

## 全て対立で団交日程終了！ 持ち帰り検討！

### 2024年度労働協約改訂及び労働条件改善 第8回(再申し入れ)団体交渉

本部は9月24日、2024年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ（『申第6号』）の第8回団体交渉を開催しました。今団体交渉では、新幹線乗務員の勤務制度の問題、専任社員の労働条件改善、54歳原則出向の廃止、祝日手当の復活、人事・賃金制の改善、リニア建設の中止、災害時における労働時間の問題などについて議論しました。

会社は、社員の切実な要求に全く耳を傾ける考えはなく、全てにおいて対立し、今協約の団体交渉の日程は終了しました。本部は持ち帰り検討としました。

以下、主な議論内容です。

#### 再申し入れ項目の回答

1. 新幹線職場における乗務員勤務制度に基づいた扱いについて

- (1) 一勤務（予備勤務も含む）の制限で1勤務の労働時間は16時間を限度とすること（深夜は14時間）。及び行先地の行路表に記載されている労働外時間は6時間30分以上確保すること。

##### 【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。なお、行先地における休養等に必要な時間は確保している。

- (2) 日勤の2行路からなる居流し行路（予備勤務も含む）については、1勤務の泊行路として作成すること。2日目の退出は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

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) 東京から新大阪、及び新大阪から東京のホーム折り返しは、一切やめ、休憩時間を確保すること。

**【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) 在宅休養時間（予備勤務も含む）について、公休及び特休の前の勤務終了時刻は、前日の18時以前、次の勤務開始時刻は翌日の8時30分以降をそれぞれ標準とすること。

**【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。

- (5) 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。また、その場合は社員の承諾を得るものとする。

**【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. 出向社員の労働条件について**

- (1) 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。また、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって本体に戻すこと。

**【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。出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考えている。

- (2) 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超勤手当(D単価)として支給すること。また、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】**

出向先における年間所定労働時間数が1,837.5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。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。

- (3) 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、社員と同様とすること。また、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。出向先における年間所定労働時間数が1,837.5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。

3. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

- (1) 区分「専任V」を廃止すること。

**【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。

- (2) 専任社員の勤務形態は、賃金と年齢を考慮したものとする。

**【回答】**

当社の専任社員の労働条件は、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、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、とすることは考えていない。

4. 人事・賃金制度について

- (1) 割増賃金として祝日手当を正月の三が日を復活させ、単価は1時間当たりの賃金額に50/100を乗じたものとする。

**【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月の制度改正からより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。

- (2) 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。

- (3) 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. リニア中央新幹線について

- (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、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) 申第5号の「Ⅶ. リニア中央新幹線建設について」の「4.」から「1.」について、会社は全く質問に回答すること。

**【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HP等を通じて適切に情報開示している。

6. その他

- (1) 年休は欠勤ではない。従って勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合も診断書の提出は不要とすること。さらに、診断書以外で入院期間・手術予定など証明できる書類で充分対応可能であるため診断書の提出の強要はやめること。

**【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。

- (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。

**【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) 新幹線開業60周年にあたり、感謝の気持ちとして、社員に対して一律1人10万円を支給すること。

【回答】

東海道新幹線が60周年を迎えられるのは、お客様に信頼される安全性とサービス等を磨き上げてきた。社員の貢献も大きいと考えており、感謝しているが、現時点においてはそのような考えはない。

- (4) 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時間を与える取り扱いをすること。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労基法34条の休憩時間としては認められない。そのため休憩時間は、あらかじめ行先地で取らせること。

【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。

## 乗務割交番作成規程すら守らない会社！

組合：1勤務の制限について、乗務割交番作成規程第3条の会社の解釈はどういうものなのか。

※第3条 1勤務の労働時間は、16時間を限度とする。ただし、深夜帯の乗務時間を2時間以上含む場合は、14時間を限度とする。なお、次のいずれか1に該当する場合は、この制限によらないことがある。

