

全て対立で団交日程終了！ 持ち帰り検討！

2025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17日、2025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) 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。

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。

- (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、役付手当、技能手当、特殊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、役付手当、技能手当、特殊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（E単価）の復活と、年末年始輸送に従事した場合、繁忙期手当を新設させ、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、令和2年4月の制度改正においてより昨今の当社の業容の変化等に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。

- (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」では、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「11.」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がないように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) JR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) 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：乗務員勤務制度の回答として「問題ない」「そのような考えはない」としているが、行路が大型化しており、勤務制度自体もないがしろにされている。会社として全く問題はないとの考えなのか。

会社：乗務員勤務制度に則って対応している。

組合：乗務員勤務制度に基づいて、就業規則の行路交番作成規定によって作られている。乗務員勤務制度でどう謳われているかを前回説明したが、「一勤務の労働時間16時間を限度とする」となっている。超えていたら問題である。

会社：16時間限度とするの後に、但し書きがあり、その限りではないとなっているのを定めているので、適切に対応していると考えている。

組合：一勤務の制限について、会社はどう考えているのか。会社が発行した解説書をどう認識しているのか。

会社：一勤務の制限については、(解説書読み上げ)安全確保の観点から疲労回復も含めて規定したと解説している。

組合：制限しているとなっている。16時間、深夜は14時間を限度とする。解説書は制限項目だと言っている。制限項目という認識はあるか。限度として明らかにしており、曖昧にはしていない。尚を逆手にとっているから、逆転しているのではないか。

会社：但し書きがあり、例外も含めて運用している。

組合：あまりにも但し書き部分を適用しすぎている。16時間以内としなければならない。その限度を守っていないという主張である。会社は尚があるからいいのだと聞こえる。

会社：問題がある・ないで言えば、問題はないとなる。

組合：16時間限度で議事録確認では、「臨時行路作成に当たって」の項目しかない。労使の中では16時間や14時間は基本である。尚を優先するのではなく、原則は原則である。内達を含めて国鉄時代からのものであり、それを引き継いだものが、今の乗務員勤務制度である。

会社：具体的な個別の行路について示せないが、行路交番の中で但し書きに該当するものが多くあって、制度が守られていないとの主張か。

組合：行路交番の中でも17時間3何分の行路もある。1日の労働時間は7時間を上限とするとなっている。1日12時間を超えて労働されている。そのこと自体もおかしいことである。次の日は5時間なのだから、17時間3何分の労働時間となる。原則はどこに行ってしまったのか。

会社：適用する場合があるので、尚書きがある。

組合：その中で労使の議事録確認で、何を確認したのかが問題である。そもそも臨時行路作成に当たってである。行先地ではどこでも6時間以上ある。次の日は発車である。臨時行路作成に当たって、乗務員交代が困難が問題なのだから、労使で確認した。

会社：但し書き部分を議事録確認により確認した。

組合：そうである。しかし、原則はどこに行ったのか。但し書きを優先して17時間・18時間の行路を作っているのかとはならない。但し書きを優先すれば、何でも出来るとなってしまう。基本があって、例外がある。

会社：基本と例外の割合が、今どうなっているかと言えば、個別具体的に言えない。

組合：前回も言ったが、16時間を超える行路、17時間を超える行路を作っているのかと言った。

会社：(沈黙)

組合：臨行路もそうである。臨行路の一勤務については例外項目を設けている。しかし、行路作成は適用されとしている。確認事項である。「現行の規定で問題ない」と言えるのか。この部分で対立している。会社は原則に戻れ。

会社：原則と例外があるとの意見は受けるが、規定としてこれが違反しているかと言えば、但し書きも規定なので、会社としては問題があるとは考えていない。

組合：会社が当時の山田さんが解説で、解釈が違って来るから丁寧に解説したのである。解釈に則っていないとの主張である。だから乗務員勤務制度において、一勤務の制限について議事録確認を結んだ。だから臨時行路については制限を設けている。乗務員交代が困難な場合とか、閑散地区だとかで制限している。16時間を限度とすることは、制限項目であり、超えていけないことである。但し書きを優先すれば、18時間の行路も出来てしまう。それでいいのか。乗務員勤務制度は乗務員にとって最低限の労働条件である。なんで制限を設けているのかを考えろ。16時間が限界だから設けたのである。根本が間違っている。逆転している。いいとはならない。

