

2021年度労働協約改訂及び労働条件改善第7回団体交渉 直ちにリニア建設を中止せよ！ 専任社員の待遇は悪すぎる！

本部は9月6日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善の第7回団体交渉を開催しました。今回は、運輸系統の社員運用、65歳定年、専任社員の雇用・労働条件、リニア建設などについて議論しました。

運用系統の社員運用について、会社は「駅に出す際、適正・能力など総合的に判断した。戻るときにも、希望は勘案するが希望通りとはならない」として、人事権の濫用をあからさまにする回答をしました。本部は「駅に行った社員が何年経っても乗務員に戻れない人がいる。総合的判断は差別だ」と反論しました。

54歳原則出向について、本部は制度の廃止を要求しましたが、会社は制度が定着しているとして、全く見直す考えがないことを表明しました。本部は「この制度は、54歳になったら原則本体から追い出すという制度だ。定年まで本体に残れない制度だ。出向に出すとしても、本体と同等以上の会社にせよ」と主張しましたが、会社は全く譲らず対立でした。

専任社員の労働条件等について、会社は要求を全く受け入れず、「若い人と同じ労働条件だか、それを承知の上で雇用させてやっている。現状の労働条件を変える考えはない」と主張しました。本部は「賃金が半分以下で、労働条件も責任も同じというのは納得いかない。みんな生活があるから仕方なく専任で仕事をする。年輩者の体力を考えろ」と反論しました。

リニア建設について本部は、経営見通し、コロナ禍における乗車傾向、建設費増額の詳細など、あらゆる問題について質問しましたが、会社は「見通しは公表した通り。健全経営・安定配当を堅持する」としか言えず、議論が全く噛み合いませんでした。本部は「水涸れをはじめとする保証問題、残土におけるウラン処理の問題はどうするのか。東南海地震など大規模災害では東海通新幹線が不通になればリニアもダメになる」と主張しましたが、会社は「仮定の話はしない」と逃げ回る始末で、真摯に議論する気はありませんでした。

