

## 2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第6回団体交渉

本部は9月4日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第6回団体交渉を行いました。

今回は、台風などの災害において、出勤できない場合の勤務認証、前泊の非常呼び出し手当をめぐり、議論しました。本部は「社員個々の実状があるため考慮すべきだ。会社が呼び出したのだから、手当を出すのは当然だ」と、主張しましたが、会社は「事情は考慮する」としながらも、予見の可否を押し通し、呼び出しに対する手当の支給は拒否しました。さらに本部は、鉄道も運休、道路も通行止の中、何が何でも職場に來いと指示し、危険を承知で自転車で行った事例を出して問題化しました。

コロナ禍における中で業務に就いた社員に対し、本部は手当を要求しましたが、会社は自分の健康管理のみを主張し、対立しました。

旅客からの暴力事件について、本部は「会社はサポートしていると言うが、全く事実と違う。告訴しても費用は当該社員の負担、民事で損害賠償したくても、何らサポートがない。金銭的なことも含めて、サポートである」と、実態を訴えました。しかし、会社は現状を変える気はありませんでした。

専任社員の労働条件については、会社は全く改善しようとする気はありませんでした。本部は「賃金も半分以下で同じ仕事をしている。だからみんな退職する。入出区を専属的に行う仕事をつくれれば良い。専用の行路作成が無理なら、休日を増やせば軽減される」と主張しました。また、専任Vの社員数を質問したところ、回答する気はありませんでした。本部は「専任Vは全員J R 東海労組組合員ではないのか」と追及したところ、会社は無言になりました。新幹線通勤の代用証の要求については、会社は「社宅を用意している」として、要求を拒否しました。その社宅さえ、高額な家賃（社宅料金の値下げの要求を拒否）を取るのです。本部は認めないと、主張しました。

リニア建設について、本部は「健全経営でないのにリニアを進める理屈が分からない。コロナ禍における経営実態、リモートワークなどの状況を会社はどう考えているのか」と追及しましたが、会社は「会社は健全経営である。コロナのことで仮定の話はしない」と、逃げ回り議論を避けてきました。本部は「リニアを口実に労働条件を切り下げることが絶対許さない。今中止しなければ大変な事態になる」と、念には念を押ししました。

主なやりとりは、下記の通りです。

## **計画運休などの災害時の事前出勤の態勢は非常呼び出しなのだから、それなりの手当を出すのが当たり前だ！**

組合：9月1日辺りから各職場に、「異常時の通勤等に関する考え方について」なる掲示が貼り出されたが、それについて伺いたい。

会社：計画運休時のことか。

組合：異経路通勤について相談してくれとか、前泊してくれとか、その指示に従わないと障害休暇を認めないのか。

会社：認めない。

組合：障害休暇を認めないのは腑に落ちない。組合の要求にケンカを売っているようだ。

会社：所定の出勤時間に出勤することが困難な事が予見できるときは、今までも障害休暇を認めていない。当日に何らかのトラブルで出勤できないときは障害休暇を認めている。なので、改めて周知している。

組合：予見できる場合は。

会社：予め出勤できないことが判っているので、障害休暇にはならない。

当日出勤しようと思って、災害等で出勤できなければ障害休暇になる。

計画運休などで事前に出勤できないことが明らかな場合は、障害休暇にはならない。

組合：ならば、前日の21時以降に各交通機関が計画運休を決定し周知した場合はどうなのか。

会社：まだ、各交通機関が動いていれば、対応してもらおう。

組合：社員が翌日の出勤時間が早いため、早めに就寝しており翌日の朝に起床したら計画運休になっていたらどうするのか。

会社：それは個別のケースであるが、基本的な考えは先ほど説明した通り。

組合：改めてあのような掲示で周知されたので、何かあるのかと思ったが。

会社：台風の季節に入ったので、改めて周知した。

組合：会社から出勤を指示されたが、道路は通行止めで各交通機関も運行されていない時には、自転車で出勤しなくても良いということか。

会社：本当に通勤できない状況ならば、仕方がない。それぞれの職場で相談してほしい。

組合：我々は公共交通機関で働いているので、運転再開時に人手が欲しいのは理解するが、その勤務のために早めに出勤等してくれというのは、待機してくれと言うのと同じではないのか。