- (1) 行き先地の時間が連続6時間以上ある場合
- (2) 臨時の行路で、行路作成上やむを得ない場合

会社：交番を作成するときには、規程に則っている。

組合：「16時間を限度とする」ということに対する解釈は。

会社：ただし書きがある。

組合：ただし書きを適用する場合はどんなときか。会社は制限項目ということで解説している。限度の16時間は守らなければならない。

会社：「ただし、次のいずれかに該当する場合は、この制限によらないことがある」と記載してある。

組合：16時間を破っても良いということか。

会社：基本は16時間にする。「ただし」ということで、別の条件がある。

組合：16時間を超える行路が多数ある。中には、17時間を超えるものもある。これが「やむを得ない」として、制限項目と謳われている行路に適用して良いのか。

会社：規程上、問題ない。

組合：それはどこに当てはまるのか。

会社：行路作成上、やむを得ない場合。

組合：（２）に当てはまるということか。

会社：１６時間を超えている行路が（１）に当てはまるものなのか、（２）なのかは分からないが、いずれにせよ（１）か（２）のどちらかに該当するものである。

組合：１６時間を超える行路は、拘束時間が非常に長くなる。１７時間の行路は２７時間の拘束になる。規程をつくるにあたり、どんな議論がされたか承知しているのか。

会社：疲労回復や食事や睡眠時間の確保も踏まえて、合理的な行路を作成することを考えている。

組合：１６時間を限度としたことについて、会社はどう考えているのか。労働組合の立場からすれば、拘束時間も１勤務の制限も縛れと主張した。その主張に対し、会社はどう回答したのか。

会社：……。

組合：当時いないので分からないと思うが、会社は「いたずらに大型行路を作成させることが真意ではない。むしろ、１６時間を上回る大型行路作成の歯止めをかける」と回答した。それで、１６時間を限度とする１勤務の労働時間を定めた。こり趣旨からすれば、１６時間を超えてはならない。それを会社自身が認めている制限項目の（１）（２）を使って、１６時間を超える勤務をつくっているのだ。

会社：全部が全部ではない。一部だ。

組合：一部ではない。東京第二運輸所で８月に１６時間を超えた勤務は、７６行路ある。１７時間を超えた勤務は７行路もある。計８３行路だ。

会社：それは予備勤務である。８３の数字が多いと見えるかもしれないが、規程で定めているのが交番で、予備には適用にならない。ただ、いたずらに長くつくるということではなく、休憩時間の確保という観点から行路をつくっている。

組合：規程上、ただし書きの「（２）臨時の行路で、行路作成上やむを得ない場合」と謳っている。１０行路中、２～３行路ならともかく、圧倒的に多い。８３行路がやむを得ない場合に該当すると言うのか。議事録確認で、組合の「１勤務の制限における『臨時の行路で、行路作成上やむを得ない場合』について明らかにすること」という質問で、会社は「臨時列車の設定される時間帯、運行線区、基地配列等から乗務員交代が困難な場合や不合理な場合である」と回答した。これでもやむを得ないと言うのか。１６時間の歯止めをつくると言ったのは会社だ。こんな行路をつくるのはやめろ。会社は「予備勤務でも交番並みの制限を適用されている」と言っているのだ。配慮だとかのレベルではない。３ヶ月前には臨時列車の予備勤務

が上がってきている。それができないというのが理解できない。会社が決めたことを会社が破っているのだ。在来線では規程が守られている。これも議事録確認だが、組合の「行路・交番作成の際、1日平均労働時間は、1日基準労働時間を大きく上回ることがないように作成されたい」の問いに対して、会社は「今改正にあたって、行路・交番は、労働時間短縮の趣旨から、大きく超過勤務に依存して作成することは考えておらず、本施策実施時点の行路の行路・交番作成にあたっては1日平均労働時間が7時間15分程度を上限とするよう取り組む」と回答した。つまり、14時間30分を基本にして取り組むということだ。16時間の限度があるのだから、これに基づいて作成しないとおかしい。予備だから配慮すれば良いという考え方がおかしい。

会社：……。

組合：「1勤務の制限については、安全確保の観点から、業務に従事する時間が長時間にわたる場合の疲労の回復に配慮するために、制限を設けたものである」の解説、ここが一番重要だ。

会社：……。

組合：会社は我々の問いに対して返答した。会社自ら大型行路作成に歯止めをかけるために制限を設けたと言っていて、破っているのだ。議事録確認までしたことを反故にしてはダメだ。

会社：……。

組合：直せ。16時間を超える行路の作成は、来月からやめろ。行路を作成しているのは助役1人だ。1人でつくらせるな。チェックする助役を付けろ。17時間を超えるのは、鳥飼の1丁半の行路だ。14時間30分を上限とすることからいうと、明らかに逸脱している。JR東日本は1日7時間15分、拘束時間は20時間以内と決めている。運転士で休養が5時間を確保できない行路はたくさんある。だから、みんな疲弊している。現行の規程で問題ないではない。問題があり過ぎだ。寝る時間がなく、事故が起きている。

