職場討議資料②　２００９／１２

検修・構内業務の全面的外注化攻撃阻止に向けて！

動労総連合申１９号
ＪＲ東日本本社団体交渉議事録

国鉄千葉動力車労働組合

動労総連合は、１２月１７日、１０時から、動労総連合申第１９号に基づき、検修・構内業務全面外注化攻撃阻止に向けてＪＲ東日本との団体交渉を行った。
団体交渉の中では、２０００年９月の「グループ会社と一体となった業務体制の構築（運輸車両関係）」提案の実施状況、今次提案に伴う検修職場の将来展望及び技術継承に関する考え方、業務委託数、業務委託した場合の指揮・命令系統の考え方、業務委託先会社における技術者の養成の考え方等について解明を求めるとともに、現状においても車両故障が大手私鉄の１１倍も発生している状況や、京葉車両センターの車輪転削業務委託に伴うＪＲ管理者の指導が行われていた問題、年金が６０歳で一銭も出なくなる状況があと３年しかなく、エルダー社員制度そのものが破綻する状況にあること等を突きつけながら、提案の撤回を追及してきた。
以下は、ＪＲ東日本本社団交の議事録を職場討議資料としたものである。

動労総連合申第１９号団体交渉議事録（2009年12月17日）

１．これまでの外注化政策の破綻

検修・構内業務の外注化攻撃は、２００１年から始まったが、８年かけて外注化できた業務量は３００名弱に過ぎなかった。動労千葉の闘いの結果、とくに千葉では、全く手を付けることができなかった。
われわれが当初から言い続けてきたように、退職者を超低賃金で使って逐次外注化していくなどというやり方は、矛盾だらけ、机上の空論であり、そもそも成り立たないものだった。現実にそれは証明されたのだ。そして「それはより全面的な丸投げ外注化攻撃となって労働者に襲いかかってくる。ここで闘わなければだめだ」と訴え続けてきた。
だが東労組は、それを丸呑みしたのだ。彼らは、当時、「再雇用の場の確保を図るための施策だ」とか、「グループの一体性を目指した施策であることを確認した」「他企業にぬきんでた素晴らしい制度」「このスキームは少なくとも１０年くらい通用するものとして確認した」等、歯の浮くようなことを言って外注化を認めた。だが、それらは全てペテンだったことが現実をもって明らかになったのだ。そして、この裏切りの結果が、今回の丸投げ外注化攻撃である。

１．次の点について、明らかにすること。
（１）２０００年９月の「グループ会社と一体となった業務体制の構築（運輸車両関係）」提案以降、今日までにグループ会社に委託された業務につて、検修・構内業務の要員規模及び、業務委託に伴って発生した問題点ついて。

【回答】平成２０年度より実施している新たな再雇用制度に、より的確に対応していく必要があること等の課題があるものの、これまでのグループ会社と一体となった業務体制の構築の実施において、数百名程度の業務をグループ会社に委託し、より効率的で安全性の高い業務体制を構築してきてところである。

組合　外注化したのは「数百名程度の業務」というが、具体的に何人か。
会社　３００名弱だ。枠に対して再雇用希望者が思うように来なかった事実はある。
組合　その業務内容はどうなっているのか。
会社　構内運転が７割、残りが検修関係（交番と車輪転削）である。
組合　前回提案内容の状況はどうなっているのか。
会社　ＡＴＣ・ＡＴＳ検査・・・委託できていない。
機動班・・・・・・・・・委託できていない。
誘導・・・・・・・・・・進んでいない。
解放・連結・・・・・・・この業務単独での委託はない。駅での作業は委託できていない。
構内計画・・・・・・・・委託できてない。
込み運用についてはやりづらい。入換・仕業等は想定したより進み方が遅かったことから、今回新たに一括で解消したい。
組合　なぜ、人が集まらなかったのか。
会社　技能を活かせる業務が限られていたとか、本人の希望と合わなかったことなどが考えられる。作業ダイヤ毎の場合、一つの作業を委託するのに人数が揃わないと出せないという状況もあり、委託できなかった。
組合　３００名の地域的な内訳は。
会社　首都圏（７支社）が半数以上（６割程度)、地方が半数以下（４割程度）だ。