会社：出勤できなくなるので、会社は宿泊場所を確保しているし、宿泊代も出している。

組合：その日のために前泊など早く出勤するんでしょ。それは、仕事に対しての待機ではないのか。

会社：いや、仕事しているわけではない。

組合：職場に来れば、乗務に向けての準備など仕事に関することをしている。

会社：それは意識が高いから。

組合：現場で働く者は皆、意識が高いから職場に来れば何らかの仕事に関することをしている。こじつけに聞こえるかもしれないが、所定の出勤時間間に合うように前泊等をさせるのであるならば、就業規則の第93条の災害時の勤務に当たるのではないのか。

会社：業務や待機を命じているわけではないので当たらない。

組合：予め、計画運休等で出勤できないことが判っていて、当日に出勤できない社員がいる。予見できるできないでなくて、就業規則の第78条の(4)を素直に読めば障害休暇ではないのか。

会社：不可抗力というのは、例えば出勤当日に通勤で使用する公共交通機関が止まってしまったとかである。

組合：「災害・感染症発生による交通遮断の場合」の災害は、台風も災害ではないのか。

会社：計画運休でなく、出勤当日に通勤で使用する公共交通機関が止まってしまった場合は障害休暇である。

組合：計画運休は関係なく、出勤日の当日に通勤で使用する公共交通機関が止まっているのではないか。

会社：計画運休で出勤当日に通勤で使用する公共交通機関が止まることは、判っているではないか。

組合：予め止まるのは判っていても、出勤日当日に実際、通勤で使用する公共交通機関は止まっているではないか。

会社：事前に、通勤で使用する公共交通機関が運行されているか、運行されていないかが判っているかである。

組合：そのような事は、条文に書かれていない。

会社：それは、不可抗力で記されている。

組合：事故等の不可抗力の原因ではなくて、災害・感染症発生による交通遮断の場合ではないのか。予め予見できるとは記されていない。

会社：今回、特に変更をしたわけではなく、今までも同じ取り扱いをしてきた。会社の考え方は、予見していたかどうかである。なので、必ず障害休暇になるという訳ではない。

組合：予見できない中で来てくれと言うことでしょう。あくまでもお願いだな。

会社：別の手段で出勤できるのならば、必ず前泊する必要はない。

組合：家庭の事情で、どうしても出勤できない場合はどうなのか。

会社：そのような場合は、しっかり事情を聞いて勤務変更することはある。

組合：障害休暇にはならないのか。

会社：障害休暇にはならないので、特休・公休を振ることはある。

組合：会社は、就業規則の第78条の(4)を都合の良いように解釈している。

会社：計画運休などが無い時代のイメージをすると、出勤しようとしてもでき

ないときに、障害休暇にする。出勤しようと思って行けないことが判っていれば、趣旨とは違う。障害休暇の概念は、出勤しようと思っても出勤できないことが判ったときに、仕方がないから障害休暇となる。

組合：あくまでも前泊はお願いであると言うから、こちらはそれなりの対処を求めている。社員は前泊することで、食事代など、それなりの費用がかかる。なので、非常呼び出し手当を支給するなどの救済をするべき。

会社：心情的なことは理解します。

組合：ならば、前泊手当をつくれれば良い。報いるものが必要だ。

会社：「必ず前泊をせよ」と言っているわけではないので、新たに手当をつくる考えはない。会社はあくまでも出勤できる手段を用意しているだけである。別に、職場の近くに親戚や友人の家があり、そこから出勤してもらっても構わない。

