

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第9回団体交渉

本部は9月24日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する再申し入れ」に対する第9回団体交渉を行いました。

今再申し入れでは、台風などの災害や計画運休時の取り扱い、新設される在宅勤務制度の解明、出向者・専任社員の労働条件、リニア建設、祝日手当などについて、職場の切実な意見をぶつけてきました。しかし、全てにおいて対立で、前進はありませんでした。

専任社員の労働条件について、本部は「賃金を半分以上にして、従来と同じ仕事をさせること自体が間違っている。貴重な労働力である。年配者の体力を考えよ」と主張しましたが、会社は「雇用契約がそうになっている。改善する考えはない」と、苦勞してきた先輩を大事にしようという考えは全くありませんでした。

リニア建設について、本部は「コロナの影響で赤字を計上し、収束しても輸送量は元には戻らない。資金はどうやって捻出するのか」と質問しましたが、会社は「乗客は増えるかもしれない。誰にも分からない。資金は確保している」と無責任な回答しかできません。また、本部は「会社は大井川の大量湧水の資料を隠蔽していた。隠したことは、大惨事になるのを知っているからだ」と追及しましたが、会社は知らないふりをしました。本部は『静岡新聞』（9月10日付）1面を広げて見せつけたところ、会社側委員は無言になりました。

祝日手当などの要求について、本部は「手当が減額された。社員は祝日手当を要求している」と主張しましたが、会社は「一円足りとも上げない」という頑なな姿勢を押し通しました。

最後に、本部は「改訂新人事・賃金制度を除いて労働条件部分を締結する考えはあるのか」と質問したところ、会社は「そのような考えはない」としました。本部は持ち帰り検討とし、9回に及ぶ団体交渉は終了しました。

再申し入れの内容とそれに対する会社回答と主なやりとりは、下記の通りです。

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善ならびに、 改訂新人事・賃金制度に関する再申し入れに対する会社回答

I. 労働条件について

1. 災害時について

(1) 台風の接近等により前日の「出勤」を指示した場合は非常呼び出し手当を支

給すること。

【回答】

特殊勤務手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して、整合性のある賃金体系へ変更したことに加え、令和2年4月の制度改正において、昨今の当社の業容の変化に対応した賃金体系見直しを行ったことから、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

- (2) 災害時の異経路による通勤について、翌日の出勤に備えた通勤経路上の運行情報の確認は社員本人任せにせず、会社が責任を持って通勤経路上の運行情報を確認して社員個々に伝えること。

【回答】

翌日の出勤に備えた通勤経路上の運行情報の確認は各自で行い、所定の通勤経路での通勤が不可能な場合は、管理者に相談することとしている。

- (3) 終日運休等、所定の通勤経路での通勤が不可能で、箇所長が必要と認めた場合は異経路通勤の交通費を会社がするとあるが、箇所長の判断抜きで社員の申告に基づき支払うこと。

【回答】

箇所長が必要と認めた場合に、異経路通勤の交通費を支給する。

- (4) 所定の通勤経路での通勤が不可能となり、異経路での通勤をしようとする場合は、「事前に管理者に相談」するのではなく、「事後に報告」とすること。

【回答】

異経路通勤をする場合は、事前に管理者に相談することとしている。

- (5) 計画運休等で職場に滞在している時間は労働時間とすること。

【回答】

会社が指示する業務に従事した時間を労働時間とする。

2. 在宅勤務について

- (1) 「在宅勤務の規定化」について、会社はどのような場合に「在宅勤務」が発生すると想定しているのか明確にすること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症の蔓延等により、会社が指示した場合の他、その他在宅で対応させざるを得ない緊急的な業務がある場合などを想定している。

- (2) 「その他会社が認めた場所をいう」とは、どのような時に認められるのか。又、

どのような場所が認められるのか明らかにすること。

【回答】

社員から相談があれば、指示する在宅勤務に適した場所かどうか、会社が適切に判断する。

- (3) 「勤務箇所における勤務の途中から在宅勤務となった場合や、在宅勤務の途中から勤務箇所における勤務となった場合の移動に要する時間については原則として労働時間に算入しない」扱いは、会社の都合で勤務中に勤務箇所を変更させるものであり移動に要する時間も労働時間として認めること。また、どのような場合に勤務中の勤務箇所変更を想定しているのか明らかにすること。

