分精査したうえで健全経営と安定配当を前提に工事を実施しているところである。

現在、当社の輸送業績が大変厳しい状況にある中、安全安定輸送の確保に尽力し、のぞみ12本ダイヤ等の各種施策を着実に推進させた社員のお力に対し会社として精一杯報いるために、安定的支給ベースである2.7箇月に0.25箇月上積みして、2.95箇月分としたところである。

2. 会社は、「新型コロナウイルス感染症の影響により当社の経営環境は非常に厳しい状況が続く」などとしているが、夏季手当の削減にみられるような、社員の賃金の抑制や労働条件切り下げにより経営環境の悪化を乗り切る前に、役員報酬の削減、これまで経営が悪化した時の備えなどとして蓄えてきた資金を使うのが先である。この二つを行うつもりがあるのか明らかにすること。

### 【回答】

役員報酬の削減や利益剰余金等については、株主総会での稟議事項であるので、今、この場で判断できるものではない。

3. 過日、大阪第一運輸所に、労災防止委員会によって過去の労働災害発生時の写真を使用したポスターが掲示された。そのポスターには、退職した社員でJR東海労OBだと明確に判る写真が使用されていた。本人の了承も得ず、個人が特定できる写真を使用するのは人権侵害である。会社の見解を明らかにすること。また、大阪第一運輸所所長と、労災防止委員会委員長は当人に謝罪すること。

### 【回答】

過去に労災情報で出されている写真であり、当時に、当人の了解を得て撮影された写真であるので現時点、人権侵害というつもりはないが、写真等の

使用については、適切に対応していきたいと思う。

4. コロナウイルス感染症は収束どころか、毎日のように感染者数が前日を上回るような事態である。また、東京都の小池知事は「ロックダウン」という言葉を使い、感染症拡大への危機感を露わにしている。コロナウイルスに感染し発病した社員がいないことは幸いであるが、今後社員が発症したときの対策を考えておかなければならない。特に乗務員が感染症を発症した場合には、列車運行に支障をきたすことになる。あってはならないことではあるが、「ロックダウン」「職場封鎖」のような事態になったときの業務遂行体制、列車運行体制について、会社の考えを明らかにすること。

**【回答】**

「緊急事態宣言」が発令された場合には、「新型インフルエンザ等対策行動計画」における指定公共機関として鉄道運行を確保していく。現業機関は、鉄道運行に講じた勤務体制を維持する。その他の社員は、可能な限り時差出勤を実施する。原則として、不要不急な出張、会議及び面会、飲酒を伴う懇親会を禁止する。

手洗い・うがい・検温の励行と感染予防や自身の体調管理を実施する。

指定された対象区域内で行う社員については、マスク着用を指示する。

社員の感染が判明した場合は、保健所等に相談をしながら感染した社員の職場での行動履歴、他の社員との接触有無の調査をおこなって、保健所等の指示に従って、出社不可や経過観察の措置をおこなっていく。また、職場内の消毒もおこなっていく。

感染予防に努めつつ、安全確保を最優先にできる限りの能力の確保に努めていく。

新型インフルエンザ等の流行を想定した事業継続計画を策定しているので、優先業務等を定めており感染が拡大した際には、新型コロナウイルス感染症についても適応していく

当社の社員又その家族において、感染または感染が疑われているような情報は現時点ではない。

5. コロナウイルス感染者が東海道新幹線で移動した例がある。しかし感染者が乗車していた車両は消毒するものの、担当した乗務員の健康状態を把握することをしていない。3月31日には、感染者が乗車していた編成が鳥飼車両基地に入庫し、そのことを知らされないまま関西サービックの社員が当該車両を清掃したとのことである。関西サービック側は清掃作業が終了する頃になって、JR東海側から感染者が乗車していた編成であることを知らされたそうである。この二つの例だけを見ても、会社が従業員の健康を守る姿勢にないといわざるを得ない。従業員が疑心暗鬼に陥らないために、情報は隠さず、速やかに開示するべきである。会社の考え方を明らかにすること。

## 【回答】

会社は、自治体からの情報に基づいて対応している。

会社が得た情報を基に、消毒の必要があると判断したものに対しては、消毒の実施をおこなっている。詳細については明らかにしないが、会社は情報を知得し次第、速やかに対応をしているところである。

消毒作業にあたっては、必要な防護措置を実施しておこなっている。

会社の方から、作業員に対してゴム手袋・マスク・ゴーグルの着用を用意しているところであるが、個別の会社においては更に追加の対策もおこなっていると聞いている。

社員への通知や体調確認については、必要な社員に対しては必要な範囲でおこなっている。

6. コロナウイルス感染症予防対策について、接客を行う職場、職種では一定程度対策がされているが、そうでない職場ではいわゆる「3つの密」を避ける対策が取られていないという認識である。社員の健康・命を守るのは会社の責任である。関係地本から申し入れているが、全ての職場において社員が密集した状態での点呼、訓練、待機、大声での唱和などは中止すること。また、特に点呼を失効する管理者等はマスクを着用すること。