組合：親戚や友人の家から出勤途中に交通事故とかあった場合はどうなるのか。

会社：それは不可抗力なので、障害休暇になります。

組合：その交通事故は、労災として認められるのか。

会社：事前に親戚や友人の家から出勤することを職場の管理者に伝え許可されていけば問題ないが、勝手に親戚や友人の家から通勤して交通事故などにあってしまうと、それはならない。

組合：去年の計画運休時、前泊しても職場の近くのコンビニなど食料がなく、食事の確保が大変であった。

会社：そうか。

組合：認識がずれている。また、改めて申し入れをする。対立。

## **指定感染症が蔓延している中で業務をした人には手当を支給せよ！**

組合：遺失物、嘔吐物の処理、トラブルなど、手当の新設の要求についてはまとめて議論するが、新設する考えはないのか。

会社：普段の業務の範疇で、職務手当に補完されているものであり、別立てして手当を新設する考えはない。

組合：働いている人がそういう手当がほしいという意見はある。気持ちを受け止めるべきだ。くそ暑い中での作業をしている人もいる。

会社：考えは分かる。

組合：全部対立。

組合：指定感染症が流行している中、不特定多数の人々と接触する業務に就いている社員は、非常に不安を感じながら業務に就いているわけであるが、そのような環境で業務に就いている社員を報いるために、新たな手当を支給する考えはないのか。

会社：感染予防が大事であり、手当を支給するとは考えていない。

組合：現在「コロナウイルス感染症」が流行している中で社員は会社のために大きな不安を抱えながら業務に就いている。何らかの目に見える報いがなければ、そのような状況の中で働いている社員は、会社から大事にされているとは感じられないではない。ボーナスにも反映すべき。

会社：そのような中、皆さんがんばっていただいている事には感謝している。ご意見に対しては承った。

組合：コロナに関しては、別途申し入れするので協議すること。

組合：検温の励行と会社が言うなら、全職場でやるべきではないか。

会社：やるべきだと考えていないから、手洗い、うがいと同じで、自分でやって下さいという意味である。

組合：検温は1回のみか。機械の調子もある。

会社：明らかに異常値が出れば別だが。

組合：全て対立。

## **自動車通勤での不可抗力に対しては、障害休暇にせよ！**

組合：自動車通勤での不可抗力に対しては、障害休暇にするべきだ。

会社：ケースバイケース。基本はダメだ。

組合：通行止めならどうか。

会社：土砂崩れなどなら、障害休暇が認められる可能性はある。

組合：可能性なのか。

会社：どういう場合が良いとか悪いとか、その時のケースバイケースになる。

組合：前向きに考えるべきだ。

組合：通勤経路のことだが、早朝深夜で所定のルートで通勤できない場合は、どうするのか。

会社：箇所長が判断すれば大丈夫である。仕事で終電に乗れなかった場合は、別の経路で帰って下さいと言う。

組合：事後承諾はどうか。

会社：基本的には事前に言わないとダメだ。

組合：柔軟に対応してもらいたい。

## **通勤ルートは本人の申告とせよ！**

組合：通勤経路は最も経済的でなくてはならないのか。

会社：そうだ。賃金規程の通り。

組合：15分短縮なら良いのか。

会社：そう。これは難しい問題。

組合：地図ソフトの性能が良くなり、算定したところ通勤経路を変えられた人がいると聞いた。ガチにやられた。

会社：全員に平等で行っている。車はグーグルマップでやっている。  
組合：今まで良かった経路が突然ダメにされた、という不満がある。社員の申告に基づいて通勤手当を支給すべき。  
会社：総務の方も判断しやすいし、平等性もある。  
組合：公共機関でも、通勤しやすいルートがある。  
会社：自己負担で認めている場合もある。  
組合：自己負担はなくしてもらいたい。極端にルートを変えようという人はいない。本人の申告にするべきだ。  
会社：どこに住むかは会社は指定していない。最も経済的なルートにしよう。  
組合：どこに住むかは指定していないと言うが、職場を決めるのは会社だ。  
会社：そうだ。  
組合：静岡在住の人は浜松に、浜松在住の人は静岡に通勤している人が多い。その回答は慎むべきだ。  
会社：社宅は用意している。  
組合：持ち家の人もある。そこは、社員に応えるべきだ。通勤に自己負担はあり得ない。  
会社：だから15分ルールがある。  
組合：対立。