【回答】

原則として労働時間に参入しない。また、勤務場所を変更する必要がある時に会社が適切に指示をする。

- (4) 「会社貸与の端末にかかる通信費」とはどのような通信費を想定しているのか明らかにすること。また、会社で業務を行えば発生することはない通信費であり、自宅におけるインターネット使用料等の通信は一定額を会社が保証すること。

【回答】

会社が指示する業務を行う為に、必要な端末を必要な社員に貸与する事としており、その端末にかかる通信費は会社負担とする。

3. 出向社員の労働条件について

- (1) 出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【回答】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なる為、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて決定したものを適用するべきものである。

II. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

1. 専任社員の労働条件等について

- (1) 専任社員の労働条件については、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。又、新幹線職場では専任社員の職名や列車長、車掌

長の指定については、本人の希望に添って指定すること。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

2. 専任社員の雇用条件について

- (1) 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をする為の基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- (2) 「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。又、専任Ⅴの区分を廃止すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をする為の基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。また、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Ⅴを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

Ⅲ. リニア中央新幹線建設について

1. リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

【回答】

中央新幹線計画の最大の目的は、東海道新幹線の将来の経年劣化と大規模災害に対するリスクに備えることであり、これは、日本の大動脈輸送をより力強く担うという当社本来の使命を果たしていく為に不可欠な計画である。健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂する。

IV. 改訂新人事・賃金制度について

1. 祝日手当（E単価）を復活させ、1時間あたり50/100とすること。

【回答】

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直したことから、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

2. モニター通勤からフレックス通勤定期への変更に伴っての税や社会保険、公的保険などの負担に伴う通勤補助手当を新設し、下記金額を支給すること。

50km以上100km未満	3,000円
100km以上200km未満	5,000円
200km以上	10,000円

【回答】

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直したことから、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

V. その他

1. 乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がないため、3シーズン用の上着を貸与すること。

【回答】

端境期の寒さ対策だけでなく、地域や職場により夏期でも外気や空調が低温と感じるケースがある為、社員の健康等に配慮して長袖タイプ希望者に対しては半袖に換えて貸与している。またベストも貸与していることから、新たにスリーシーズン用の上着を新たに設けて貸与する考えはない。

《主なやり取り》

前日に職場に来させるのだから、手当を支給すべきだ！

組合：災害時における前日の出勤指示について、現場の声として、「前日に呼び出すのだから、非常呼び出し手当を出すべきである」と感じている社員が大勢いる。

会社：非常呼び出し手当とは性質が違う。

組合：言葉的には「非常」ではないかもしれないが、前日に職場に呼び出されると余計な出費がかかるので、何らかの手当で負担を軽減できないのか。

会社：出勤を指示しているわけではないので、お金で措置する考えはない。

組合：出勤を「指示」していないと言うが、現場の社員は「指示」と感じている。

会社：出勤時間に出勤できるのであるならば、前日に職場に来る必要はない。

会社は出勤時間に出勤できないことが分かっているので、場所を用意しているということ。

組合：それが、「暗黙の指示」ではないのか。

会社：出勤時間に出勤できるのであるならば、前日に職場に来る必要はない。

組合：出勤時間に出勤できなければ、出勤遅延とするだろ。

会社：出勤遅延とする。

組合：それはズルいのではないか。

会社：出勤時間に出勤できれば、何の問題もない。

組合：会社は上手くやってる。

会社：会社は出勤時間に出勤できないことが分かっているので、そのような人のために泊まれる場所を用意している。何も自分で宿泊施設を探せとは言っていない。職場から近い場所に住んでいて、公共交通機関を使わずに徒歩などで来れる人は前泊する必要はない。

