

## 「そのような考えはない」という不誠実な回答ばかり 2024年度労働協約改訂及び労働条件改善第2回団体交渉

本部は8月22日、2024年度労働協約改訂及び労働条件改善の第2回団体交渉を開催しました。今次交渉で、J R 東海労の要求に対して会社側が回答をしました。回答はほとんど「そのような考えはない」という不誠実なものでした。

組合要求に対しての会社回答は以下の通りです。

第3回団体交渉は8月26日15時30分から行います。

### 会社回答

#### I. 労使関係について

1. 『労働協約』第39条の（1）から（6）を以下のように改訂し、（7）を追加すること。

（1）賃金、賞与及び退職手当に関する事項

（2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇に関する事項

（3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒に関する事項

（4）労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

（5）その他、労働協約・就業規則の解釈・運用における問題及び労働条件の改訂に関する事項

（6）この協約の改訂に関する事項

（7）労働組合から申し出があった事項

（回答）

そのような考えはない。

2. J R 東海労組合員が所属する全ての職場に、組合掲示板を設置すること。また、『労働協約』第16条2項を削除すること。

（回答）

そのような考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去から労使間の議論においても明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

3. 出向先の処分および賃金の減額、勤務認証及び転勤等についての苦情の処理は、J R 東海会社が責任を持って、苦情処理会議または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

(回答)

そのような考えはない。

## II. 安全対策について

1. 在来線のワンマン運転をやめること。なお、ワンマン列車は2両限定であった理由を説明すると共に、今後計画されている3両以上のワンマン導入に対する安全に対して組合と協議の場を設けること。

(回答)

在来線のワンマン運転について、順調に定着していると認識しており見直す考えはない。協議の場については、協約に則り適切に対応する。

2. 新幹線の全駅、全ホームに車いす用のスロープを設置すること。

(回答)

車いすで新幹線をご利用になるお客様のために、必要な渡り板は各駅に十分に配備している。

3. 在来線主要駅の全ホームに可動柵を設置すること。また、新幹線の可動柵設置の計画を明らかにすること。

(回答)

新幹線全駅への可動柵整備については、昨年度に引き続き調査設計を進めていく。

在来線ホーム可動柵については、今年度6月からでは名古屋駅5番線で使用を開始した。今後の使用開始予定については、これまで公表しているものからの変更はない。

4. 踏切の安全確保について、特殊信号発光機の動作を視覚以外に運転士に伝える装置の開発計画を早急に行うこと。

(回答)

踏切の事故防止に向けては、ハード・ソフトの両面から適切に対応していく。

## III. 労働条件等について

### 1. 労務管理について

- (1) 「省令に基づいて」とされている「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は訓練や添乗でその知識や技量は確認されている。毎年実施される「確認」は、乗務員に対してのプレッシャーでしかなく安全・安定輸送を阻害する。従って廃止すること。

(回答)

乗務員に必要な知識・技能を確認するのは、省令に基づき社内規程の定めるところにより実施しているものであり、乗務員の資質管理上重要な事項であり、現在の方法をやめる考えはない。

(2) 添乗や裏面添乗、リモート添乗、GO-PRO撮影、沿線での監視等は、乗務員に精神的な苦痛を与え、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。

(回答)

必要な添乗及び指導は実施するし、添乗中に注意指導を行った内容があれば、適切に記録している。

(3) 日勤教育については運輸安全委員会による調査報告書で、再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を誘発させ、また、過度のプレッシャーによって、些細なミスを大きな事故とさせかねないと指摘されている。従って、この指摘を真摯に受け止め「再教育」「復帰教育」と称した日勤教育を廃止すること。

(回答)

事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等のため、事実確認を行った上で、当該乗務員に対して再発防止の観点から、乗務員として必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるために、必要な教育を必要な期間実施している。これは、乗務復帰のために必要なものであり、安全安定輸送の確保にとって極めて重要であると考えている。なお、教育を実施した結果、知識・技能が一定レベル以上に習得できたか否かについては適正に審査している。

## 2. 勤務関係について

(1) 年休取得について、以下の通りとすること。

①昨年度における社員1人あたりの年休消化日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

(回答)

昨年度における社員1人あたりの年休取得日数は、現業一般社員で概ね18日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない。

②年休の請求手続きは「仮の申し込み」ではない。時季指定であることを前提に扱うこと。

(回答)

社員の勤務は前月20日の時点で確定しているものではないので、就業規則第76条第1項の規程に基づく届け出は、年次有給休暇申し込み簿の時季指定日欄に記入した日に就労義務が発生することを条件とした仮の（あるいは条件付き）届け

出であり、直ちに時季指定権の行使の効果が発生するものではない。前月25日までの勤務指定において、当該日に就労義務があることが確定した場合に、時季指定権の行使の効果が発生する。