表彰制度の改善については、会社は全く受け入れる気はありませんでした。制服・制帽についても同様に、会社は社員の健康管理のことを全く考えない回答に終始しました。

以上で、今次団体交渉の日程は終了しました。

《主なやり取り》

運輸システムの社員運用は本人希望とせよ

組合：希望に基づいて社員運用を実施せよ。

会社：希望を否定しないが、希望のみで実施しない。適性・能力等を総合的に勘案して決定していく。

組合：総合的判断はよく分からない。

会社：本人の適正や能力を判断材料としている。

組合：会社は社員運用する場合には、決して強要はしていないでいいか。

会社：強要の意味が分からないが、人事運用は会社がじるものである。

組合：命じることは強要と聞こえてしまう。

会社：強要ではない。業務上必要性に基づいて運用している。

組合：行きたくない社員がイヤイヤ行くことが強要だ。

会社：会社としてきちんと対応している。

組合：戻る希望があって、何年も戻らない事例がある。

会社：本人の希望のみで人事運用しているわけではない。

組合：総合的判断は玉虫色に聞こえる。社員運用自体、会社の計画通りに実施している認識なのか。

会社：運用はしっかりと適切に実施している認識である。

組合：移動期間について、この間、会社は概ね5年と言ってきたが、この5年は変わらないのか。

会社：5年程度を考えている。

組合：5年経過して本人に戻るための打診をするのか。

会社：話はする。ただそれだけではない。

組合：この制度は駅に中堅社員がいないため、その穴埋めするための制度の出発点である。

会社：そうである。

組合：目的からしてもう駅にも中堅社員が存在する。逆に乗務員職場に中堅社員がいなくなっている状況だ。

会社：だから駅移動者を戻している。

組合：希望者を全員戻せ。

会社：要員需給や能力・適性・希望を勘案して決定している。

組合：希望を勘案していることを確認するぞ。

会社：希望のみで決定しているものでない。

組合：希望を出して10年も戻れない社員もいる。

会社：希望のみで決定しているものでない。

組合：戻れない社員の立場で抗議する。対立を確認

戻る時期を本人に明らかにせよ

組合：本人に対して希望を聞き、復帰、戻る時期を明らかにしないのか。

会社：要員需給の中で運用することなので、希望のみだけで復帰時期を明らかにすることはしない。

組合：年度初の要員計画で決まっていないのか。詳細は分かっているのか。

会社：年度初駅移動については示している。戻すことを含め細部について示していない。

組合：駅への移動を明らかにして、戻す方を明らかにしないことはおかしい。出す方と戻す方を同時にやらないとおかしなことである。

会社：きちんと会社は考えている。

組合：復帰時期を明らかにしないことを確認するぞ。

会社：このことは難しいと考える。

組合：駅に配属され、中堅社員になっている社員もいるのか。

会社：医的に引っかけた社員は駅にはいるが、少数である。

組合：移動に際して調整手当が減額になった社員には、元職場の調整手当を支給せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：社員運用に希望をもとに運用すると共に、戻す場合5年をめどとして本人の希望をに基づいて戻すこと。

会社：意見は向うが、会社としてそのような考えはない。

組合：対立。

定年退職時期を希望者には年度末にせよ

組合：定年退職について年度末に合わせる考えはないのか。

会社：年金受給に合わせて誕生日の末日とする。

組合：年金支給が起点と考えているのか。

会社：年金支給によって退職を考える社員が存在している。年度末まで働く希望があるがいると思うが、それぞれの月末で退職がいいと考えている。

組合：全員年度末でなく希望者だけ年度末にせよと言っている。

会社：年金支給のところだと考えている。

組合：不都合はあるか。

会社：不都合はないが、退職に関しては年金の支給開始時期と考えている。

組合：対立。

54歳原則出向制度は廃止せよ

組合：54歳原則出向は在職条件の一つとされているが、65歳定年制に移行した今、60歳定年制下での54歳原則出向制度はそぐわないので、54歳原則出向は廃止せよ。

会社：回答の通りである。

組合：60歳定年制の中での原則出向なのだからマッチングしていない。

会社：現在も十分に機能していると考ええる。

組合：54歳原則出向は54歳以降、本体にいさせない制度だ。54歳以降は本体で働けない制度だ。

会社：出向者になったとしても、JR東海の社員である。

組合：身分だけ社員だ。

会社：賃金はJR東海基準である。

組合：絵に描いた餅である。前回の団交で特別措置として基準労働時間超過について、出向だけはA単価ではおかしい。身分は社員であるならばB単価で払え。そもそも54歳原則出向というが、実際は58・59歳で出向に出している。あと1ヶ月で60歳になる社員を出している事実もある。

会社：回答の通り、一部の職種で現職を継続する社員もいる

組合：54歳で出向に出ている社員はいない。

会社：そんなことはない。

組合：確認するぞ。新幹線乗務員について、8月1日に東京の運輸所で10名もの優秀な乗務員を出した。10月にも出そうとしている。乗務員だから国交省から認可された免許持ちの優秀な方々である。実にもったいないことである。

会社：54歳原則出向を踏まえて要員需給等を勘案して実施している。

組合：新幹線乗務員の54歳原則出向対象者は7月生まれから対象でいいのか。7月に何か意味はあるのか。

会社：出向なので相手の出向先会社との調整がたまたま7月だったということである。結果論的な話である。

組合：技術継承の面からとしても出向に出すべきでない。

出向に出しておいて休日出勤は許さない

組合：回答で業務上の必要に基づき本人の適性・能力とあるが、新幹線乗務員に関して、誰が判断したのか。

会社：人事権があるのは会社である。会社として判断している。

組合：現場か、幹鉄事か、本社か、どこが具体的に判断しているのか。

会社：会社として判断している。

組合：今回の出向先の労働条件は悪い。本体と同等以上の労働条件のいい出向先を捜せ。在来線経験者は在来線に戻すとか、私鉄に出向することを検討したのか。

会社：他社のことは分からないし、明らかにする考えはない。

組合：話にもならない。出向者にとっては、出向は人生の分かれ道に値する。人生の転換点である。ハートフルカンパニーが笑ってしまう。

会社：意見として聞くが、54歳原則出向を実施していく。

組合：この間、新幹線乗務員の出向はなかった。10数年なかった。今回出向に出した。新幹線乗務員さんは65歳まで新幹線乗務員としてまっとうしようとして決めていた。この気持ちが分かるか。ここにきて劣悪な労働条件の出向先を提示して出向に出した。この乗務員さんの悔しい気持ちが分かるか。