## **出向しても乗務員なら、乗務員の労働時間とせよ！**

組合：出向先が乗務員として働く場合は、1日7時間とするべきだ。同じ仕事をしている。  
会社：回答のとおりで、そのような考えはない。出向先の労働条件で決まるもの。当社の7.5時間は保証している。  
組合：JRCPの乗務員には労働外時間というものはあるのか。  
会社：分からない。  
組合：労働条件は出向先、特別措置は本体の温情。  
会社：1日8時間となったら、入社の際に聞いてないということになる。そこは保証するという趣旨の条文。7.5時間でやってもらう。  
組合：そこは何とかならないのかということ。  
会社：なんとかはならない。  
組合：時間差の分を賃金として支払えば良い。  
会社：そのような考えはない。  
組合：対立。  
組合：出向先で発生した問題の解決や労働条件についても見直す気はあるのか。  
会社：出向先の労働条件でやってもらう。そのような考えはない。

組合：出向先の労働条件は良くない。何とかしたいという気持ちは分かるでしょう。それは出向先の話でしょう。こちらとすれば、何で出向に出したのかという気持ちだ。明らかに労基法に違反している出向会社だとしたらどうするのか。

会社：必要に応じて指導・対処はする。

組合：体調を崩したりしたときの相談もそうか。

会社：相談はさせてもらう。

組合：出向には出さないとは言えるか。

会社：言えない。出向先の領域に踏み込むことは、介入になる。

組合：出向した社員と、出向先の会社の社員で作業によって手当が違う。

会社：賃金は本体で払っているためである。出向先に賃金を合わせると、基本給や調整手当が変わるので、本体に合せている。

組合：対立。

## 健康診断の予約制を改善せよ！

組合：健康診断で直ぐに予約しても取れない。勤務が予め分かっている職場では、直ぐに申し込めるが、乗務員は不規則勤務だ。受診箇所を拡大するとかの対策は考えないのか。今回は、コロナ禍で密にならないような対策はしたのか。

会社：感染拡大予防のガイドラインがあり、対策を講じている。

組合：予約人数も減らしたのか。

会社：減らして回数を増やした。

組合：受検しやすくするために、何とか改善しないとイケない。

組合：遠隔地の人が勤務免除で受検するように。

会社：考えていない。

組合：対立だ。勤務免除されない人も勤務免除すべきだ。受検箇所も自由に選べるようにするべきだ。

会社：社員数を基に検診体制を取っているから無理だ。

組合：医適の時は超勤になるが、もう1回の健康診断は自己の時間。これも地超勤にするべきだ。

会社：健康管理だ。自己の時間である。

組合：超勤にならない健康診断を受けなかった場合、どうなるのか。

会社：夜間従事者など決められた人は受けてもらう。

組合：そういう決まりなら超勤にすべきだ。

会社：自己の健康管理である。医適については超勤を認めている。

組合：年1回で済む人を1回にすれば、予約が取れやすい。夜勤者は義務だから超勤は当たり前だ。検討すること。

## SASの個人負担を軽減せよ！

組合：SASの個人負担は大きい。会社が負担をせよ。

会社：自分の治療のため。

組合：だったらやらないとなれば、乗務できないのではないか。

会社：そう。

組合：会社の指示だから負担は当然。

会社：他の業務になるかもしれないから、治療して下さいということ。

組合：無呼吸が治ったと自覚した人に、再検査を認めるべきだ。

会社：基本的にSASは治らないものだと認識している。

組合：治った人が実際にいる。痩せて気道が確保された。治っても一生機械を持たなければならないのは苦痛だ。

会社：…。

組合：産業医の判断、考え方はどうか。

会社：相談してみればどうか。

組合：産業医に相談して、再検査しても良いとなったら、再検査はするのか。

会社：産業医がそう言うなら、やるかもしれない。基本的には治るものではないと考えている。食事や運動で痩せたとなるなら、主治医と相談ということにもあるかと思うが、会社は医学的な見解を担保した上で対処する。