③時季変更権を行使する際は、本人の希望に基づいて変更する時季を提示すること。

(回答)

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

④臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。

(回答)

業務遂行に必要な人員は、会社が責任をもって配置しているところである。

⑤私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、育児休暇、ワンステップ活動等での出張にかかる人数を必要要員として要員化すること。

(回答)

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって確保しているところである。教育訓練や養成に必要な人員、あるいは様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定している。

⑥年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して会社が買い上げる等の処置を行うこと。

(回答)

会社としては、年休を確実に取得することが最も大切であると考えている。当社では、世間水準を大きく上回る年休が取得されており、そのような対応を行う考えはない。

⑦全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。また、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までに行うこと。なお、3月の勤務発表は、2月23日とすること。

(回答)

休日指定予定日については、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しくなっていたことから、制度が概ね安定的に運用されている各運輸区所を除いて廃止したところであり、これを改める考えはない。また、勤務の指定については、就業規則の定めに基づき適切に実施している。3月の勤務についても就業規則の定めに基づき、2月25日までに発表する。具体的な時間

まで指定する考えはない。

⑧新幹線乗務員の予備月についても、前月25日までに行路番号または出勤予備の種別を記載した勤務指定表を発表すること。

(回答)

一定数の予備担当乗務員に対して、勤務指定表発表時点で勤務内容を確定させていない理由は、追加臨や乗務員の私傷病等、勤務指定後の突発事象へ対応するためである。予備担当乗務員に対しても毎月25日までに勤務日であるかどうかの指定は行っており、今後も就業規則の定めに基づき適切に対応していく。

(2) 休日出勤指定は解消されていない。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」としている。従って休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

①昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにすること。

(回答)

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。また、会社は就業規則に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、計画的な休日勤務指定についても適切に行っている。これら勤務指定について、本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。代休の付与についても就業規則にて、労働時間外又は休日に臨時に勤務をさせた社員に付与することがあるとされており、必ず付与すると規定しているものではないので、休日勤務指定に対して、一律に代休を付与する考えはない。なお、昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない。

②休日出勤は、必要要員を意図的に配置していないことによるものであることを認め、直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

(回答)

①の回答と同じ。

(3) 年休は欠勤ではない。前月25日に発表された勤務指定表の年休に対して診断書提出を求める取扱は誤りである。診断書の提出は不要とすること。また、勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合は、診断書の提出は不要とすること。なお、診断書提出の条件を明らかにすること。

(回答)

会社は就業規則に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必

要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも、休養見込み期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先的に年休を取得できるように配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。なお、年休は欠勤に含まれる。

(4) 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

- ①安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持って確認作業ができるようにすること。また、長時間連続乗務時は折り返し時にトイレの時間を確保すること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

- ②乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を23時間以内とすること。また、早朝出勤や明けの退勤時刻が午後になるような行路は、疲労が蓄積し安全上問題があるのでやめること。更に、日勤行路については拘束時間を9時間以内、退出時刻を18時までとし、泊行路については拘束時間を23時間以内とすること。また、日勤行路が2日連続する場合は、泊行路と同様に遅くとも退出時刻17時までとすること。

(回答)

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく、食事時間や休養時間の確保との関連もあることから拘束時間の制限を設けることは考えていない。

- ③バス・トラック業界は乗務員の睡眠不足を抱えたままの勤務をなくすため、国土交通省から指導されている。鉄道業についても睡眠不足での勤務は安全の確保が困難と認識する。会社は、睡眠時間について概ね5時間を目安としているが、これは、列車到着から発車時刻までであり、実質、睡眠時間は4時間を切っている。労働外時間を最低6時間30分以上確保すること。

(回答)

行先地における休養等に必要な時間は確保している。

- ④乗務員の準備報告時間（車掌携帯端末・アルコール検査・スマートフォン・タブレット等）が不足しているため早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービス労働であり、違法かつ極めて異常な事態である。よって、準備報告時間を出勤時15分増、退出時5分増とすること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

- ⑤乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。

(回答)

そのような考えはない。

- ⑥災害等で運休（計画運休を含む）によって、所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を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ものであり、そのような考えはない。

- ⑦災害等の異常時において、労基法第34条に則り、労働時間6時間を超える場合には45分の休憩時間、8時間の場合1時間を出先地で与えること。  
また、勤務終了後や勤務終了直前に休憩時間を指定することはやめること。

(回答)

休憩時間の付与については、法令に則り適切に対応している。

- ⑧異常時における食事時間、休憩時間など従来通り確保すること。

(回答)

やむを得ない場合を除き、行先地における休憩等に必要な時間は確保している。

- ⑨異常時における折り返し時間について、到着点呼と出場点呼が同時に行われた事象が発生した。従来の行先地時間を確保すること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

