

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-6-5

TEL 03-3201-0350 FAX 3201-0351

Eメール jrroukairou@yahoo.co.jp

J R 東海労働組合

発行人 木下 和樹  
編集人 高山 浩

2021年  
8月15日  
第445号



http://jrroukairou.sakura.ne.jp/

# 労働条件・手当改善！ 出向者・専任社員待遇改善！

## 2021年度労働協約改訂交渉に向け要求145項目を提出

本部は8月6日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ(『申第5号』)を会社に提出しました。会社は令和2年度決算において、新型コロナウイルス感染症による旅客需要の大幅な落ち込みにより、会社発足以降、大幅な赤字決算を発表しました。しかし、社員は感染リスクのある中で、安全・安定輸送を担ってききました。このような社員の努力に報いるためにも、山積した職場問題の解決は必要です。

本部は、社員の負託に応えるために、今交渉に向けて最大限闘います。以下、申し入れ項目です。

### I. 労使関係について

1. 『労働協約』第1条を、「この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、もって事業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を計ることを目的とし、この協約を締結する。」と改めること。

2. 『労働協約』第6条(勤務時間中の組合活動)(5)に「上部機関

の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を加えること。

3. 『労働協約』の第3章 経営協議会等は、第3章 団体交渉とすること。併せて、第31条、第43条の2は第19条、第31条の2とすること。

4. 『労働協約』の第4章 団体交渉は、第4

章 経営協議会等とすること。併せて、第19条、第30条は第32条、第43条とすること。

5. 『労働協約』第27条の1項(付議事項等)に(5)「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。

6. 『労働協約』第39条(団体交渉事項)で「団体交渉は次の各号に定める事項について行う。」を、「団体交渉は次の各号に定める事項を基本として行う。」に改めること。

7. 『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場合

8. 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わない事態が常態化している。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉を開催すること。

9. JR東海労働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条の2を削除すること。

10. 苦情処理及び簡易苦情処理について、JR東海労と会社の認識が大きく相違している部分がある。会社は、一方的に協約の解釈を押し付ける姿勢を改め、以下の通りとすること。

(1) 地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立し解決に至らなかった際に、労働協約第76条に基づき組合側が「上移」を提案したときは必ず「上移」すること。

74条2項を「審議にあたって、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(3) 『労働協約』第75条を「事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当でないと幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(4) 『労働協約』第80条の(会議の非公開)を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

(5) 『労働協約』第89条2項を「審議にあたっては、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(6) 『労働協約』第90条を「申告を受けた苦情の内容が、第84条第1項の定めによる苦情とし



第37回定期大会より

て取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(7) 『労働協約』第91条の「(会議の非公開)」を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開

## II. 安全対策について

1. 車両故障等が発生した場合、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。

2. 事故等が発生した場合、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに団体交渉を行うこと。

3. 新幹線乗務員のトイレ問題等が発生したこ

## 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。

(2) 特定の乗務員に対しての添乗や裏面添乗

とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることが出来る。」と改めること。

11. 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、JR東海会社責任を持って、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。

とを踏まえ、新幹線車掌の乗り組みについて運転士資格を有する車掌を含め3名体制とすること。

4. 運転無事故表彰制度は旧制度に戻すこと。

5. 新幹線の全駅、ホームに車いす用のスロープを設置すること。

や沿線での監視は、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。また、同時に添乗時に指摘をあげつらい、乗務報告書への記載を強要することもやめること。

(3) 口頭の報告で済むような些細な事象にも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、

提出の強要を通じた労務管理の強化であり安全を大きく阻害している。従って、時系列等報告書の提出は強要しないこと。また、時系列等報告書を提出させた際は、控えを本人に渡すこと。

(4) 会社は、業務上の些細な事象も大きな問題とし、本来業務から外して「再教育」「復帰教育」と称した見せしめ的な日勤教育を行わせている。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。

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。

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

② 社員が時季指定した年休は全て付与すること。

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後の時季を指

定すること。特に、年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

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。

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、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。

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上げる等の処置を行うこと。

⑦ 退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに全てを付与すること。

⑧ 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までにを行うこと。また、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までにすること。

⑨ 新幹線乗務員の予備月勤務者も全行路を確定



し発表すること。

(2) 一方的な休日出勤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。

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。

② 一方的な休日出勤は、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要員を配置すること。

③ 要員確保のために乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

④ 20日までに年休の時季指定がされた日に休日を割り振り、休日出勤を指定することは違法でありやめること。

⑤ 休日勤務日を労働基準法が定める「労働日」だとする主張の誤りを認め、撤回すること。

⑥ 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

⑦ 「公休」には休日出勤を指定しないこと。

⑧ 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

(3) 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

(4) 乗務員の勤務について以下の通りとする。

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、余裕を持つ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。