組合：最後は、産業医、主治医の判断ということで良いか。

会社：そうである。

組合：SASの病院を増やす考えは。

会社：検査のレベルを考えた上で確保している。今の病院となる。

組合：名古屋のセントラル病院での社員優先の考えは。

会社：そのつもりはない。

組合：脳ドックで、35歳以上全員の受検についての考え方は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：喫煙者や人間ドックを受けない人を除外する理由は何か。

会社：自分の健康管理をすることが大前提だ。

組合：人間ドックでなくても、会社が行う健康診断で健康管理ができています。

会社：より精密にできるという意味では、健康診断とは違う。

組合：対立。3年毎の受検もできないのか。

会社：できない。

組合：人間ドックの受検に際し、年休を優先的に出すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：配慮しないのはおかしい話だ。人間ドックの年休が出なければ脳ドックも受けられない。本人は両方受けたいひともいるはずだ。

会社：1年間受けないのか。

組合：早い時期なら変更のチャンスはあるが、年末などに申し込んでいたら変

更のチャンスを逸してしまう。

会社：早く申し込んだ方が良いでしょう。

組合：長期的な研修に入ればチャンスがなくなる。そういう事情は考慮するのか。

会社：そこは相談しないと分からない。

組合：優先しないことを確認して対立。

## **旅客からの暴力には毅然と対応すること！**

組合：第三者からの暴力について、フォロー体制は定着していたという回答だが、そうではないという現場の声がある。弁護士の紹介なども会社がやるのか。

会社：紹介まではやらない。訴訟は社員個人がやるもの。サポートはする。

組合：訴訟にあたり、会社は資料提供を行うのか。

会社：本人が弁護士と相談した上で、資料は本人が持っているでしょうから、活用したら良い。

組合：管理者のフォローというのは、どこまでフォローするのか。

会社：会社が前面に立つて行うというものではない。

組合：告訴に関わる費用、弁護士費用は会社は負担するのか。

会社：しない。

組合：業務上でのケガだから、会社が費用を負担するべき。

会社：治療費は労災で出る。診断書は会社の経費かもしれない。

組合：フォローとは、金銭的な面も含めたものだ。乗客から殴られてけがを下社員がいて、告訴して無罪になったことがあった。民事で訴えようと思っても会社がフォローしなかったと聞いた。フォローになっていない。誰かがやられると、他の人も心配になってくる。特に、コロナ禍においては、社員はストレスのはけ口にされる恐れがある。泣き寝入りはしたくない。会社が社員を大切にしていると言うなら、姿勢を見せるべきだ。

会社：会社としては、毅然として対応する。

## **社員運用の異動は本人の希望とせよ！**

組合：運輸系統の社員運用だが、本人の希望は尊重すべきだ。

会社：希望通りに行うべきものではない。

組合：今年度は計画通りか。

会社：計画通りである。

組合：還流の期間は今までと同じ約5年間で、そこを変えるつもりはないのか。

会社：おおむね5年としている。

組合：5年以上駅にいて、戻してもらえない人がいる。

会社：中にはそういう人はいる。

組合：上から戻るかどうかわれた人がいるが、要員計画があるのか。  
会社：要員需給があるので、考えなければならない話。  
組合：国鉄組が退職する時期を迎えて、経験者を少なくするようなことはあつてはならない。  
会社：総合的に判断する。  
組合：帰りたくない人もいれば、行きたくない人もいる。そこを操作できないのか。  
会社：希望だけで決められるものではない。  
組合：異動で調整手当がなくなるケースがあるが、付けるべきだ。  
会社：平等にしている。  
組合：2年間の措置すら考えないのか。  
会社：みんなと一緒の手当。  
組合：そこは考えるべきだ。