- ⑩乗務報告書（スマホアプリによる場合も含む）、時系列等報告書等の作成は22時以降、行わせないこと。

(回答)

業務上必要がある場合に報告を求めているものであり、今後も必要に応じて報告を求めることに変わりはない。

- ⑪タブレットに関して、タブレットでブロック図などの規程をはじめ、操作方法など不慣れな乗務員は、ブロック図などの応急処置等に対応できない状態である。よって、訓練時間内に操作方法を指導すること。

(回答)

タブレット端末の使用法等、業務上必要な知識等については、業務時間内において必要な教育を行っている。

- ⑫車椅子対応でC A I Sが導入されたが、乗務中に他の業務・旅客対応・応急処置等と競合していると乗務員（車掌）確認できない場合がある。乗務員がC A

I Sを確認し、指令に返信するシステムを施し、返信がない場合は、指令から無線やグループ通話などで再度の確認するようにすること。

(回答)

お客様介助情報共有システム（CAIS）は介助情報の駅間連携を円滑にするため、適切に運用されており、現時点でそのような考えはない。

(5) 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務付けられている職場では更衣時間を労働時間とすること。

(回答)

更衣時間については、使用者の指揮命令下にあるか否かといった、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

(6) 更衣室から点呼場までの移動時間は労働時間とすること。また、作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動の時間を労働時間とすること。更に、始業点呼場と終業点呼場は同一箇所とすること。

(回答)

移動についても、使用者の拘束下にはなく、業務に従事していないため、労働時間として扱う考えはない。なお、点呼はそれぞれの箇所の業務内容、スペース等を勘案して、適切な場所で行っている。

(7) 業務上必要な勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。また、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

(回答)

勉強会・訓練会は、業務上必要なものであり、特に出勤制の職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることは今後もあり得る。なお、すでに必要な時間は労働時間としている。

(8) 乗務員の休養時間を適切に確保するために、休養室のシーツ交換は、業者が行うこと。

(回答)

休養室のシーツ類の交換については、社員の就労環境の更なる改善のため、使用の都度交換する形にしたものである。なお、全職場のシーツ類を使用する都度交換するとなると作業量が膨大になり、関係会社において対応することは現実的に困難であるため、そのような考えはない。

- (9) 忌引休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに勤務解放すること。勤務解放ができない場合は翌日から忌引休暇とし、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とすること。また、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は、優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。また更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

(回答)

忌引休暇の請求があった場合については、社員の心情に配慮し、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて、必要な配慮を行うよう努めているところである。忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他諸行事のために要する日数を休暇として措置するものであり、喪を知った日から連続して取得することが原則である。従って、特休、公休を除いた日に忌引き休暇を付与するといった分散付与を認めることは考えていない。なお、忌引休暇日数が1日の場合もしくは忌引期間の最終日に忌引休暇を取得しない場合には、葬祭執行の当日に1日に限り、取得することとしており、すでに一定程度の配慮を示している。葬儀等への列席を理由とする年休申し出に対しては、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて必要な配慮を行うことはあり得るが、常に優先して年休が付与できるとは限らない。また、現行の忌引き休暇の日数および適応範囲については、一般的な状況であることから、現行の休暇上限日数を引き上げたり、対象となる親族を追加したりする考えはない。

- (10) 連続休暇の取得について、年2回取得できるようにすること。また、申込日及び取得日数の制限を撤廃すること。

(回答)

会社としては、職種によっては事業運営上必要となる出面を確保する必要があることから、現行の年次有給休暇を少なくとも3日含む連続5日間を、年間1回申し込む制度を変更する考えはなく、申し込み日の制限を撤廃するという考えもない。

- (11) 半休及び暦日休は全職場で取得できるようにすること。また、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、保存休暇として残せるように取り扱うこと。

(回答)

そのような考えはない。

- (12) 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しができるように改善すること。また、本人が申告していない時季に会社の判断で勝手に病欠指定を行うことはやめること。

(回答)

そのような考えはない。各種休暇については、所定の請求手続きにより、休暇の期間及び事由を申請の上、会社の承認を受けた場合に付与されるものである。

(13) アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。また、アルコール検査で基準値を超えた為、勤務に就けない時の勤務認証は年休とすること。

(回答)

そのような考えはない。酒気帯び勤務の禁止については就業規則に定められているとおりである。また、当日の勤務認証については事象を調査の上、個別に判断するが、会社が労務受領を拒否した場合は会社不承認の欠勤となる。

(14) 復職についての自己都合休職に関しては、「自己都合休職期間が満了した場合」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(15) 勤務の用語の意義について、「『欠勤』とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(16) 『就業規則』第55条の勤務の指定及び変更について、「社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、25日に指定した翌月分の勤務を変更する。」とし、更に⑦を「25日の勤務指定以降に年次有給休暇の請求があった場合」、⑩を「欠勤が発生した場合」とすること。