組合：内達1号から乗務員勤務制度作成に当たり、当時の建守課長が「16時間を限度とする」とした。曖昧にしていない。だから但し書きを適用とはならない。

会社：規定に反しているか、いないかと言えば、規定の範囲内と考える。

組合：限度を超えていいということか。なんで16時間・14時間の限度を設

けたのかに行き着く。在来線は守っている。しかし、新幹線は守られていない。

組合：限度を基本とせよ。会社は但し書きを優先させて、行路作成をするから「問題はない」と言うが、組合は限度を超えているから「問題がある」としている。

会社：16時間・14時間を否定するつもりはない。だが、但し書きがあるから、限度を絶対に守らなければならないとの考えではない。

組合：但し書きがあり、限度を超えてもいいのだとしか聞こえない。超えている行路ばかりである。

会社：16時間の限度が入り口としてあって、それを否定していない。超えたものはいかんということは、そうではない。行路のバランスが悪いとの意見は承る。

組合：乗務員勤務制度全体を見たときにどうなのかである。議事録確認は1日の労働時間は7時間15分を限度として取り組むとなっており、上限として行路作成に取り組むとなっていない。会社が都合よく取っているだけである。

組合：また、今回の9月5日の災害時に、東京は乗務員に対して食事を用意していたが、大阪はなんの用意もしていなかった。そもそも用意するとなっている。

会社：配慮しつつ、対応するとなっている。

組合：出来ない場合もあると思う。基本的に行路交番作成において、食事時間が短いのは何本あるか。概ね40分を確保するとなっている。睡眠時間5時間を目処とすると、議事録確認をしている。破っていいとはならない。概ねが許されない。何のための議事録確認なのか。

会社：定めている部分があるが、そのことが履行出来ない場合もある。定め通りに出来るように配慮すべきと思う。

組合：乗務員への安全配慮義務はどうなっているのか。安全が確保出来るのかの話である。ある意味、乗務員勤務制度による行路交番作成や予備も含めて、ないがしろどころではない。会社が一方的ルールで作られている。行路作成は新幹線鉄道の運用課が作っていると思うが、本社としてしっかりと監視しろ。乗務員勤務制度を守っていない。交番や予備もそうである。在宅休養時間も守られていない。何故、17時間3何分を作るのか。工夫すれば限度を超えない行路が作れる。勤務制度を守ろうとしていない意識に立っている。但し書きがあるからいいとはならない。乗務員の立場からすると「ふざけんじゃねえ」との認識となる。本社が新幹線鉄道を指導しろ。

組合：ホーム折り返しで到着点呼して、即、出場点呼ということもある。連続運転時間を考えて、可能なのかどうか。それで問題ないと言えるのか。

会社：個別事案は把握出来ていないが、異常時の場合は致し方ないとの認識で

ある。

組合：いくら異常時だからと言って、乗務員を休ませなくてもいいのかとの話である。異常時だからしょうがないと考えているのか。

会社：やも得ない場合はしょうがないと考えている。休憩を取れたか、取れなかったと言われれば、休憩が取れたことにこしたことはない。回しの中で起きてしまう事象と考える。

組合：何でしほりを作ったのか。8時間以上も休養させないで、乗務させることを良しとするのか。災害時だからしょうがないとなるのか。停車しているが、緊張感をもって上位信号が出るのを待っている。しかし、停車しているからいいとはならない。行先地で休養を与えなければならない。災害時だから破っていいとはならない。

会社：やも得ない場合でも努力しなければならない。

組合：やも得ない場合とは何か。

会社：個別の色々なケースがある。

組合：乗務員の思いに立っていないことを主張し、対立を確認する。

休日出勤に対し、本人の承諾を得よ！

組合：会社の休日出勤に対する考え方は「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させることがある」を盾に休日出勤をさせている。社員の休日を奪っているとの認識である。その上に立って組合としては一方的に実施しているから問題である。本人の承諾を得て、休日出勤を実施せよ。会社は休日出勤をさせて、D単価で割り増しを払っているからいいという考え方である。また、要員については、お客様のニーズに合わせるが、ピークに合わせた要員配置をしないから、休日出勤が拡大している。会社は社員は見下すような考え方になっているから、休日出勤は当たり前となっている。運輸所については臨の拡大であり、車両所においては男性社員の育児休暇取得によって、休日出勤が拡大しているので、適正な要員配置を見越して実施せよ。

会社：決して社員を見下して、休日出勤を指定しているわけではない。

組合：就業規則に「社員に労働時間外または公休日に勤務させることがある」その上、「正当な理由がない限り拒むことは出来ない」となっている。

会社：書いてはいるが、決して上から目線ではない。

組合：休日出勤して当たり前なんだと聞こえる。だから休日出勤をして貰う社員に対して、一言承諾を得ることを実施せよ。休日出勤を問題にしているわけではなく、一方的だから問題としている。休日出勤指定する時に、一言本人に承諾を得よ。社員の休日に出勤して貰うのだから、一言承諾が必要と考える。