会社：本社・本部間の議論の場に、1つ1つの行路について、えー。

組合：まず、指導せよということだ。

会社：行路・交番については、業務委員会で鉄事で行うものであるから、こちらからは、やむを得ない場合16時間を超えることがあることしか言うことがない。

組合：制度の話をしているのだ。制度が守られていないと言っているのだ。

会社：16時間を超える行路があるというのは、議事録で確認している。予備勤務者については配慮はするが、規程通りにいかない場合がある。

組合：会社が言っていることと違うのだ。

会社：76の行路については議論のしようがない。

組合：会社が制度を守っていないことを言っているのだ。「運行線区、基地配

列等から乗務員交代が困難な場合や不合理な場合である」と回答したのは会社だ。にもかかわらずだ。

会社：それは評価の問題だ。

組合：新幹線は乗務員交代はできるはずだ。閑散線区ではない。

会社：不合理な場合もあると、議事録確認している。

組合：それは誤魔化しだ。16時間を限度としなければならない。25日に行路が指定されているのだ。

会社：……。

組合：できないのか。

会社：規程に基づいて行っている。

組合：基づいていないと言っているのだ。規程に基づいて行路・交番作成しているという認識ということか。

会社：そうだ。

組合：会社が規程を守っていない、違反していることを確認する。

組合：居流し行路だが、平気で20時終了、8時出勤をつくっている。これも、規程に基づいて行路を作成せよ。

会社：主張は分かったが、今でも適切につくっている。

組合：そんなことは通用しない。規定違反だ。

会社：規程違反ではない。

組合：規定違反を確認する。

組合：在宅休養時間だが、予備勤務者も守ってもらわないといけない。予備といえども、25日に勤務発表される。「行路が乗務指定されている場合、予備勤務者でも制限が適用される」と会社が言っていることだ。

会社：第4条議事録確認で、交番に適用だが、予備勤務者についてはできるだけ配慮するとなっている。

組合：組合の「臨時行路作成時における基準の適用について明らかにすること」の問いに対し、会社は「臨時行路について1勤務の制限に限っては、例外条項を設けているが、基本的には行路作成の基準は適用される」と回答した。25日に勤務指定されている。基本的には行路作成の基準は適用されなければいけない。配慮ということではない。つまり、制度に基づいて行路をつくっていないということだ。

会社：……。

組合：重みをもって考えろ。予備だから在宅休養時間は規程から除外とはならない。予備は8ヶ月もあるのだ。

組合：行先地における休養に必要な時間は確保しているとの回答だが、何分あれば良いとの考えなのか。

会社：食事40分、睡眠5時間を目安としているが、やむを得ない場合はこれによらないことがある。

組合：東京、新大阪でのホーム折り返しはできるのか。

会社：やむを得ない場合はこれによらないことがある。異常時のことか。

組合：行先地でやむを得ない場合と、どこに書いてあるのか。

会社：平成7年の乗務員勤務制度改正に関する議事録確認である。貴側とは結んでいないが、「食事40分、睡眠5時間を目安としているが、ただし、やむを得ない場合はこれによらないことがある」と確認した。

組合：災害時のホーム折り返しで、食事、休憩はどうしているのか。配慮しているのか。

会社：やむを得ない場合は除外だ。

組合：それで良いと考えているのか。

会社：実態に応じて対処するとも言っている。

組合：食事も休憩も無しが配慮と言うのか。列車に16時間も閉じ込めて良いというのか。安全配慮義務はどうなんだ。

会社：ただし、やむを得ない場合はこれによらないことがあると、議事録で確認してある。

組合：何のために行先地で時間があるかということになる。会社は「行先地の時間の設定の趣旨は」で「安全の確保のために連続的な緊張から解放した後、疲労の回復を図る目的で一定の巾で設ける必要がある」「ダイヤに縛られるため、勤務そのものが不規則・不定形とならざるを得ないが、ゆとりの確保や安全の確保のため食事の時間や仮眠の時間に配慮する必要がある」と言っている。災害時だから良いとはならない。ホーム折り返しが20分だとすると、一継続乗務時間など全てが乗務員勤務制度に違反することになる。それでも良いということは、安全などどうでもいいことになる。そもそも、折り返し運転はできないはずだ。乗務員勤務制度を会社が守っていないことを確認する。

会社：……。

組合：やむを得ない場合が多すぎる。乗務でへとへとになって帰着し、終了時に休憩時間を付与することはやめろ。労基法にも、勤務の途中に休憩を与えることが謳われている。労働時間7時間30分の日勤行路で40分遅延して、出先で休憩が45分無い場合、退出前に休憩時間が指定される。これで良いのか。予め定められた労働時間は7時間30分、遅延で休憩時間を食い込んだ場合は超勤時間である。お金で払っているのだから、超勤分の休憩時間を付けなくても良いのだ。一般の会社でも1時間の休憩時間の中で30分超勤して休憩が30分だという場合、超勤手当で済むことはあるのではないか。