(回答)

そのような考えはない。なお、⑩に関しては⑦⑧⑨に掲げられている項目も欠勤に該当するのだから、そのような改訂を行うべきではない。

(17) 『就業規則』第56条に、3「医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」を追加すること。

(回答)

そのような考えはない。

(18) 『就業規則』第67条の時間外及び休日等労働について「会社は、労基法第33条に該当する場合又は同法第36条に基づく協定を締結した場合は、労基法第32条の2及び同法第40条又は同法第35条の規定にかかわらず、社員に労働時間外又は公休日に勤務をさせることがある。ただし、その場合は社員の承諾を得るものとする。」

2「会社は、前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、正規の労働時間外、特別休日、代休又は調整休日において、労基法第32条、同法第32条の2及び同法第40条に定める労働時間に達するまで、社員に臨時に勤務をさせることがある。」と改め、3項を削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

(19)『就業規則』第76条の年休の請求手続きについて「社員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申し込み簿に時季指定をして、会社に届けることとする。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(20)『就業規則』第77条の2（保存休暇）について、「保存休暇は、年休が第73条の規定に基づき失効した場合、その日数に相当する全ての日数とする。なお、この休暇は、労基法第39条に規定する年休とは異なる有給の休暇とする。」と改めること。(1)から(8)まで削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

(21)『就業規則』第77条の3保存休暇の（累積日数）については廃止すること。

(回答)

そのような考えはない。

(22)『就業規則』第77条の4保存休暇の（付与条件）について、『就業規則』第77条の4の2項及び、4項から7項まで廃止すること。

(回答)

そのような考えはない。

(23)保存休暇の付与条件について、『就業規則』第77条の4の3項を「3 定年により退職する場合は、第1項に規定する年休の残日数にかかわらず、原則として退職日の前日までに全て（保存休暇の中間において予定された休日等を除く。）を付与する。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(24)保存休暇の申請手続きについて、『就業規則』第77条の6を「保存休暇を申請する場合は、年休と同じ取り扱いとする。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

- (25) 『就業規則』第90条を「業務上の訓練を必要とする場合は、移動のための徒歩等の時間を除き、1ヶ月2時間を限度として訓練時間を設け、その時間（勤務箇所を離れて訓練を実施する場合は、勤務箇所出発から帰着までの時間）を乗務行路表に指定する。」とすること。また、「2. その場合、出勤時刻前訓練は出勤した旨を申告した時及び退出後から訓練時刻開始までの時間は超勤扱いとする。」を追加すること。

(回答)

業務上、必要な訓練時間は今後も設けることから、訓練時間に上限を設ける考えはない。また、後段について、そのような条文を追加する考えはない。

- (26) 『就業規則』第93条を「災害時等に、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間は、乗務員勤務の労働時間とする。」「2 災害時等に、行先地又は途中において暦日を越えて帰着不能となり、乗務又は便乗しなかった場合で、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間が1日基準労働時間に満たなかった場合は、1日基準労働時間を勤務したものとする。」とすること。

(回答)

災害時等に職場にいたとしても、業務又は待機を命じてない時間についてまで労働時間とする考えはない。また、後段について、そのような変更を行う考えはない。

- (27) 乗務割交番作成規程に、「労働時間は、4週を平均して1週平均40時間、1日平均6時間30分とする。」「2 乗務割交番は、1項に定める労働時間を超える場合、6時間45分を限度とする。」を新設すること。

(回答)

前述した通り、乗務員の1日の基準労働時間を変更する考えはなく、また、現行の規程で特に問題はなく、そのような考えはない。

- (28) 乗務割交番作成規程第3条を、「1 勤務の労働時間（就業規則第89条第2項及び第90条の時間を除く。）は、14時間を限度とする。ただし、深夜時間帯の乗務時間を2時間以上含む場合は、12時間を限度とする。」とし、以降の条文は削除すること。

(回答)

現行の規程で特に問題はなく、そのような考えはない。

- (29) ワンマン列車に乗務する場合、実乗務の労働時間を1.5倍換算すること。

(回答)

そのような考えはない。

(30) 乗務割交番作成規程の在宅休養時間に関して、「第4条(2)ア 休日1日を挟む場合 42時間以上、イ 休日2日を挟む場合 66時間以上」とすること。

(回答)

必要な在宅休養時間については、十分に確保されていると考えており、そのような考えはない。

(31) 『就業規則』第38条の欠勤日数の計算について「(3) 欠勤の中間にある予定された第53条第2号に規定する公休日、同条第4号に規定する特別休日等はこれを欠勤回数に通算する。」は、極めて理不尽な規定である。従って、公休日及び特別休日等は欠勤回数に通算しないとする事。