組合：会社は社員に協力を求めているわけだ。

会社：求めている。

組合：ならば、手当を支給すべきである。

会社：そういう考えは分かりますけど。

組合：やっぱり、非常時だ。

会社：非常時は当日のこと。前泊は性質が違う。

組合：乗務員の仕事は1泊2日だ。それが前泊すると2泊3日だ。そうすると体力的にも疲労度が違う。そういうところも配慮して会社も考えるべきである。

会社：前泊も労働されているのならば体力的な消耗も分かるが、職場に来ていただき休んでいただいている。

組合：非現業は前泊することはあるのか。

会社：部署によってはある。

組合：やはり前日に職場に来るとなると、拘束されている感が非常に強い。

会社：その気持ちは理解するが、会社としても走らせると決めた列車を走らせなければならない。

組合：手当が出せないのならば、せめて朝食を会社が用意するべきである。

会社：去年の計画運休の時とかはどうしたのか。

組合：乾パンなどを配ったようである。

会社：そういうことはあるでしょう。

組合：乾パンでなくて、J R C Pや沿線の駅弁業者等と提携して、弁当を手配できるようにして、社員に配布するべきではないのか。少し社員に気遣いをするべきだ。

会社：去年の終日運休は初めての経験だったので、会社も慣れていない対応であったと思う。少しは経験値も上がったので変わらと思う。

災害時の異経路通勤については、会社が社員に伝えるべきだ！

組合：社員自身に通勤経路の運行情報を確認させるのはどうなのか。

会社：会社も放置することはないと思う。社員数が多い職場だと全員に連絡するのは大変なので、社員自身が運行情報を確認するのがベースである。

組合：災害時の通勤に関しての掲示を読んだ社員の大半が、運行情報は自分自身で確認しないと、会社からは連絡が無いと感じている。計画運休などの運行情報は、各交通事業者によりバラバラであり社員が気付かないことも考えられる。

会社：社員が自宅にいるとは限らない。休みで実家などに帰省していること等も考えられるので、社員と会社の相互で連絡を取り合うようにすれば良いのではないか。基本は社員自身が運行情報を確認することである。

組合：社員自身に押し付けず、会社からも運行情報の連絡はすること。

職場にいれば、皆、業務に関することをやるのだから、計画運休等で職場に居る時間は、労働時間とするべきだ！

組合：「会社が指示する業務に従事した時間を労働時間にする」ということは、どういうことなのか。

会社：待機の指示があるのか、ないのかということ。

組合：去年の台風での計画運休時に、待機なのか労働時間外なのか、指示や変更記事票の発行がなく、分からない事があった。

会社：それは前回の計画運休の時の反省点で、これからは明確に指示することを確認している。

組合：去年の計画運休の日に、時間があるからと言って突然訓練がやられたことがあった。

会社：原則的には、「ここにいてくれ。何かあったら仕事をしてくれ」という人は労働時間としている。指示がなければ外に行っても構わない。

組合：自己申告に基づき労働時間にしたらどうか。規程の訂正もやる場合もある。

会社：指示に基づいてやってもらう。

組合：運転しないことが分かっているば、「前泊しなさい」「何が何でも出て来い」と無理して出て来なくても良い。自転車で峠を越えてくる人が出てしまう。

会社：必要な人に必要な指示をする。

組合：昨年、1泊2日の勤務が2泊3日になった。中1日空いた。東京と大阪で行路の持ち替えをやることを考えるべきだ。東京発の列車は東京の乗務員が、新大阪発の大阪の乗務員でやる案はどうか。

会社：理論上はあり得る。

組合：検討すること。

「在宅勤務の規定化」について、条文などは出来ているのか？

組合：すでに規程類はできているのか。

会社：10月1日からなので、周知をする。

組合：「在宅勤務規程」というのか。

会社：そう。

組合：「その他在宅で対応せざるを得ない緊急的な業務」とは、どのような事を想定しているのか。

会社：非現業の社員がメインであるが、締め切りが迫っている業務とか事故対応などその時にやらなければならない業務などである。

組合：突発的に発生した事象などの業務なのか。

会社：その日に、緊急的にやらなければならない業務を想定している。

組合：それは、コロナウイルス感染症等とは関係ないのでは。

会社：コロナウイルス感染症等とは関係ない。

組合：どういうことなのか。

会社：会社に出てこれない場合の話である。

組合：出てこれないから、自宅で仕事せよということなのか。

会社：会社に出て来れないので、自宅で仕事するという事。この日に、この時に在宅で仕事をせざるを得ない人が発生したときのためである。会社に出て来れば、会社で仕事する。基本は会社に来て仕事すること。