会社：54歳原則出向制度があり、出向に出したのであり、気持ち云々ではない。言っている意味はわかる。

組合：今、コロナ禍の中、休日出勤は発生していないが、コロナが収束し休日出勤の再発生となれば、出向に出した乗務員を戻すのか。

会社：戻さない。

組合：なぜ戻さないのか。休日出勤の発生は要員が足りないから起きるものだから出向から戻せ。

会社：会社として必要な要員は、しっかりと確保していく。出向に行かれた乗務員は出向先で頑張ってもらおう。

組合：では、これから休日出勤はないと認識する。

会社：必要な休日出勤について指定していく。要員は確保していく。

組合：全く矛盾する。納得いかない。

会社：現在要員需給上、勘案して出向に出した。業務の波動があり、その時に休日出勤を指定する。

組合：出向者を戻せ。休日出勤の発生は認めない。

会社：要員はしっかりと確保していく。ただし業務波動で休日出勤が発生したら、指定を行う。

組合：言っていることが矛盾していると思わないのか。出向に出しておいて休日出勤は絶対に認められない。絶対に休日出勤に応じないからな。

会社：中長期を考えて運用していく。

組合：中期とは何年なのか。

会社：ここ数年は見ている。

組合：数年は何年か。

会社：明らかにしない。

組合：それでは議論にならない。

会社：会社はきちんと要員は確保している。

組合：出向者を戻すことも要員確保のひとつである。

会社：それはない。

組合：要員の確保するということは、今回の出向者はいない人ということか。

会社：いない人の意味が分からない。

組合：要員の確保をしていくと言うから、今回の出向者はいない人なのかと聞いている。いないから出向に出したのか。

会社：要員需給を見ながら決定した。いる、いないの話ではない。

組合：そのように見える。54歳原則出向制度は現在に全くマッチングしていないので廃止せよ。65歳まで本体でまっとうすることが理想である。今回の新幹線乗務員の出向は免許持ちで、優秀な社員なので、実にもったいないものと認識している。出向先の労働条件の希望はしているのか。

会社：出向先の労働条件は提示している。

組合：希望は聞いているのか。

会社：会社が責任を持って提示しているだけである。

組合：希望の入る余地は全くないのか。

会社：個別のことは分からない。

組合：希望を聞いても、会社は聞く耳を持たないということか。

会社：話は聞くが、原則出向はきちんと労働条件を提示している。

組合：勘案しないのか。本人の意志は尊重するつもりはないということか。

会社：会社として出向先の労働条件を提示して、出向にいてもらう。

組合：原則出向の廃止を要求する。

会社：これからも在職条件の一つとして運用する。

組合：大対立を確認する。

やる気を出すために60歳以降も100%支給せよ

組合：50歳で昇格しない場合、定昇が400円で推移し、60歳で75%では全くやる気が出ない制度である。

会社：やる気を出してもらうために75%にしたものである。現行の専任社員制度よりはいい。賃金水準は落ちない。60歳から65歳まで賃金水準を向上させたものである。

組合：定年が延びるのだから、上げるのは当然だ。

会社：専任も65歳まで雇用することは変わらない。

組合：当初は70%だったものが75%としているが、回答で原資を持ち出してとしているが、その原資の金額はいくらか。

会社：金額を伝えることはできないが、70%から75%に積み足した。

組合：だから、いくらかと試算しているのか。

会社：伝えない。プラスであるのは間違いない。

組合：微々たるものである。会社の資産からすれば0.000%のものである。

会社：答えるものではないと考える。

組合：やる気を出すために60歳以降も100%支給せよ。

会社：その意見は否定しないが、会社として75%が妥当と考えている。

組合：対立。

C1等級へのB年限を廃止し、50歳までにC1等級とせよ

組合：60歳から定昇がなくなることでは、全くやる気なくなる。給料が上

がらないうえに、生活給も支給されない。昇格もできないとなれば、50歳までにC1等級までは保障せよ。だからC1等級へのB年限を設けよ。

会社：そのような考えはない。

組合：組合の要求を実現できれば、対象定年延長社員はやる気が起きる。

会社：全く上がらないわけではない。人事制度として実施していく。

組合：この制度であるから対象社員から「やる気が起きない。務めていく気がしない。65歳までこき使われる。」との意見が大半である。

会社：60歳までしっかり昇格していけばいい制度である。

組合：合格すればの話である。格差がより鮮明になる制度だ。会社内ですごい格差を生む。

会社：試験によるものなので、格差を生むのはしょうがない。

組合：現場感覚からすると、より格差を生む制度だ。

会社：どう受け止めるかである。事実としてはそうでないと思う。全員で同じように昇格しようとする制度ではない。差が出るのはしょうがない。

組合：30歳代でS3等級になり、試験を受け続けてずうっと落とされる。現実を考えれば、その人は意欲があるからこそ、落とされ続けても試験を受けることは、意欲がある証左である。したがって、B年限を設ければその人は報われる。