(回答)

欠勤の中間にある公休日、特別休日等は、全て欠勤日数に通算しており、そのような考えはない。

### 3. 賃金・制度関係について

(1) 人事考課で2期連続D判定での降格や降職する制度は撤廃すること。

(回答)

人事・賃金制度の見直しの詳細提案で示した通り、総合考課ランクがDとなった場合、上司から継続的に指導や助言を行って、成長を支援し、該当等級区分に求められる業績・行動に向け、社員自身が改善に努めることを期待している。しかし、翌年度も十分な改善が見られずに該当等級区分に求められる業績・行動を大きく下回る結果となった場合に、降格及び降職することとしたものであり、これを撤回する考えはない。

(2) 昇格試験において組合差別をやめること。

(回答)

昇格や昇給の扱いについては、会社の責任で試験結果、平素の人事考課等を総合的に勘案して公平公正に実施している。組合差別はあり得ない。

(3) C2等級以下にB年限を設けること。また、50歳に達した社員で昇格試験を受験した者は、全員C1等級以上に昇格させること。

(回答)

昇格資格年限(B)は、最低保障的資格年限として設けているが、これは地道に日々の業務に取り組んでいけば、少なくともこの年限で昇格していくこととしているものである。昇格に際しては、B年限を目標とするのではなく、そこまで昇格すべく前向きにチャレンジしていくというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格に当たってのB年限を設ける考えはない。

(4) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

(回答)

旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの趣旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。従って、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

(5) 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。また、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(回答)

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限(A)である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限(B)に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。なお、標準乗数は4以内で、会社が決定する。

(6) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

ア. B単価(超勤手当)を1時間当たり130/100から150/100とすること。

イ. C単価(夜勤手当)を1時間当たり45/100から50/100とすること。

ウ. D単価(休日出勤)を1時間当たり160/100から200/100とすること。

エ. 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200/100とすること。

(回答)

割増率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率(D単価)を150/100とする等、処遇向上を図っており、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものであると考える。また、これに加えて、夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性に、より比重をおいた賃金体系とするため、令和2年4月からC単価の割増率を45/100、D単価の割増率を160/100とする改正を実施したところであり、現段階においてはこれらを更に引き上げる必要はないと考える。

(7) 準夜勤手当の支給額を、1勤務につき400円から500円とすること。

(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等の見直し」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て、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等に、より対応した賃金体系に見直しを行ったことから、現段階にお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。

(8) 準夜勤手当は、乗務員勤務に就いている時間にも支給すること。

(回答)

(7) の回答と同じ。

(9) 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)

(7) の回答と同じ。

(10) 非常呼出手当について、以下の通りとすること。

①深夜時間帯を全て含む場合、4,000円を10,000円とすること。

②準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。

③前各号以外の時間帯の場合、2,000円を5,000円とすること。

(回答)

(7) の回答と同じ。

(11) 各職務手当の支給額について、以下の通りとすること。

①駅係員手当

ア、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者 (ウに該当する者を除く)

・・・月額18,000円を月額40,000円とすること。

イ、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者 (ウに該当する者を除く)

・・・月額10,000円を月額20,000円とすること。

ウ、乗務員としての一定経験を有する者

・・・月額30,000円を月額50,000円とすること。

②車両・工務係員手当

賃金規程第105条30及び31に該当する従事員の手当を一律30,000円とすること。

なお、交番検査従事者は月額40,000円とすること。

(回答)

(7) の回答と同じ。

(12) 乗務員の手当について、職務手当とは別に以下の手当を追加すること。

①乗務キロ1 kmにつき、運転士3円、車掌1円とすること。

②乗務時間1時間につき300円とすること。

③汚物処理を行った場合、汚物処理手当5,000円を支給すること。

(回答)

(7) の回答と同じ。

- (13) 期末手当の支給の範囲について、「期末手当は、夏季手当及び年末手当共に 5 月 1 日を基準日とし、5 月 1 日に在職する者及び基準日前 1 箇月以内に退職しまたは死亡した者（就業規則第26条に規定する試用社員を除く。）に対して支給する。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

- (14) 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等の見直し」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、現段階にお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。

#### 4. 通勤関係について

- (1) 災害等で、交通機関の不通等で出勤できなくなった社員に対しては、予め会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

(回答)

社員は自己の責任において所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。また、欠勤の発生に際して会社に事前に連絡することが真に困難であると認められる場合も、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

- (2) 自動車通勤において、不可抗力により出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

(回答)

社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、列車やバスのように運行時刻が明示されている「公の交通機関」の事故等の不可抗力の原因により始業時刻に遅れた場合に限り、「障害休暇」としている。「自家用車」通勤による交通渋滞等はあらかじめ予測しておかなければならないことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害を認めることはできない。