組合：育児や介護などでどうしても出社できない人が対象なのか。

会社：今まで、在宅で仕事をするという規程が無かったので規程化した。

組合：よく分からない。具体的な例はないのか。

会社：計画運休で出社できない人、土砂災害で道が封鎖されてしまった等であ

る。在宅勤務という仕組みを規程化しただけ。

組合：コロナウイルス感染症等が終息しても、場合によっては在宅勤務をするということか。

会社：自宅で仕事をするに当たってのルールであって、コロナウイルス感染症等は、一切関係ない。現場の皆さんは、コロナウイルス感染症対策が浮かぶでしょうが、厚労省のガイドラインに在宅勤務について規程をつくりましょうとある。なので、始業時や終業時に会社に連絡しましょうなどは、そのガイドラインに出ている。

組合：在宅勤務規程ができることによって、会社内の組織でオフィスがなくなる部署はあるのか。

会社：それはない。

組合：基本は出社なのか。

会社：基本は出社である。

組合：自社ビル以外のオフィスを借りている部署をなくして、在宅勤務にして経費削減するのではないのか。

会社：それはない。当社は基本自社ビル。

組合：在宅勤務の勤務種別は基本「日勤」なのか。

会社：非現業であればだいたいフレックス勤務で、乗務員の方だと日勤に変えて対応する。

組合：賃金は100/100なのか。

会社：もちろん、働いているので100/100である。

組合：例えば、在宅日勤をしていて、急に事故対応などで職場に来てくれとなり、乗務が発生した場合の勤務種別はどうなるのか。

会社：それは分からない。

組合：在宅勤務で超過勤務が発生したときは、どのように確認するのか。

会社：基本、残業はさせないことになっているので、電話連絡させる。

組合：会社が貸与しているパソコンなので、ログイン等の時間を確認するのか。

会社：する。

自宅以外で会社が認めた場所とは何か？

組合：「その他、会社が認めた場所」とは、どのような場所なのか。

会社：自宅や実家以外で、会社に登録していないで所有している家などである。

組合：喫茶店などは認めるのか。

会社：在宅勤務なので認めないと思う。

組合：レンタルルーム等も認めないのか。

会社：在宅勤務なので認めない。テレワークであれば認めるかもしれない。

組合：基本、自宅でないと思わないのか。

会社：情報漏洩防止の観点から、自宅以外は難しいと思う。

組合：個室オフィスみたいな場所も駄目なのか。

会社：基本、自宅である。自宅以外ならば会社に相談して欲しい。本人の居場所が分からないのも困る。

組合：居場所が分かれば良いのか。

会社：そう。

組合：自宅では子どもがいて、仕事にならない場合はどうすれば良いのか。

会社：そのような時も、会社に相談して欲しい。

組合：何か不明な点があれば、質問させてもらおう。

在宅勤務中での移動時間は、勤務時間なのか？

組合：在宅勤務中に発生した移動時間は、労働時間になるのか。

会社：就業規則第82条の出張に合わせている。予め、日勤などを指定されている人は、移動時間も労働時間になる。フレックス勤務の社員は、労働時間にはならない。

会社の端末の通信費は、どのように算出するのか？

組合：在宅勤務で使用する端末は会社が用意すると言うが、通信費の算出はどのようにするのか。

会社：通信費は、会社がまとめて法人契約をしているので、社員が何か立て替えて支払いをすることはない。

組合：端末を持って帰れずに、自分のパソコンを使用して良いのか。

会社：私物のパソコンは使用してはならない。情報漏洩の恐れがある。基本、会社情報の持ち帰りは禁止されている。

組合：会社の端末が前提なのか。

会社：前提である。新しい制度なので、分からないことがあれば聞いて欲しい。

出向先でのトラブルは会社が責任を持て！

組合：出向者が出向先で何らかのトラブルに遭っても、何もできないのか。

会社：出向先会社の労働条件等については専権事項になっている。出向先会社の労働条件等に対し当社が入れば、出向先会社に介入をしたことになるので難しい問題である。

組合：そのような問題が発生したときに、会社は何らかのフォローしてくれるところがないのか。

会社：そういうことならば、人材開発室に相談して欲しい。

組合：会社と組合で話し合いができる場は何かないのか。

会社：特にない。

組合：出向先会社によっては、相当、労働条件が悪いようである。まず、そのような会社には出向させるべきではない。