組合：また、休日出勤指定の仕方も、もっと柔軟に出来ると考える。斜めの休

日出勤指定のみで一切要望を受け入れない。

会社：斜め指定にすることは、わかりやすい。

組合：交番は年間4ヶ月であり決まっている。だから前もって本人に都合を聞けばよい。休日出勤のお願いをしているのだから、もっと柔軟性を持て。どの社員も協力しようと思っているのだから、居丈高に休日出勤指定するな。会社は一方的に休日出勤指定をして、要員を確保したとなるから、柔軟性がなくなる。

会社：会社として適切に指定している。

組合：発想が逆転している。休日出勤をお願いしているのだから、一人2泊から3泊と分かっているのだから、果たして一方的な指定でいいのかとなる。柔軟性もなく、一方的に実施するからおかしくなる。

会社：休日出勤を指定して、休日出勤されたいと思っている。

組合：「正当な理由がない限り拒むことは出来ない」を盾に居丈高に実施している。

会社：盾にする考えはない。

組合：一言あっていい。年間で分かっているのだから、前広に知らせて「都合が悪い方は来て下さい」ということが本来の姿である。休日出勤を指定したから、「乗れ」はあまりにも一方的である。

組合：対立を確認する。

出向先の労働条件は本体に合わせろ！

組合：出向社員は本人の希望で、出向に行ったわけではない。会社の責任において出向させているわけだから、本体の労働条件に合わせろ。労働時間オーバーについては、予めシフトされた勤務なのだから、D単価で支払え。また年間休日数について120日に満たない場合は、その足りない休日数分をD単価で支払え。要は本体の労働条件に合わせろということである。

会社：出向社員の賃金は特別措置しているので、一定程度配慮をしていると考えている。

組合：特別措置はA単価で支払っているだけである。

会社：出向先の労働条件によるところなので、会社が判断し特別措置をしている。

組合：本体の労働条件をベースに考え、合わせるためにD単価で支払えとなる。

会社：会社として特別措置しているとの考えである。

組合：対立を確認する。

専任V制度は差別であり、廃止せよ！

組合：専任Vは何人存在するのか。

会社：明らかにする考えはない。

組合：しないのではなく、後ろめたくて出来ないことである。

会社：明らかにしない考えである。

組合：明らかに出来ないならば、専任V制度は廃止せよ。

会社：廃止はしない。

組合：対立を確認する。

専任社員に対する理不尽な扱いを改善せよ！

組合：専任社員の労働条件について、賃金が減額され、同じ仕事をさせられ、知力・体力が落ちているのだから、短日数勤務や年間休日150日に変更するなど、線に社員に対して労働条件の緩和を実施せよ。