- (3) 通勤経路については、社員の申告に基づいて通勤手当を支給すること。

(回答)

通勤経路については、賃金規程等で規定されるルールに基づいて決定されるものであり、現段階においてこれを変更する考えはない。

5. 出向社員の労働条件について

(1) 社員の出向に関して、出向先の年間労働時間数は1,837.5時間までとすること。

(回答)

そのような考えはない。

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、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を踏まえて、責任をもって決定すべきものである。

(2) 1,837.5時間を超える労働時間の契約をする場合は、本人の同意を得ること。

(回答)

そのような考えはない。

(3) 社員の出向に関する協定における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が1,837.5時間を超える場合はD単価（休日出勤）で支給すること。

(回答)

出向先における年間所定労働時間数が1837.5時間を超える場合は、基本給、調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。

(4) 出向先で乗務員として業務を行う社員については、1,715時間を超える場合は超勤手当（B単価）として支給すること。

(回答)

出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間との差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

(5) 年間休日数について、JR本体より休日数が少ない場合の措置として、差し引き日数に相当する労働時間をD単価（休日出勤）で支給すること。

(回答)

出向先における年間所定労働時間数が1837.5時間を超える場合は、基本給、調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。

(6) 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、業態が異なるため、出向先での労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に踏まえて決定すべきものである。

(7) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、J R 本体の社員と同様とすること。

(回答)

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、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踏まえて責任を持ってすべきものである。

(8) 出向社員の有給休暇について、不利益となる場合は、J R 東海の有給休暇を適用すること。

(回答)

社員の休暇は、出向先の規程によることとしているため、そのような考えはない。

(9) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事しても出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当 B では出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当 B を月額20,000円とすること。

(回答)

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

(10) 有給の私傷病休暇（3日間）を全ての出向社員が使えるようにすること。

(回答)

社員の休暇は、出向先の規程によることとしているため、そのような考えはない。

(11) 労働協約第6条を出向社員にも当然適用するものであり、会社は遵守すること。

(回答)

出向社員には、当社の労務指揮権が及ばないので、当社には承認出来ない。

## 6. 福利厚生等について

(1) 健康診断について

①受検日時の予約は、希望日に予約できない等利便性が悪化している。受検期間を拡幅すること。

(回答)

事前予約制を導入し、日毎及び時間毎の受検者数を平準化して混雑緩和を図ることは、多くの社員が要望しているものと認識しており、社員の利便性の向上につながるだけでなく、問診時間の十分な確保等と合わせて、健診の質的向上を図ることができると考えており、事前予約制をやめる考えはない。また、検診日程及び受検枠についても、対象社員が受検できるだけの十分な枠を確保しており、現在の日程枠数を大きく変更する予定はないが、引き続き社員が確実に検診を受検できるよう適切に対応していく。

②受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。

(回答)

各健診会場は対象箇所ごとの社員数を基に健診体制を取っているため、指定された会場で受検されたい。

③健康診断は、全て勤務免除または超勤として取り扱うこと。

(回答)

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内で受検せざるを得ず、業務に支障がない者に対して勤務免除での受検を認めること以外に特例に措置することは考えていない。

(2) S A Sについて

①S A S検査（再検査含む）に関わる時間は勤務時間とすること。

(回答)

精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間・場所を会社で指定していることから労働時間としている。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

(回答)

健康管理は個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は、個人が負担することとしている。睡眠検査に関しても精密検査を含めた検査の費用は会社で負担するが、精密検査の結果、治療が必要になった場合は、自己負担としている。

③一度無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したことを自覚し、2回目の検査を希望した時は認めること。

(回答)

そのような考えはない。

(3) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余

儀なくされるケースが多い。そして結局受検できないことが発生している。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか、または優先的に年休を発給すること。

(回答)

そのような考えはない。

- (4) 依然として旅客による社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する女性社員の割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。「第三者暴力への特別保障」にとどまらず、医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。また、カスハラ対策について見解を明らかにすること。

(回答)

鉄道係員に対する暴力行為や不当要求、その他違法行為が発生した場合の対応については、管理者向けのマニュアル等の整備や階層別の研修において社員への教育を実施している。また、実際に社員が被害に遭う違法行為が発生した場合は、再発防止等の観点からも、毅然とした態度で対応すべきと考えており、必要により社員の意思を確認した上で、被害届や告訴等の対応について、管理者がフォローする体制を構築している。法整備の議論が行われていることや、他社の動向等も承知しているところであり、引き続き必要な対応を検討していく。

平成23年12月1日から、第三者暴力への保障として、①第三者からの暴力により受傷し、労災認定を受けたこと ②当該受傷による精神的損害について加害者から賠償の見込みが立たないこと ③被害社員本人に故意又は重大な過失がないことをという要件を全て満たした場合、医師の診断結果に於いて、一定金額を支給している。