会社：組合の方で出向者から話を聞いて、窓口でその話を聞くことはできるかもしれない。

組合：それで、出向先会社に伝えてくれるのか。

会社：伝えられることは伝えるかもしれない。しかし、出向会社での出来事なので当社で解決することは難しい。

組合：対立。

専任社員の労働条件を改善せよ！

組合：専任社員の労働条件を何とすべきだ。短時間労働とか。

会社：現時点、そのようなことは考えていない。

組合：賃金が半分以上だから、労働時間も半分で良いのではないか。そのような発想はないのか。

会社：今の条件が不合理なものであるとは考えていない。

組合：新幹線でいうと、短区間回送を専任社員専用にして、日勤班と夜間の泊まり勤務の班に分けて、短時間勤務をつくるとか、方法はある。

会社：短区間のみの乗務にすることか。

組合：短区間回送や、区間運転の「こだま号」のみの担当にすることか。

会社：そのような事は、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、難しいと思われる。

組合：J R北海道では、そのような事が行われており、できないことはないと思うが。

会社：他社のことはよく分からない。

組合：本当に専任社員の労働条件は良くない。年齢的な体力の衰えや集中力の低下などがあると思うので、もう少し高齢者の働き方を考えていかないと、もっと良い労働条件の仕事が見つかるようになると、専任社員として会社に残らず、違う職場へ労働者が流れて行ってしまう。これから各企業では、労働者の取り合いになるのだから、今のうちに待遇を改善しないと他の企業に労働者の確保の競争に負けてしまう。会社の考えは、専任社員も現職社員と同様の仕事をするのが当たり前だということか。

会社：それを前提として雇用契約を結ばせてもらっている。

組合：特別扱いはしないということか。

会社：一緒の仕事をしてもらおうということ。

組合：それだからダメだ。可哀想だ。給料は半分以上だ。そう思わないのか。人間として。

組合：専任社員に超勤行路が指定されている。超勤になると、高齢者給付金が減額され、実質タダ働きになる。

会社：会社が決めた制度ではない。

組合：高齢者向けの勤務ができなければ、せめて超勤行路を外すくらいの配慮

はやるべきだ。

会社：この人はどのくらい給付金をもらっているのかは分からない。そういう情報は会社には入らない。

組合：知らないという話ではなくて、そういう現実があるということを言っている。

会社：気持ちは分かる。専任以外の人と同じ仕事をするという契約だ。

組合：配慮しないと、働こうという気持ちがなくなる。専任で残りたいという制度にしないとならない。労働条件を良くしないといけない。

会社：少しずつ変えている。1万円上がった。

組合：体力的な問題もある。検討すべきだ。

組合：雇用条件の制限を取るべきだ。

会社：その考えはない。

組合：労働力の質もあり、真面目で戦力になる組合員が65歳を前に退職せざるを得なかった。対立だ。

組合：専任Vを撤廃せよ。

会社：その考えはない。

組合：対立。

リニア建設は直ちに中止せよ！

組合：リニアは本当に大丈夫なのか。

会社：この間も言ってきた通り、財投を活用し、資金を確保しているので、建設には問題ない。

組合：健全経営は間違いないのか。

会社：間違いない。

組合：リニア建設の最初の目的は、①東海道新幹線の輸送力限界、②東海道新幹線の大規模改修が必要で、工事期間中の代替え輸送のため、③速達性、であった。今の目的が変わった。いつから変えたのか。

会社：最大の目的はそれ（回答の通り）だ。

組合：最大のことは一切触れてはいなかった。

会社：3つからということではなくて、経年劣化の部分とか、大規模災害に備えとか、大動脈輸送を担うとか、これが当社の使命である。

組合：今の説明は当初は言われていなかった。

会社：交通政策審議会に説明したときのスタンスである。なので、貴側が言った3つが最大の目的であるが、他に何の効果があるのかとなると、速達性のことがある。審議会で、国交省とか、各県知事、学者などが集まったときに、リニアをつくるとこういう効果があるという説明資料である。何かが変わったということではなく、最初からこういう目的だった。他にどんな効果、目的があるかということを、全く知らない学者などに話すときに