## **54歳原則出向は現制度にそぐわない！**

組合：65歳定年だが、誕生日月ではなく年度末という考えは。  
会社：年金に合わせている。  
組合：今後も見直す考えもないのか。  
会社：年金をもらえるなら、早く辞めたいという人もいる。  
組合：54歳原則出向の考えも同じか。  
会社：はい。  
組合：今の65歳定年の制度と合わない。マッチしていると思っているのか。  
会社：広く雇用場を確保するという意味では、機能している。  
組合：費用の場とは、出向先の会社のことか。  
会社：当社で働いてもらう場はたくさんあった方がよい。  
組合：機能しているということではなく、制度とマッチしているかどうかである。  
会社：…。  
組合：54歳で出向している人は少ない。現実58、59歳の出向が多い。  
会社：そう。  
組合：技術継承の意味では、54歳で出すのは人材的にもったいない。  
会社：技術継承は勘案しながら実施していく。  
組合：技術継承はしっかりとやる体制は整えるべきだ。  
組合：出向先で体調を崩したら、戻すのか。  
会社：相談させてもらう。

## **専任Vは撤廃せよ！**

組合：専任社員の労働条件を改善する気はあるのか。

会社：回答の通り、鉄道業という特殊性という効率的な業務運営の観点から、そのような考えはない。

組合：今までと同じ仕事で、給与が半分、体はだんだんきつくなる。みんなヒーヒーしながら仕事している。入出区だけの行路をつくれれば良い。若い年代でさえ、きついと言っている。配慮は必要だ。労働力不足になっていく。会社の考え方は、労働条件をきつくして「年寄りや辞めろ」ということなのか。

会社：そんな考えはない。

組合：だとしたら、考慮すべきだ。

組合：専任Vの撤廃の考えはないのか。

会社：ない。

組合：法律の編み目をくぐってつくった制度だ。専任Vは何人いるのか。

会社：分からない。

組合：人数を明らかにしたら、全員JR東海労組合員ではないのか。

会社：…。

組合：60歳でリセットするのだから、区分は必要ない。差別だ。年間休日も増やす気はないのか。

会社：ない。

組合：専任社員だけの行路が組みにくいというなら、休日を増やせば良い。

会社：あくまでも、契約のこと。しんどいことは理解する。

組合：前向きに検討すること。

組合：専任社員の基本給の区分も一律にすべきだ。

会社：等級に合わせたものだから、変えるつもりはない。

組合：退職でリセットしたのだから、再雇用だから区分をつくるのはおかしい。

会社：同じ業務をする。連続性があるからだ。

組合：同じ仕事をするのだから、賃金も見合ったものにすべき。22万円は相当譲歩した要求だ。

会社：そうですか。

組合：契約満了報労金も同じ考えか。

会社：そうである。

組合：専任社員の扶養手当、調整手当、補償措置額も、今まで充分払ってきたという考えなのか。

会社：そうである。

組合：せめて調整手当は、同じ地域で働いているのだから。

会社：その地区の生活水準にあった賃金は払っている。

組合：前向きに考えよ。

組合：私傷病の欠勤期間を180日にすることは。年配者はケガなどでの回復が遅い。今は、老老介護の時代。前向きに考えよ。

会社：考えはない。  
組合：社宅使用料の値下げはどうか。  
会社：減額しない。  
組合：住んでも5年足らずだ。広域の社員もいる。せめて社宅だけでも面倒みるべき。国鉄改革を苦勞してきた人たちだ。  
会社：そのような考えはない。  
組合：新幹線定期券で、高齢者給付金がもらえない。何とかせよ。  
会社：できない。そこに住んでいるから仕方がない。  
組合：もともと、静岡地区の人が会社の都合で転勤した。  
会社：社宅は用意してある。回数券は認めている。  
組合：購入券を通勤の数だけくれたら違ってくる。何か会社で考えよ。