- (5) 家族用社宅の居室使用料について、「満35歳に達している場合の所定料金を2倍、満40歳に達している場合の所定料金を2.5倍とする。」を撤廃し65歳定年まで、所定料金で社宅に入居できるようにすること。

(回答)

家族用社宅は、比較的給与水準の低い若年層の入居を想定したものであり、一定の年齢に至った段階で社宅の退去を促すため、居室使用料金の倍率適用や定年制を設けることで、居住資格の適正化を図ることが必要と考えており、その時々状況に応じて水準を見直すことはあり得るが、これら自体をなくす考えはない。

- (6) 新型コロナウイルス等の感染法上の1～5類、新型インフルエンザ等感染症、新感染症、指定感染症に分類される疾病に罹患感染した場合、就業制限とし、100%の賃金を保障すること。

(回答)

感染症に関する勤務について、会社は現在の取り扱いによって適切に対応しており、これを見直す考えはない。

#### IV. 運輸系統の社員運用について

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

(回答)

人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

2. 異動期間を最長3年とし、復帰を希望する乗務員は復帰させること。

(回答)

そのような考えはない。

3. 異動により調整手当が減額となる場合は、元職場の調整手当を支給すること。

(回答)

そのような考えはない。

#### V. 定年および原則出向について

1. 定年退職日は、定年に達する年度の末日にすること。ただし、本人の希望があれば誕生日で退職できるようにすること。

(回答)

そのような考えはない。

2. 54歳以降の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以降の原則出向を廃止すること。

(回答)

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えている。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

3. 定年規程第3条4項は削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

#### 4. 定年延長等について

- (1) 定年年齢の変更対象となる者の50歳以降の在職条件について

①「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて

得た額（10円単位に四捨五入）とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤廃すること。

(回答)

現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の基本給を引き上げる原資に充当することとした場合、60歳以上の賃金は、60歳到達時の70/100となるが、社員がより一層、意欲や働き甲斐を持って働けるよう、会社として原資を持ち出して、この比率を75/100とし社員の生涯賃金を引き上げるという改正を令和2年4月に実施したところであり、現段階においてこれを変える考えはない。

②「60歳に達した日以降、定期昇給（特別加算は除く）は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。なお、定期昇給については現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額を一律1,500円とし、全社員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(回答)

若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正趣旨も踏まえ、60歳以降は一般に生計費が峠を越えつつある一方で、賃金はそれまでの昇格時昇級、および定期昇給により十分に上昇していることに鑑み、60歳に達した日以降、定期昇給は実施しないこととしたものであり、現段階においてこれを変える考えはない。また、基準昇給額については昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が低減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば、1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。なお、標準乗数は「4」以内で会社が決定する。

③「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、60歳に達する日までの間において、すでにライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、これ以降の期間についてまでも生活関連的な手当を措置する必要はないと考えている。

④「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。

(回答)

退職手当累計ポイントを、65歳定年を前提に再配分するという考えもあり得るが、60歳で基本給が75%となり、管理者については役職定年となるなど、従来と

働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生の一つの節目として退職する社員もいるであろうということから、そういった社員が現行制度より不利益とならないよう、退職手当制度については現行通りとし、60歳到達時点以降は原則として退職手当累計ポイントは増加しないこととしたものであり、現段階においてこれを変える考えはない。

- ⑤「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること。

(回答)

シニア契約社員は、業務上の必要性、勤務成績等に加え、本人の能力、意欲、健康状態を考慮の上、会社が特に必要と認めた場合に限り、雇用することとしており、そのような考えはない。

## VI. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

### 1. 専任社員の雇用条件について

- (1) 定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用をすること。

(回答)

専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時に各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるを得ない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、これを変更する考えはない。

- (2) 昭和44年4月1日以前生まれの社員は、65歳以降も本人が希望すればシニア契約社員として雇用すること。

(回答)

シニア契約社員は、業務上の必要性、本人の意欲、能力、健康状態及び勤務成績等を考慮の上、技術継承に資する者等、会社が特に必要と認めた場合に限り雇用することとしており、そのような考えはない。

### 2. 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、JR本体で働く社員と出向先で働く社員の間で労働条件の差異が生じないようにすること。また、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。または、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。また、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。そして、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。また、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) 区分「専任V」を撤廃すること。

(回答)

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、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。

(3) 専任社員の年間休日数を150日とすること。

(回答)

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲および能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

(4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律280,000円とすること。

(回答)

専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。なお、賃金水準については、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識している。また、専任社員の基本給の更なる引き上げを、令和6年度賃金改定において行っているところであり、現時点においてこれを更に引き上げる考えはない。

(5) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

(回答)

契約満了報労金については職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えており、現在の区分や支給額を変更する考えはない。