会社：それはない。労働協約上そうなっている。

組合：労基法施行規則第32条で、鉄道などの乗務員は「休憩時間を与えなくてもよい」となっている。

会社：これは、一斉休憩の除外ということだ。一般企業では、休憩時間を無一斉に与えなければならない。鉄道業は、一斉休憩を与えなくても良いとい

うことである。

組合：休憩付与の規程の適用除外、だから一斉休憩とはならない。どこにも一斉休憩は謳われていない。

会社：34条の2に「前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない」と書いてある。

組合：乗務員は一斉に与えられない。だから休憩時間を与えなくてもできるということなる。

会社：一斉にだ。施行規則の32条で「第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる」と書いてある。

組合：何のために職種をあげてあるのか。我々の職種に関しては。

会社：それは貴側の独自の解釈だ。強行放棄だ。議論の余地はない。

組合：32条の解釈が違う。

会社：法律の解釈の議論をしても仕方がない。

組合：最後の申し入れ項目だが、大阪運輸所の組合員が退出後、1時間の休憩時間を与えたが、与えなくても良かったのだ。

会社：申し入れの趣旨と矛盾している。

組合：34条に則れば、東京で休憩時間を与えなければならないのが1つ。もう1つは、退出後に1時間残したことが問題だ。施行規則第32条からすれば、「勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる」に該当する。1時間残さなくても良いことになる。

会社：これは常態的な勤務のことであり、異常時だから第2項が適用されることではない。そうすると、常態時でも休憩を与えなくても良いということになる。

組合：我々は、施行規則第32条のことを主張している。予め定められた勤務が変わったのだから、休憩時間が食い込んだ場合は超勤で払われているのだから、休憩時間を与えなくても良いという解釈だ。

会社：「休憩時間に相当するときは」となっている。停車時間に仕事をさせていれば休憩時間にはならない。

組合：そもそも、休憩時間を与えなくてもできるとなっている。休憩付与の規程の適用除外だ。対立。

## **専任社員は理不尽な扱いをされている！**

組合：専任社員の勤務形態について、会社は高齢者を理由に改善する考えはないとするが、体力的にも疲れが抜けないのだから、勤務形態をフルタイムにするなら、休日数を増やすしかない。

会社：当社の事業の特性上から、短時間勤務は難しい。

組合：だから、休日数を増やせば良い。対立。

組合：休日出勤が1～2泊が2～3泊になった。理由は何か。年休を付与するためなのか。

会社：列車本数の増である。

組合：年休は関係ないのか。

会社：全てを勘案した。

組合：そもそも、年休が入らない。東京第二運輸所で5日間で、運転士は214名いて17日、車掌長は52名いて4日、車掌は80名いて5日しか入っていない。365日で346人分の年休を入れるなら、6,920日必要だ。1日16人年休が入らないといけない。このような状態で年休は消化できるのか。

会社：必要な要員は確保している。

組合：年休0人の日もある。

会社：業務の並みも、申込日の状況もある。年間で見れば良い。

組合：0人はあり得るのか。これでも適切な要員を確保しているのか。休日出勤の増は、要員が足りていないということだ。

会社：……。

組合：必要な要員は確保していると言えるのか。

会社：言える。

組合：違う。要員を確保せよ。適切な要員は配置していない。対立。

## せめて正月の三ヶ日には祝日手当を付けろ！

組合：組合は祝日手当を正月に要求を譲歩した。手当を出せ。

会社：出さない。現時点では。

組合：譲歩せよ。これだけ収入が上がっている。人件費は11%程度だ。もっと出せ。あまりにも絞りすぎだ。職場では「奴隷だ」という声が上がっている。

組合：2期連続Dランクで降職・降格は認められない。このような制度になれば、職場は疲弊する。言いなりになる社員づくりを目的にしたものである。撤回せよ。

会社：回答（そのような考えはない）の通りだ。

組合：対立。

組合：少子化の時代だ。リニア建設は、需要の拡大があつてこそバイパス機能が成立する。東海道新幹線の経年劣化に対しては、対策を強化すれば済むこと。リニア線区は巨大地震震源域にある。二重系化の意味がない。建設費を払えないのは目に見えている。倒産が目に見えている。会社としては、健全経営・安定配当という考えなのか。

会社：そうだ。

組合：対立。

組合：新幹線開業60周年の特別手当を1人一律10万円支給せよ。人件費は非常に少ないことを考えれば出せる金額だ。

会社：回答（そのような考えはない）の通りだ。別の形で社員に報いている。

組合：感謝していると言うが、労働条件や賃金はどんどん悪くなっている。感謝などしていない。対立。

組合：計画運休の勤務の扱いだが、初日は労働時間は1時間、あまりにも不利益だ。マイナス6時間だ。在宅で良いのではないか。あるいは、初日は労働日ではなく超勤扱いでも良いのではないか。乗務員の中でも差が付いている。

会社：個別のことはここで議論するとはならない。

組合：54歳原則出向制度について、現実と合わず死文化している。撤回せよ。対立を確認して、今団交は終了し、持ち帰り検討する。

以 上