会社：同じ考えでS等級までB年限を設けているが、主任の職務を考え、役付手当も支給されるのでC1等級までB年限を設ける考えはない。C1等級への昇格は別なものと会社は考えている。

組合：勝ち組、負け組を生む温床だ。

会社：差は生じるのはしょうがない。日常業務をしっかり頑張ってもらいたい。

組合：チームワークが重要であるので、この制度は鉄道業に馴染まない。

会社：いたずらに競争を煽るやり方はよくない。

組合：試験自体競争そのものである。

会社：チームワークは重要だとは考えるが、みんなみんな一律的に上がることは考えていない。

組合：この制度は競争心を煽る制度だ。一律的で結構なことであり、事故は半減する。

会社：会社は現時点、考えを変更する考えはない。

組合：対立。

専任社員と同様、60歳以降も

扶養・調整・保障措置を支給せよ

組合：専任社員もそうだが、60歳以降も生活しているのだから、生活給を支給せよ。60歳前までに支給したのだから、支給しない考え方は通用しない。

会社：意見はよく分かる。

組合：回答では生活関連的な手当を措置する必要はないとしているが、60歳からも生活している。

会社：会社として60歳までに住宅取得することや子育てなどをするために支給してきたので、60歳以降は実現したものとして考えている。

組合：60歳になっても生活している。お金がかかる人もいるから、保障しなければならない。

会社：当然生活しているが、会社としてじゃある程度実現しているものと考えているので、60歳以降は生活関連的な手当は支給しない。

組合：対立。

65歳まで退職ポイントを加算せよ

組合：退職条件で60歳以降は退職ポイントは加算しないとしているが、60歳で辞める人と65歳まで務める人が退職ポイントが同じ。これはおかしくないか。

会社：60歳で辞めようと思った人が退職ポイントが下がるのは避ける考えである。

組合：60歳で辞める人は辞める人であり、65歳まで会社のために働いて定年を迎える人は違う。5年分の苦労を考えるべきである。

会社：その考えでは60歳で辞める人の退職金を下げるしかなくなる。

組合：同額は納得できない。

会社：考えは分かるが、会社としては60歳で辞める人に重きをおいた。

組合：やはり5年間、会社のために働くのだから、同額は納得いかない。退職ポイントを65歳まで積み上げる制度に変更せよ。退職ポイントを少し下げ積み上げる考えもあるのではないか。

会社：60歳で辞めようと考えていた人の、退職金を下げる考えはないので、同額となってもしかたがない。

組合：60歳に辞める人と、5年頑張って働く人の退職金が同額は、やっぱりおかしい。会社は65歳定年制を定着させる気があるのか。絶対に腑に落ちない。退職金についてはこれ以上出す気はないのか。

会社：これ以上出す考えはない。

組合：対立。

希望者全員をシニア契約社員として採用せよ

組合：シニア契約社員について、65歳以降も働く意欲があり、希望すればシニア契約社員として採用せよ。現在、専任社員制度でのシニア契約社員は何名いるのか。

会社：年度初で20名程度存在する。

組合：65歳定年制の中でも、その程度を考えているのか。
会社：会社は本人の希望でなく、業務の必要性に応じて採用していくものである。
組合：本人希望を受け付けるものでなく、業務上を優先するものでいいのか。
会社：そうである。
組合：厚労省から70歳まで雇用を促進するものがある。
会社：承知しているが、シニア契約社員で雇用制度を設けている。
組合：だから希望者を雇用することが、厚労省からの要請である。
会社：そうとはなっていない。
組合：厳密に雇用しなさいとはなっていないが、要請的なものであるのだから、それに添って希望者全員を雇用せよ。
会社：法令はそうようになっていない。
組合：促進するレベルなのだから、希望者にはシニア契約社員として採用せよ。
会社：現在もシニア契約社員制度を設けている。
組合：それは会社都合のみである。はっきり言って厚労省に対して、あっかんべーしていることと同じである。
会社：あっかんべーはしていない。
組合：ガイドラインに沿って実施せよ。天下のJR東海がしないことは世間から笑われるぞ。役員だって70歳80歳までいる。希望者はシニア契約社員として採用せよ。
会社：意見は承る。
組合：生活のために希望するする人もいる。生活がかかっている。
会社：社会保障制度もある。会社として厚労省の法改正に踏まえて、シニア契約社員制度、継続雇用制度として設けている。
組合：対立である。