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。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をやめること。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時までとする。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。

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無くすため、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、睡眠時間を確保しているが、こ



れは、列車到着から発車時間までであり、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時間以上確保すること。

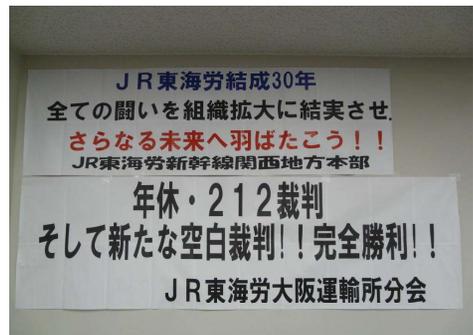
④ 乗務員の準備報告時間(車掌携帯端末・アルコール検査・スマートフォン・タブレット等)が不足しているため早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービスマン労働であり、違法かつ極めて異常な事態である。よって、準備報告時間を出勤時15分増、退出時5分増とすること。

⑤ 乗務員の規程の訂正などは、指導訓練内で行うこと。それによれない場合は、超過勤務で行うこと。

⑥ 乗務員の1日の労働時間を6時間30分とする。

⑦ 運休(計画運休を含む)で、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。



(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。

(6) 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。

(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。

(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。

(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。又、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。

(10) 連続休暇の取得について、1回の取得日数を連続して10日以上とし、1年に2回取得できるようにすること。また、申込日の制限を撤廃すること。

(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。

(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。

(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。

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

(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。

(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。

(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。

(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ものとする。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。

(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、会社に届け出ることとする。」とすること。

(20) 『就業規則』第77条2の(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。

(21) 『就業規則』第



77条3の保存休暇の(累積日数)については廃止すること。

(22) 『就業規則』第77条4の保存休暇の(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。

(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。

(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。

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こと。」を追加すること。

(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。」と「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。

(27) 乗務割交番作成規定に、「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分とすること。」「2 乗務割交番は、1項に定める労働時間を超え、6時間45分を限度として作成すること。」を新設すること。

(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、以下の条文は削除すること。

(29) 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。

3. 賃金・制度関係について (1) 昇格試験において組合差別をやめること。

(2) C2等級以下にB年限を設けること。また、50歳に達した社員は、全員C1等級以上に昇格させること。

(3) 配偶者の扶養手



当を1万円とすること。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 準夜勤手当の支給額を、1勤務につき4



00円から500円とすること。

(7) 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。

(8) 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。  
ウ、乗務員としての一定経験を有する者・月額3万円は月額5万円とすること。  
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3万円とすること。なお、交番検査従事者は月額4万円とすること。

(9) モニター通勤からフレックス通勤定期への変更に伴っての税や社会保険、公的保険などの負担に伴う通勤補助手当を新設し、下記金額を支給すること。  
ア. 50km以上100km未満 3,000円  
イ. 100km以上200km未満 5,000円  
ウ. 200km以上 1万円

(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1万円とすること。  
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。

(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4万円とすること。  
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1万円を月額2万円とすること。

(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1km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。

(13) 新型コロナウイルス慰労金として、1人10万円を支給すること。  
(14) 無利子貸付制度を新設すること。

(15) 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

を新設すること。



(16) 台風の接近等により前日の「出勤」を指し手当を支給すること。  
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。  
(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。

(3) 始業が早朝、終業が深夜になり、所定の通勤経路で出勤できない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。  
(4) 通勤経路について、社員は、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



立すること。

(5) 家族用住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5倍とする。」

### 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。
- 2. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。
- 3. 現在、駅へ異動している社員の元職場への復帰時期を明らかにすること。
- 4. 異動により調整手当が減額となった場合は、元職場の調整手当を支給すること。

### 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。
- 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。

- 3. 54歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54才以降の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。また、出向先は関連会社とする

料金を2.5倍とする。」を撤廃し65歳定年まで、所定料金を社宅に入居できるようにすること。また、専任社員については、格安で入居できるようにすること。

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。

### 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) 高齢法の趣旨に踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。
  - (2) 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すること。
- 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本体内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なる生み出されている。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。

(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50万円、2年以上100万円、3年以上150万円、4年以上200万円、5年以上250万円とする。

### 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。
- 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、団体交渉で労働組合に必ず説明すること。

### VIII. 表彰制度の改正について

- 1. 永年勤続者表彰、永年勤続者退職報労について
  - (1) 10年、15年、20年、効績章の各表彰は内容を含めて旧制度に戻活させること。
  - (2) 旅行引換証を復活させること。

### IX. その他

- 1. 代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。



2. 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。

3. 乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がないため、3シーズン用の上着を貸与すること。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。