説明した。

組合：東海道新幹線の輸送力限界の話は、今出ていない。

会社：それは、日々ブラッシュアップしているから。「のぞみ」12本ダイヤとか、限界に挑戦している。

組合：コロナ禍で以前のように需要が戻るか読めない。100%は戻らないと言われている。どうしても減収になる。

会社：それは、貴側の想像の世界。戻るか戻らないかは誰にも分からない。戻るようにがんばろうということ。経営については、財投を活用しているため問題ない。財投は、リニア建設以外の部分には使えない。

組合：財投以外の経費は、利益から出していたのではないか。

会社：それは切り離している。キャッシュでつくろうとはしていない。

組合：現場の社員は、労働条件や賃金を大幅に下げられるのではないかと心配している。

会社：東海道新幹線が寸断されても、そうならないようにバイパスをつくろうということだ。

組合：バイパスなら、在来線も北陸新幹線もある。無理してリニアをつくる必要はない。東海道新幹線が潰れるということは、リニアも潰れるということだ。リニアの方が危険度は高い。トンネルは90%近い。

会社：トンネルは地震に強い。

組合：その根拠が分からない。

会社：審議会の資料を見れば良いのでは。

組合：在来線でも新幹線でも、地震が起きたらトンネルを避けて列車を停めなければならぬ。規程でそうになっている。これは、トンネルが危険だから。

会社：地上か地下の違いではないか。

組合：リニアのトンネルと変わらない。

会社：そんなことは分からない。

組合：だとしたら、規程がおかしいことになる。

会社：リニアは地震の発生地区にあるわけではない。だから迂回している。

組合：大規模断層や構造線を横切る。

会社：安全だと決めるのが交通政策審議会である。それで認可が出ている。

組合：大井川の大量湧水で、会社がその資料を隠蔽していたことが報道された。

会社：分からない。

組合：(『静岡新聞』を開いて)「大井川直下大量湧水の懸念」「JR非公表資料に明記」と書いてある。会社が大事な資料を隠していたわけだ。国交省の有識者会議の場でも資料を出さない。後ろめたいことがあるからだ。リニアはやばいよ、と。資料を出したら、とてつもないことになる。環境破壊で大井川が涸れる、住民が生活できない。分かっていたから資料を隠していたのだろう。

会社：…。

組合：労働条件や賃金よりもリニア建設を優先することは、断じて許さない。
会社：そういう意見は分かった。財投を活用しているから建設は進める。
組合：財投だけではリニアはできない。今のうちに建設をやめて、財投の３兆円を返せ。９兆円の建設費から財投の３兆円の差額の６兆円の資金は、どう捻出するのか、この経営状況で。
会社：大丈夫だ。
組合：対立だ。

祝日手当を復活させよ！

組合：祝日手当を復活させよ。
会社：３０日ルールを変えたからやらない。
組合：これは、根深い。フレックスの通勤補助金も支給せよ。
会社：これもしない。
組合：対立。

夏用の上着を貸与せよ！

組合：夏用の上着の貸与をせよ。女性は特に必要だ。
会社：ベストを着用するとか、下に厚着するとかで対応されたい。
組合：貸与が難しいなら、夏服に３シーズン用の上着を着て、厚いときには脱いで、寒くなれば着れば良いことだ。ＪＲ東日本もＪＲ西日本もそうやっている。
会社：そのような考えはない。
組合：対立。

経営計画の発表は？

組合：ＪＲ東日本とＪＲ西日本が、通期の赤字の経営計画を出した。東海はどうか。
会社：今のところ出す予定はない。然るべきタイミングで出す。
組合：赤字だろう。
会社：聞いていない。
組合：改訂新人事・賃金制度の前進がなかった。その部分については妥結する気はない。それについて会社の考えは。
会社：労働協約のみとなる。
組合：今までの扱いと同じということか。
会社：そうである。
組合：持ち帰り検討する。

以 上