## **リニア中止をしないと大変な事態になる！**

組合：赤字という状況でリニアはできるのか。  
会社：財政投融资を活用して行っている。  
組合：会社は「健全経営」と言うが、中味は何か。  
会社：健全経営は健全経営である。  
組合：赤字で健全経営といえるのか。  
会社：赤字は赤字かもしれないが、健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂させていくことは回答で示した通り。  
組合：いくら赤字が出ようが、健全経営ということか。  
会社：そう。  
組合：今の経営状況がずっと続いたとしても絶対リニアはやるのか。  
会社：仮定の話。難しい。何とも言えない。現状においては建設を完遂するということ。  
組合：1年赤字だとすると。  
会社：仮定の話はしない。  
組合：経済誌などで、コロナが収束しても、テレワークやリモートなどで、鉄道の需要は見込めないと言われている。これに対しては会社はどう考えているのか。  
会社：人が人と会うことはなくなるならない。  
組合：数字的にどうかだ。「のぞみ」を12本も走らせる需要は見込んでいるのか。  
会社：そういうことを含めて、健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂するということ。  
組合：全く分からない。回答になっていない。  
会社：…。  
組合：この先、黒字になったとして、建設費はどれだけ捻出するのか。

会社：分からない。  
組合：今年度は、3, 800億円くらいの費用を捻出しているでしょう。  
会社：手元に資料がないので。財投を活用しながら進めていく。  
組合：資金繰りの展望はどうか。  
会社：現時点では見通せない。然るべきタイミングで発表するかもしれない。  
組合：この状態が続いても、リニアを中止するという判断は絶対にしないのか。  
会社：今この場で言えるわけがない。  
組合：今中止を決断しないと、大変なことになる。  
会社：会社はやると言っているのだから、今この時期に完遂するということが大事だ。  
組合：それが会社の考えだな。今後も、リニアの申し入れは行えば、団交はやるということか。  
会社：協約に則り対応する。  
組合：こんな経営状況にも関わらず、リニアに投資するということだから、組合としては、労働条件を下げることは絶対に認めない。リニアによって、会社が経営破綻するようなことも、組合としてはさせるわけにはいかない、ということだけは言うておく。  
会社：健全経営を堅持しながらやっていく。  
組合：健全経営とは、社員の賃金も下げないでやっていくということだな。  
会社：健全経営としてお伝えしている。  
組合：大規模災害に対するリスクに備えると言うが、地震のことを言っていると思うが、間違いないか。  
会社：それも含めて大規模災害。  
組合：東南海地震が起きれば、50歩100歩の世界だ。地球規模のプレートが動くものだ。太平洋側が危険で富士山の北側が安全という保証はない。  
会社：会社はそういうことを含めて、ルートを設定している。  
組合：そのルートの設定が50歩100歩だと言っている。回答になっていない。

## **会社に提出する書類の費用は会社が負担せよ！**

組合：職務乗車証で新幹線乗り換え改札口も通れるようにせよ。  
会社：不正使用防止が目的だから、そのような考えはない。  
組合：その先の切符があれば問題ない。  
組合：非課税証明書や診断書など会社に提出するものは、会社が費用を負担する考えはあるのか。  
会社：ない。  
組合：夏季の冷房による寒さ対策の上着を支給せよ。  
会社：現状で対処されたい。

組合：ＪＲ東日本もＪＲ西日本も着ている。選択制も考えるべき。

組合：職務乗車証をＩＣカード化したときの購入券機能の考えは。ＪＲ東日本では導入している。

会社：現時点では取り扱いを変える考えはない。

組合：対立。

以 上