(6) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを措置する必要はないと考えている。

(7) 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(8) 専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

(回答)

そのような考えはない。

## VII. リニア中央新幹線建設について

1. リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境を破壊するものである。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ため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。2021年4月に開示した工事費の増加を踏まえても、健全経営、安定配当を堅持しつつ、プロジェクトの推進が可能であることを確認している。今後とも健全経営と安定配当を堅持することを大前提に、工事の安全、環境の保全、地域との連携を重視して、建設を完遂していく考えである。

2. リニア中央新幹線建設に関して、一切の状況の変化について、団体交渉もしくは経営協議会で労働組合に必ず説明すること。

(回答)

協約に則り適切に対応する。

3. 会社は、5月1日に開催した経営懇談会において「建設の期間が長引けば単年度の支出が低減できる」との見解を示した。すると、早期開業との矛盾が生じる。それについて見解を示すこと。

(回答)

東海道新幹線の経年劣化や、南海トラフ巨大地震等の大規模災害への抜本的な備え大動脈輸送を早期に二重化する必要がある、引き続き中央新幹線の早期開業を目指して、取り組んでいく方針に変わりはない。なお、仮に工期が延びた場合は、延びた期間分、東海道新幹線等から得られるキャッシュフローが蓄積されることになり、必要となる借入金の額が減少することから、結果として財務上の負荷は軽減される方向に働くと考えている。

4. 岐阜県瑞浪市における水位低下、恵那市における有害物質検出において、自治体への報告が遅れた理由を明らかにすること。

(回答)

中央新幹線建設計画の推進にあたっては、工事の安全・環境の保全・地域の連携を重視して法令に則り、また、必要に応じて自治体等とも協議の上、適切に対応している。加えて社外に対しても、有価証券報告書等の法定書類はもとより、定例の社長会見や当社HP等を通じて適切に情報開示している。

5. 会社は、残土の有害物質の流失対策としてシートを敷くとしているが、シートの寿命は何年なのかを明らかにすること。また、寿命に伴い、シート交換をする際の手順を明らかにすること。更に、ウランなどの放射性物質が検出された場合の対策を明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

6. 日本土木学会の資料によると、高速長尺先進ボーリングは水抜きが目的とされている。しかし、会社は「調査のため」との見解を示している。水抜きではないという根拠を示すこと。

(回答)

4の回答と同じ。

7. 山梨県における高速長尺先進ボーリングによる掘削によって、大量流水が発生した場合の対策を明らかにすること。また、流水は静岡県側に戻すのかどうかを明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

8. 静岡工区の工事において、破碎帯からの突発湧水の対策を具体的に明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

9. 各地で水位低下による水枯れが発生している。補償について明らかにすること。  
特に、大井川流域では、住民62万人が生活している上、農業や工場などでは大量の水を使う。補償には限界があると考え。借りに、水枯れが発生した場合、補償はできるのかを明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

10. 会社は、「健全経営・安定配当」と言うだけで、具体性がない。「健全経営・安定配当」を行うために必要な営業利益、純利益はどのくらいの目安なのか明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

11. 2027年以降に工事が完了予定の工区、建造物などを全て明らかにすること。

(回答)

4の回答と同じ。

## VIII. その他

1. 非課税証明書や診断書等、会社手続きに関する費用は会社が負担すること。

(回答)

そのような考えはない。

2. 会社から貸与された制服について、シーズン問わず、社員の判断で着用を認めること。また、制帽は年間通じて通気性の良い夏用のみとすること。

(回答)

そのような考えはない。

また、制帽を含め被服類については、快適性や機能性等の観点から、必要に応じて仕様変更や項目の見直しを実施してきている。制帽についても、気候に応じた仕様にしており、現在の運用を変更する考えはない。

3. IC職務乗車証は、三重県内近鉄線との共用駅（津、松阪、伊勢市）では、従来使用可能であった自動改札機が使用できなくなった。IC職務乗車証で自動改札機が使用できるように改善すること。なお、地方では、会社は「本社・本部間で議論されたい」と回答している。

(回答)

津、松阪、伊勢市の各駅は、トイカエリア外の駅であるが、今後もご利用状況に応じて、機器の仕様を含め、関係箇所において適切に計画していく。

4. 社員E Xについて200行程とすること。

(回答)

そのような考えはない。

5. 家族用割引き制度について、新幹線と在来線を利用する場合、乗車券区間は乗車駅から降車駅まで購入できるシステムにすること。(以前の購入券の制度に戻すこと)

(回答)

そのような考えはない。

6. スマホの通信障害が発生し、E Xが使用できない場合、全額(乗車券と特急券)負担となる。その場合、領収書を会社に提示し、特急券の半額分と乗車券分を支給すること。

(回答)

そのような考えはない。

以 上