

業務速報

NO. 710
2010. 3. 29
J R 東海労働組合
発行 鈴木 富雄
編集 柳 案 関

「平成22年度運営方針」について 経営協議会を開催！

本部は3月29日、平成22年度運営方針について経営協議会を開催し、会社より別紙の「平成22年度運営方針」と「平成22年度重点施策と関連設備投資について」の説明を受けました。その後、鈴木委員長が①財務状況について②リニア中央新幹線について③安全について④人事・賃金制度について⑤役員報酬について⑥労使関係、社員管理についての6項目にわたり質問をしました。回答と若干の議論は以下のとおりです。

1. 財務状況について

- (1) この間長期債務について議論を行ってきたが、固定負債の内容について、不透明な部分があり、改めて1号債務、2号債務について質問する。1号債務、2号債務の内容を明らかにすること。

【回答】

新幹線の買い取りで発生した債務で、1号債務は4%の変動金利で返済期間が25.5年である。2号債務、3号債務は6.35%の固定金利で返済期間が25.5年と60年である。この内、1号債務と2号債務は平成28年に返済を終える。

- (2) 現在、社債はいくらあるのか。

【回答】

今年度で1,000億円強で、合計約9,500億円だ。

2. リニア中央新幹線について

- (1) 開業までの主要な前提条件として、2007年度計画並みの営業収益（1兆2,400億円）で一定とし、開業初年度で開業前と比較して5%増、以後10年間は徐々に伸びて10%まで増え、その後は一定で計算するとしているが、この考え方に変更はないのか。次期社長に就任する山田副社長がリニア開業に遅れを言及しているが、会社として正式な見解を述べること。

【回答】

現時点で変更はない。3月から国土交通省交通政策審議会で議論しており、2年前のデータではなく、最新のデータで話をする。

組合：一部のマスコミは山田副社長「リニア開業遅れ言及」と報じているが間違いか。

会社：遅れとは言及していない。マスコミには「平成21年度決算を見た上で話をする」と言ったまでである。

3. 安全について

(1) 平成22年度の安全投資に対する考え方に変更はあるのか。

【回答】

安全投資に対する考え方に変更はない。安全関連の設備投資は、対前年度比+230億円で1,760億円と投資額は増えている。安全の投資は中長期の視点で考えており、脱線防止や在来線の新型車両投入により増資した。

(2) 乗務員、駅係員の健全な睡眠管理を支援するためとして、睡眠自己管理プログラムを導入するとしているが、これは強制なのか、懲罰なのか。

【回答】

睡眠自己管理プログラムは既に導入しているが、今回本格的に導入する。安全を担保するためには有益な手法であり、懲罰のスタイルに変わりはない。積極的に参加して入力してほしい。

組合：社員個人のプライバシーに踏み込んだものになるため強制しないようにすること。

会社：自己管理の問題であり、よく認識して欲しい。

組合：個人のデータは守られるのか。

会社：個人のデータは保護する。

(3) 名松線の一部廃止方針に変更はないのか。

【回答】

安全を確保するためにバスによる輸送を提案しているもので、これからも地元と話をしていく。

組合：労働組合として廃止については反対を表明しておく。

(4) 秋にN700系が300キロ運転をするとマスコミが報じているが、計画はあるのか。

【回答】

速度向上は追求する課題であるが、発表の事実はない。今後取り組むテーマである。

組合：リニアの件も含めて発表の事実がないならば、マスコミに抗議や訂正を求めているのか。

会社：適切に対応している。

4. 新しい人事・賃金制度について

- (1) 不満や不公平感が蔓延している。努力したものが報われると言うが、予め昇進数を決めるのは矛盾している。正しい評価はできるのか。また、定期昇給の現等級経過年数による減額は、企業内における格差を広げるものであり、検討し見直すこと。

【回答】

団体交渉事案で経営協議会の議題にはそぐわないが、人事については正しく評価している。人事・賃金制度は今後も自信を持って運営していくし、きちっと機能している。組合の意見としては聞いておく。

5. 役員報酬について

- (1) 取締役25名（内3名は部外）で役員報酬は、平成21年3月期の総額は10億2,600万円がいいのか。（平成21年3月期に係る役員賞与2億9,100万円含む）

【回答】

取締役は22名（内3名は部外）である。役員報酬については資料がないので、株主総会で明らかにしている範囲で窓口の説明する。

- (2) 監査役5名（内1名は部外）の報酬及び賞与額を明らかにすること。

【回答】

ここで答える考えはない。

6. 労使関係、社員管理について

- (1) 6度目の不当労働行為が確定した。一流企業が6回でもある。社会的に恥ずべき行為だ。

【回答】

この場では議論しない。

- (2) 社員の不幸事が発生している。このような事象の原因と対策をどのように考えているのか。当事者への締め付けや処分だけでいいのか。ストレスや不満の現れではないのか。

【回答】

事故と呼ばれるもの、法律にまつわるものが発生していることは事実である。それぞれ個別で対応していく。対策としてはルールをしっかり守ろう、しっかり啓発を行う。本人の責任であれば個人で責任を取ることになる。背景、仕組みなど個別で対策を講じている。個人だけに責任を取らせているわけではない。

組合：管理者のミスは隠してしている。その対比として不満が出ている。

福知山脱線事故の教訓をしっかり捉え、血の通った関係をつくるべきだ。

会社：助役であろうが一般社員であろうが処分している。処分の中身まで公表していないので見えにくいと思う。

組合：反省文の強要が行われている。

会社：反省文が始末書と言うなら強要の事実はない。

組合：時系列等報告書に反省文を書かせている。

会社：時系列等報告書は業務指示することがある。事実を掴むために指示する。

組合：その中で、反省を強要している。

以 上