高齢法の経過措置を採用せず、専任Vの撤廃せよ

組合：厚労省の高齢法での経過措置を採用して、専任Vを作っている。専任Vを廃止すると共に希望者全員を専任社員として採用せよ。あえて経過措置を採用する必要性はない。
会社：考えていない。
組合：高齢法の主旨だけを採用すればいいものを、あえて経過措置を採用して、専任Vを作り差別してきた。
会社：平成25年の法改正で作った。その当時からも経過措置を採用しているものである。もう少しで専任社員制度はなくなる。
組合：現在、専任Vの人は何人いるのか。
会社：人数は分からないが、存在している。
組合：存在する。JR東海労組合員ばかりである。

会社：組合別は分からない。

組合：会社がはっきり人数を言うと、JR東海労組合員であるから言えないのか。

会社：そういうことではない。

組合：分からないことは、人数を把握していないことか。

会社：専任社員として契約しているので把握はしている。

組合：高齢法の経過措置の部分は知らない。

会社：意見としては聞く。

組合：考えを変更しないのか。

会社：ない。

組合：対立を確認する。

専任社員採用時の休職期間を延長せよ

組合：60歳を前後して体に変調をきたして、休職を余儀なくされ30日間の猶予で、専任社員に採用されていない。たった30日間の猶予ではなく、せめて病気休職と同じ90日間の猶予とせよ。

会社：再雇用の制度であり、定年退職をしてそれで再雇用を契約する制度なので、30日間の猶予を持たせている。

組合：30日間の猶予はあまりにも冷たい。

会社：1ヶ月を経過して働けないのであれば、再雇用に値しない考え方である。

組合：猶予を90日間に変更せよ。会社として賃金を払っていないのだから、90日間も一緒だ。

会社：賃金を払う、払わないでなく、再雇用するにあたって契約をすべきか、すべきでないかの期間として30日間の猶予を設けている。

組合：2ヶ月で復帰する可能性も充分ある。

会社：本来は働ける人と契約するものだが、30日間の猶予を持たせている。

組合：対立。

専任社員の年間休日を150日とせよ

組合：フルタイムが基本であるならば、休日を増やすしかない。専任社員は年間休日を150日とすれば、フルタイム勤務はクリアできる。

会社：会社として社員と同様に働いてもらう。高齢者だからと言って休日数増は考えない。

組合：時短にするか、休日数の増にするのか、どちらかしかない。

会社：フルタイムが基本で休日も増やす考えもない。鉄道特性上、ハーフタイムは難しい。

組合：年間休日を増やすことはどうか。

会社：年間休日については、あくまで社員と同様に勤務する意欲及び能力を、

有する者を採用しているので休日数を増やす考えはない。

組合：現場で専任社員を見ていて、つらそうに業務をこなしている。専任社員に対して10日休日を増やすとか配慮をせよ。専任社員は給料が半減し、同じ業務をこなす責任も持たされて業務遂行しているのだから、高齢者交番であったり、フルタイムであれば休日の増を考えよ。小さな配慮があると、少しは疲労が回復する。高齢者の体力低下は、一切考慮しないことを確認するぞ。

会社：社員と同様に仕事ができる方と契約している。

組合：生活のためにしかたなく、専任社員として契約する。みんな生活のために働いている。だからみんな専任社員として勤務している。高齢者の体力低下を考慮しないと受け止める。