会社：鉄道業の特性上、変更する考えはない。

組合：専任社員の採用理由として、「本体業務が十分にこなせることを持って採用している」が基本となって、変更する考えはとなっている。

会社：要員の関係で、鉄道業の特性上と主張した。

組合：JR他社も専任社員に対しての労働条件が変更されている。特性上と言うならば、年間休日30日増やせ。

会社：JR他社のことを勉強していないわけではない。会社の判断は伝えている通りである。

組合：何年同じことを言い続けるのか。変更していないのだから、考えていないことである。

会社：過去に報労金制度を実施した。

組合：賃金が半減し、5年後に報労金200万円貰っても割は合わない。同じ仕事をさせることが問題である。対立を確認する。

祝日出勤の特殊性を考えて祝日手当の復活せよ！

組合：祝日手当は目に見える手当であり、祝日出勤の特殊性もあるので、祝日手当を復活させろ。JR東日本は三が日出勤で手当を支給している。

会社：回答の通りである。

組合：対立を確認する。

2期連続Dランクで降職・降格は認められない！

組合：人事考課2期連続D判定で、降職・降格する制度は廃止せよ。判定する人は管理者であり、感情が入る混む、だから降職・降格する制度は廃止せよ。

会社：今回の人事考課もしっかりやろうとなっており、判定後の確認は行う。恣意的なことがないようにしていく。制度は作ったが、降職・降格ありきで作ったわけではない。

組合：制度を残すことで、「会社に逆らえない」「文句は言えない」など社員は

萎縮する。従順な社員作りの一環である。

会社：今回新たな制度なので、丁寧に説明をし、人事考課について厳正に実施していく。

組合：降職・降格という言葉が大写しになり、物言わない社員ばかりとなる。

会社：コミュニケーションをしっかりと行っていく。D判定をつけたいとは思っていない。

組合：人事考課に客観性が全然見えない。それだから会社にこびを売る社員が増える。

組合：職場の問題が問題として明らかにならない。このような職場でいいのか。

会社：管理者との日々のコミュニケーションをはかっていく。管理者も努力していくべきである。互いに歩み寄る姿勢が大事である。管理者の評価されている。

組合：管理者に対して、「D判定を一人つけろ」のノルマはないのか。

会社：ノルマはないし、そんなに乱発するものではない。

組合：客観性がないし、抽象的な「あるべき姿」と言われてもはかれるものがない。具体的なものがないと社員は不安である。管理者と社員間において感情がある。そのことが崩れたら、コミュニケーションとれるわけがない。

会社：お互い人間なので信頼関係が大事である。

組合：客観的な事項を上げなければならない。

会社：テストのようなものではないので、しっかりと管理者に指導していく。管理者の上長がしっかりと把握し、偏りがないようにしていく。

組合：人事考課制度を導入すると職場はどんどん疲弊していくと考える。物言わない社員ばかりとなる。職場がますます暗くなる。

会社：会社としては、そのことを払拭できるように実施していく。

組合：対立を確認する。

リニア中央新幹線建設は即刻中止せよ！

組合：リニア建設について、アメリカではリニア建設を断念した。しかし、日本では。リニア建設工事を推進して、至る所で問題が発生し、工期がどんどん遅れている。今現在、財政投融资があるから年間3,000億円ほどの建設費が捻出されている。財政投融资を使い果たし、年間収益と内部留保で建設費を捻出と言っても、社員は経営面で不安を感じている。このリニア建設により、経営危機になったならば本末転倒である。

会社：健全経営・安定配当が大前提で、それあつてのリニア中央新幹線建設である。事実色々な問題が発生しているが、我が社にとってリニアは必要不可欠なものである。社員や株主に対しては、健全経営・安定配当であり、地域住民の皆様に対しては、「工事の安全」「環境の保全」「地域の連携」を大事にしてやっていく。地域の皆さんや自治体との連携をとることが大

事であるし、専門家の知見を借りながら、不安な気持ちを払拭していく。

組合：地域の住民は犠牲を払っている。

会社：理解をして貰うよう努力していく。水枯れについては新たな水源の確保、地盤沈下ならしっかりと家屋調査や応急処置をしていく。きちんと誠意ある対応をしてきたし、引き続きしていく。

組合：大井川の水戻しについてはどうか。

会社：今のところは発表している内容で、実施する計画である。

組合：東南海沖地震において、品川～名古屋間のリニアトンネルで1箇所でも崩れたら終わりである。

会社：会社としては大規模災害のリスクに備えることで、リニア中央新幹線を建設している。

組合：大規模災害に備えると言うが、同じプレートに乗っている。

会社：大動脈輸送を担うことが必要だとして、建設を進めている。

組合：安定配当と言うが、J Rの中で配当利回りは一番安いのではないか。

会社：配当利回りと言えば一番安い。しかし、自社株の買い付けしている。

組合：株主に1%の配当しかない。これでいいのか。

会社：自己株式取得し、一株あたりの価値を高めている。ここ3ヶ月で上昇している。

組合：リニアについては色々な問題も散在し、建設費用についても不透明さがあるので、リニア中央新幹線建設を直ちに中止せよ。

組合：リニアを中止するとは、どういう事態になった時か。

会社：具体的には分からない。健全経営・安定配当が崩れるような場合には検討すると考える。絶対続けるとか、絶対止めないとも言えないところである。

組合：国から止めろと言われたらどうするのか。

会社：国がどのような根拠で言うてくるのかである。

組合：国民の声をはじめ、国内がリニア中止の機運になれば、国も動ざるを得ない。

会社：国が何か大きなものがあれば中止に動くかもしれないが、会社として止めようとはならないのではないか。

組合：再申し入れについても、リニアの質問事項について、全く具体的な回答されていない。

会社：地域での問題については、しっかりと対応していく。

組合：来年も同じ内容で質問をする。対立を確認する。

異常時と言えども、反省し教訓化して乗務員を守れ！

組合：その他の項で、異常時における乗務員の勤務のあり方を議論してきたが、何ら反省もしていない。何も教訓化していない。また繰り返されると認識

する。災害時だからこそ、より乗務員の配置を把握し、乗務員の安全を確立せよ。

会社：これでいいとは思っていないので、しっかりとやっていきたいと申し上げる。

組合：また繰り返されている。乗務員の立場に立て、本社として把握せよ。

以 上