## 【回答】

指定された対象区域内で行う社員については、マスク着用を指示するので、管理者もマスク着用になろうかと思う。

7. コロナウイルスの世界的感染症拡大により、今夏に予定されていたオリンピック・パラリンピックの開催が1年程度延期となった。また、世界各国の海外渡航禁止あるいは自粛により、海外からの観光客は激減している。このような状況ならば、5月より実施予定の「特大荷物の取り扱い」は少なくとも延期すべきである。そして、JR東海が要求している「車いす利用のお客様が安全・便利・快適に」新幹線をご利用できるようにする対策を優先すべきである。会社の考え方を明らかにすること。

## 【回答】

特大荷物に関しては、海外のお客様やオリンピック・パラリンピックのお客様だけではなく、全てのお客様に関して、例えば、現状であれば、大きな荷物の置き場所を求めてご自身の座席の周辺に置けない方が、置き場所を求めて車内を往来するであったりとか、少し無理をして荷棚に載せるなどことに対して、新幹線のサービス向上、セキュリティと安全の向上を含めて考えているので、予定通りの実施を考えている。

車いすご利用のお客様について、様々なご意見はいただいているところであるが、一方で設備面での制約もあるので、ハード面・ソフト面の両面からこれからも検討していくものと考えている。

できるところからしっかりとやっていき、多くのお客様により安全で快適にご利用いただけるようにしてまいりたいと思う。

8. JR東海労は妥結していないが、新人事・賃金制度の見直し施策が4月1日から一方実施された。リニア中央新幹線建設反対の立場は変わりはないが、会社は、健全経営と安定配当を堅持しながら進めるとしているが、その前提は社員が安全で健康的に働きがいを感じながら働ける環境と待遇である。施策実施に伴い、今後指摘してきた問題点が具体的に表れてくる。従って、問題が発生した都度、団体交渉を申し入れるので応じること。

**【回答】**

貴側から申し入れがあれば、内容を確認して適切に対応していく。

9. 3月31日、「70歳就業法」が成立した。企業は就業を希望する社員に対し、70歳まで就業機会を確保する努力義務が課せられた。JR東海においては、60歳到達時と同じ業務をこなさなければならない。社会的状況により、今後70歳まで働かざるを得ないケースが増えてくるであろうことを考えた場合、JR東海労がこの間要求しているように、60歳到達時の業務を同じ勤務体系でこなす現行制度とは待遇は、早急に改善されなければならないと考える。このことに対する会社の見解と、「70歳就業法」成立に伴い、会社が社内制度として整備していかななくてはならないと考えているテーマについて明らかにすること。

**【回答】**

当社は鉄道会社として安全最優先に、社員は高いモチベーションを維持しながら腰を据えて知識・技能を磨くことができるように正社員を長期雇用できることを前提にして、これまで人事・賃金制度や社員教育を充実してきたところである。定年退職した社員について、65歳まで継続雇用する制度があるが、将来の少子化を見据え、技能継承に常に意欲ある社員がより長く働き続けられる環境を整えるため、2017年10月から技能継承をできる社員の中で一定条件を満たした社員を70歳まで雇用する制度を導入している。2020年4月に施行される新しい人事・賃金制度の導入においても、昭和44年4月2日生まれ移行の社員において定年を65歳まで延長している。

業務経験豊富な社員が蓄積した技術や経験を活かして、65歳まで能力を発揮できる環境を整えていく。

10. リニア中央新幹線は安全、環境保全、地域との連携を重視し進めるとしている。しかし、建設をめぐり、沿線住民が建設中止を訴える訴訟を起こしている。また、沿線自治体からも環境問題などに関する懸念の声が上がっている。特に静岡県の大井川流域の自治体は、流量減による生活、産業への影響を懸念している。排出残土、水涸れ、生活環境など、会社は「丁寧に説明し

ている」としているが、裁判に訴えられるということは、「相手の側」はそのように受け止めていないことのあらわれだと考える。会社の見解を明らかにすること。

**【回答】**

中央新幹線計画の推進にあたっては、沿線の方々をはじめとした関係者の皆様に理解を深めていただけるように努めてきた。具体的には、環境影響調査の手続きに於いて、様々な説明会を開催してきたし、工事の実施計画の認可後には約250回を上回る事業説明会も実施している。また、工事の進捗に合わせて異常時の説明会、工事の着手前に工事の説明会など地元の皆様には丁寧に説明してきている。更に、沿線各県、工事事務所、環境保全事務所においては、地元からの問い合わせには丁寧に対応している。

引き続き、工事の安全と環境の保全、地域との連携を十分に重視して計画を着実に進めていく。

11. 東海道新幹線大規模改修工事は第3期に入っていると認識するが、工事の進捗状況と第3期で工事が終了するのか明らかにすること。また、東海道新幹線の脱線防止ガード設置工事の進捗状況を明らかにすること。

**【回答】**

大規模改修については、現計画に於いて、隧道と鋼橋については完了する予定である。コンクリート橋については協議の案件などについて、一部完了しない部分が見込まれる。

今後は、協議の相手の協力を得ながら順次、進めていく。

第3期以降、コンクリート橋の工事の計画をして、取り組んでいく。

脱線防止ガードについての進捗状況は、2019年度時点で、計画をしている646 k mについて概ね計画通り進捗をしている。全線1069 k mに対して約6割のガード設置が完了している。

2020年度については、約59 k mの脱線防止ガードの敷設を計画している。

2021年度以降の計画については、計画通り完了できる見込ではあるが、今後具体的な計画を提出提出すると考えている。

以 上