会社：会社としては社員同様に意欲・能力を有する者を採用し、契約している。

組合：対立。

専任社員の基本給を一律22万にせよ

組合：基本給は退職により、リセットされたから一律22万とせよ。

会社：これまでの等級を踏襲している。

組合：報労金も同じ考え方か。

会社：そうである。退職時点の等級によるものである。こういう制度である。

組合：その意味からして再雇用という言葉は不適切である。

会社：再雇用があてはまる。退職でリセットではなく。それまでの経験を活かして働いてもらうので、60歳以前、等級を考慮したものである。その考え方を変更しない。

組合：専任社員一括りでよい。

会社：60歳以前の知識や経験を活かしていただきたい。専任社員規程の等級に応じた区分の制度である。

組合：対立。

専任社員に扶養・調整手当・補償措置を支給せよ

組合：専任社員も生活している。充分支給してきたから、専任社員になったらやらないよの考え方か。

会社：先程の定年延長と同じ考え方である。

組合：対立。

専任社員の私傷病休暇を180日とせよ。

組合：専任社員の私傷病休暇について、高齢になり、病気・けがになる機会が増える可能性が増大する。従って90日から180日に増やせ。

会社：5年契約期間に対して半年は長い。契約期間を考慮して90日としている。

組合：病気の確立が高くなる。

会社：働ける状態の方と再雇用契約をしているので変更しない。

組合：病気の確立が高くなるので、180日とせよ。

会社：主張は分かるが。

組合：対立。

専任社員の介護休職を180日とせよ。

組合：介護休職について、高齢になって親の介護も含めて機会が増える可能性があるがあるので、休職期間を1年とせよ。

会社：介護をするならば期間が長期となる。会社の考え方は、介護体制を整備する期間として93日を設定している。93日で介護できるとは考えていない。介護体制の確立をするための93日である。

組合：介護の機会が増える可能性があるので1年とせよ。

会社：変更する考えは無い。

組合：対立

リニアは止めろ。

組合：建設費1.5兆円増・経営状況・地域住民の訴訟・大深度化問題・大井川水問題もあり、リニアについて取り巻く状況は厳しいし、このまま建設を強行すると借金だらけの会社になり、本体が傾くので今が中止決断の時である。

新幹線でのビジネス客は現在、各企業、リモートやウェブ会議が相当浸透してし、出張の伸びは望めない状況である。半減する。

健全経営の実現は難しいと認識している。本体が傾くならば、本末転倒である。今の時期だからこそ中止を宣言しろ。

会社：回答の通りで健全経営と安定配当をしながらリニア建設を推進していく。

組合：健全経営と安定配当を堅持することを確認したと回答しているが、確認に至った経過を明らかにしろ。

会社：詳細は明らかにしない。回答の通りである。責任を持って行っていく。そういうことである。

組合：重大な事態である。

会社：責任を持っていくことを確認している。

組合：誰が責任を持つのか。社長か。

会社：会社である。会社全体である。

組合：会社全体となると社員も入るではないか。責任は持てない。賃金減額は許されない。事業予測について下方修正したが、収益が出ると発表したのが、新幹線の需要予測については、年末に2019年度比80%としているが、予測

は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：現時点、コロナが収束していない。この状況の中で、新幹線の重要が回復すると思っているのか。