### 団体交渉の日程

第1回	交	8月17日	(火)	11:00
第2回	交	8月23日	(月)	13:00
第3回	交	8月25日	(水)	13:00
第4回	交	8月27日	(金)	13:00
第5回	交	9月1日	(水)	13:00
第6回	交	9月3日	(金)	13:30
第7回	交	9月6日	(月)	13:00

# リニア残土の安全性の根拠を明らかにせよ！

## 赤字決算でリニア建設は経営破綻を招く！

### 協約改訂要求と同日に2つの申し入れ

本部は8月6日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ(『申第5号』)と同時に、「リニア建設に伴う残土問題に関する申し入れ」(『申第6号』)と「令和4年3月期第1四半期決算に関する申し入れ」(『申第7号』)の2つを会社に提出しました。

#### リニア建設に伴う 残土問題に関する申し入れ

7月14日、長野県飯田市で「リニア中央新幹線建設促進長野県協議会」の本年度総会が開催され、リニア建設に伴う残土置き場の十分な安全確保などをJR東海に求める決議を採択したとの報道がされました。決議にあたりJR東海古谷佳久担当部長は、静岡県熱海市伊豆山地区における大規模な土砂災害について、「リニア建設に伴う残土の処分地は、排水設備など安全性の確保にしっかりと努める」と説明しました。しかし、安全の具体策は示されていません。

残土に関していえば、熱海市の土砂災害の他、岐阜県御嵩町に計画されている要対策土(ヒ素などの重金属を含み汚染対策が必要とされる土)の恒久処分地に関する不安や、疑問の声も地元から上がっています。「地元住民が農業用水として使う河川に有害物質が流入することはないのか、要対策土の恒久管理対策としての遮水シートの安全性、もっと早く丁寧な対応や説明が必要ではな

深度地下シールドトンネル工事でも、不安・疑問が相次いでいます。本部は8月6日、「リニア建設に伴う残土問題に関する申し入れ」を『申第6号』として会社に提出

場 所	県 名	発生量(m <sup>3</sup> )	処分量、備考等
大鹿村	長 野	300万	過去大崩落、処分量50.5万m <sup>3</sup> 、仮置30.6万m <sup>3</sup>
豊丘村	〃	225万	処分量156万m <sup>3</sup> 、公共事業22万m <sup>3</sup> など
飯田市	〃	180万	計画中処分先計60万m <sup>3</sup>
南木曾町	〃	180万	置き場計画未定
阿智村	〃	70万	処分量70万m <sup>3</sup>
中川村	〃		処分量93万m <sup>3</sup>
早川町	山 梨	600万	具体的処分地未定
燕沢	静 岡	360万	過去大崩落
相模原市緑区	神奈川	360万	車両基地建設予定地、高さ30m
〃	〃	100万	牛の農場計画、リニア残土の疑いあり、※申第6号に記載

出し、団体交渉を開催を要求しました。申し入れ項目は以下の通りです。

1. 品川く名古屋間の工事で発生する残土の総量、置き場の決まっている残土の割合と、残土置き場別の量を明らかにすること。また、未定箇所今後の計画について明らかにすること。
2. 熱海での大規模な土砂災害が発生したことを受けて、リニア工事の残土による安全対策を明らかにすること。
3. 建設促進協議会で会社は「リニア工事で発生する残土の処分について安全は十分確保されている」と見解を示しているが、その根拠を明らかにすること。

#### 令和4年3月期第1四半期 決算に関する申し入れ

会社は7月30日、令和4年3月期第1四半期決算を発表しました。これによると、連結営業収益は前年と比べ増加したものの、依然として低水準であるとし、純損益は昨年同期比で改善したとはいえ、284億円の赤字を計上しました。

そして、この四半期決算を受け、令和3年度の業績予想を前回予想から下方修正、純利益を900億円から150億円に引き下げました。

2. JR東海の収入の
4. 残土処理現場に残土を持ち込む方法や、それに伴う地元住民への影響を明らかにすること。
5. 残土処理現場開発に伴う貴重植物や鳥類に対する影響が発生しないのか明らかにすること。
6. 残土には、ヒ素や重金属、ウランなどが含まれている可能性が指摘されているが、その対策について明らかにすること。
7. 相模原市緑区に牛の農場計画があるが、この場所にリニア工事で発生した残土を使用することを明らかにすること。
8. リニア建設に伴う残土処理等リニア建設に伴う問題は、労働組合に明らかにし、労使協議を開催すること。

4. 4月27日に公表した令和4年3月期の業績予想をどのように修正したのか、またその理由を明らかにすること。

5. 今後の収益拡大の取り組み内容について明らかにすること。

6. 今後のコスト削減の取り組み内容について明らかにすること。

7. コスト削減については安全確保を大前提とすること。

8. 中央新幹線計画の状況及び見直しについて明らかにすること。

9. 中央新幹線建設は経営破綻を招くものであるため、建設は中止すること。