会社：会社が示したとおりで変わっていない。

組合：回復の兆しは見えない。

会社：それは現時点分からない。

組合：変異株があり、長期的に考えなければならない。

会社：現時点で考えは変わらない。

組合：会社が思っているような需要になるとは考えづらい。全体的に見直せ。

会社：意見として聞くが、現時点示せるものはない。

組合：本当に2019年のようにはならない。

会社：回答の通りである。

組合：現実を直視せよ。

会社：会社は努力する。

組合：努力してもコロナには勝てない。赤字3年続いたらリニアを止めるのか。

会社：過程の話なので、議論はしない。

組合：現実を直視せよ。コロナが半年後に収束すると発言している人はいるか。

会社：いない。

組合：会社はコロナの収束時期をいつとしているのか。

会社：コロナの収束時期とかではなく、回答の通り現時点で会社として健全経営をしていくことが大前提である。

組合：大前提がずれている。

会社：ずれているのではなく、健全経営堅持を大前提にして、リニア建設を完遂していくことである。

組合：その健全経営が危うくなっている。

会社：健全経営と安定配当を堅持していくことである。

組合：同じ回答ではなく、もっと現実味のある回答をせよ。

会社：ちゃんと答えている。

組合：経営見込みも下方修正している現実と第一四半期で損益が出ている。

会社：示したとおりで通期で黒字を予想している。

組合：それが甘い予想である。JR他社は赤字を予想している。

会社：他社は他社である。当社はあのように予想している。

組合：経営予測が甘い。リニア建設を推進したいから甘い予測を立てざるを得ないのではないか。

会社：そんなことはない。

組合：赤字予測を立てたなら、世間はリニア建設はヤメロとなる。だから少しの黒字予想を立てて行っている。

会社：ちゃんと予測を立てている。

組合：どういう根拠か。

会社：示したとおりである。

組合：示したとおりの根拠を聞いている。

会社：会社は適切な評価をして示している。

組合：示した数字が甘い。コロナが収束しない中で、予測の数字が果たして適切なのか。

会社：適切な予想をして示している。

組合：確認するぞ。では、年度末で赤字決算が出たらどう言い訳をするのか。

会社：ちゃんと説明する。そうならないように、今、会社も取り組んでいる。社員と一体になって頑張っている。

組合：社員が頑張れば、新幹線の乗客が増えるのか。

会社：甘いと言われても、現時点で示せる者は示している。評価してもらいたい。

組合：評価できない。健全経営なのだから社員の賃金含め、労働条件低下は絶対にならない。

会社：あくまでも健全経営である。それは別の話である。

組合：一緒のことである。社員に賃金を払えないならば、安定配当はあり得ないことである。

会社：それは別なことである。健全経営は健全経営である。

組合：1.5兆円増えたが、これ以上増えないと回答したが、建設費は状況によって変わるものである。難工事やウラン鉱床の出土も予測され、建設費用が増大する。そのことを見込んでいない。

会社：現在1.5兆円増加を見込んで示している。

組合：その中に水処理やウラン処理の費用が入っているのか。

会社：会社は建設に必要な7兆400億円となることを示している。現時点での見込みを示している。

組合：南アルプスのトンネルでとんでもない残土が発生する。大量の残土処理費用も入っているのか。

会社：入っている。

組合：トンネルを掘り進めて、水が涸れてしまったら住民に保障が発生する。

会社：仮定の話はしない。

組合：会社も大井川の関係で明らかにしている。1.5兆円の中に保障費用は入っているか。

会社：仮定の話である。今、見込める工事費は見込んでいる。

組合：実際に実験線でも水涸れは起きている。

会社：見込まれる工事費である。

組合：保障費用は7兆400億円に含まれていない。

会社：正確には分からない。申5号について議論しているのであり、持ち合わせていない。

組合：この議論は社員の労働条件にも左右する問題だ。重大な話である。

会社：回答の通りである。

組合：リニア建設を中止の要求で議論している。建設費の更なる増大はあるのか。

会社：分からない。建設を完遂していくことは変わらない。

組合：新幹線のバイパスとしているが、大災害は大地震を想定しているが、大地震はプレートが動くものであり、リニアのルートも入ることになる。プレート上に新幹線もリニアルートも一緒に乗っている。リニアは構造線をつっ切っている。

会社：会社は必要としているから建設を推進する。

組合：大断層をつっ切ることは危険である。

会社：会社はリニアが必要と認識している。

組合：労働組合としてリニア建設によって、会社経営が危うくなり、社員の労働条件が低下することは絶対に許されないことである。大対立を確認する。

新幹線乗り換え口を改良せよ

組合：乗り換え口の改良はないと回答したが、将来に渡ってもしないのか。

会社：現時点で何も聞いていない。不正乗車防止の面もある。

組合：今時不正乗車しようとしている人はいない。

会社：回答の通りである。

組合：東京駅では丸の内側に行きたいのに、一旦八重洲側に出て回らなければならない。対立。

3シーズン用の上着を支給せよ。制帽は夏用に統一せよ

組合：新幹線の運転台は夏場でも寒いと聞く。であるから3シーズン用の薄手の上着を是非とも支給せよ。社員のことを思いやって実用的機能的に考えよ。制帽はについて一年中通して夏の制帽とせよ。冬の制帽は中で蒸れて、水滴となって顔に水滴が垂れてくる。運転に支障をきたす。夏に統一すると経費削減に繋がる。検討せよ。

会社：回答の通りである。

組合：3シーズン用の上着があれば、寒暖に対処できる。併せて上着を着る着ないの判断は社員に任せるように要求する。

会社：在来線は開襟シャツである。

組合：社員に上着を貸与せよ。

会社：回答の通りである。

組合：夏場でも寒い時は寒い。

会社：会社として考えていない。

組合：東日本はもっと社員に幅を持たせている。

会社：ベストがある。

組合：ベストでは寒いから上着を貸与せよ。会社は口を開けば健康管理と言うが、これでは言っていることと、やっていることが矛盾している。

会社：回答の通りである。

組合：制帽は一年通して夏用の制帽に統一せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：経費節減になる。健全経営に繋がる。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

以 上