２．これでは終わらない！－今、闘わずして、いつ闘うのか！

ＪＲ東日本は、当面する業務委託規模を１５００名程度（車両センター：１２００～１３００名、総合車両センター（工場)：２００～３００名）と回答している。車両職全体の要員数が約５０００名だから、３割の業務を委託するということになるが、どう考えてもそこには誤魔化しがある。それを許したが、絶対にそんなことでは終わらない。なぜなら、

① 「委託する業務」とされた各項目の要員規模は、到底１５００名などでは収まらないものであり、
② さらには、今回は外注化から外された新系列車両の交番検査も、すでに「５年後には委託になる」と半ば公然と言われていること、
③ 新系列と旧系列が混在している車両センターの外注化は、当初はそう単純に行かないこと（逆に、５年後には、ほとんどの車両が新系列に置き替わる状況であり、それを機に新系列も含めた文字通りの丸投げ外注化を狙っていることは間違

いない！)、

④ １５００名というのは、現在、車両の検査・修繕や構内入換業務等を行うには、何のノウハウも体制もない車両整備会社に請け負わせるには、当初はどう見ても３割程度が限度だというだけの判断でしかないと考えられる、

等を考えれば、「１５００名分の業務の外注化」などで終わらないことは明らかだ。

会社は、「出向に行きっぱなしということはない」と回答したが、何故そういえるのか、その根拠は何ら明らかにしていない。全てが嘘とペテンと誤魔化しに満ちている。

（２）現在の車両センター、総合車両センターの要員規模及び、年齢構成、両両検修職場への今後の新規採用計画について。
【回答】平成２１年度末年齢で、車両職全体で約５０００名おり、その内半数強が５０歳以上の社員となっている。なお、業務運営上、必要な要員は確保することとする。

組合　今後の検修職場における採用計画の考え方はどうなっているのか。

会社　検修職場には、年間１７０名程度の採用を見込んでいる。東日本全体で約１７００名採用なので、その１割を検修職場で見込んでいる。

組合　現在の車両検修における年齢構成はどうなっているのか。

会社　５０歳代が約２５００名、４９歳～４５歳が１０００名、４４～４０歳が１００名程度、３０・２０歳代が１５００名という状況だ。他に管理者が１割程度だ。

（３）今次提案及び２０００年９月提案の未実施部分により発生する車両センター、総合車両センター毎の委託業務の要員規模について。
【回答】本施策では、車両センターでは千数百名程度、総合車両センターでは百名程度の業務を委託することになると考えている。

組合　車両センター及び総合車両センターそれぞれの委託規模は。

会社　車両センターで１２００～１３００名、総合車両センター２００～３００名だ。

　エルダー社員を確保するようにするが、それで足りない部分は出向でまかなうことになる。

組合　車両センター及び総合車両センターの配置数は。

会社　車両センターが５０弱、総合車両センターが６箇所だ。総合車両センターの内１箇所が新幹線だが、新幹線は業務委託しない。

３．具体的な問題については、一切答えず

今回の提案では、仕業検査、機動班、駅派出、信号等の業務を新たに「委託する業務」としたが、何故委託できると判断したのか等の根拠については、一切具体的な回答をしないという対応に終始した。だが、それぞれ重大な問題点や矛盾をはらんでいる。例えば、

① 仕業検査は、列車運行に直接影響を与えかねない業務だ。出区間近になって問題が起きたときにどうするのか。直ぐその場で判断し、車交の指示をすることもできなくなる。だが、会社の回答は、重要な業務だろうと関係ないというのだ。

② 信号業務も同じだ。輸送混乱時の臨入や特発などすら、「作業責任者」と通じて書面でやりとりする以外に直接指示することはできなくなるのだ。これでは、輸送混乱が今以上に拡大し、延々と続くことになる。

③ 新系列車両の交番検査は当面ＪＲ本体でやるというが、仕業や機動班、派出検査は新系列だろうが旧系列だろうが検査・修繕しなければならない。交番検査も経験せずに対応できないのは当たり前のことである。（結局、新系列や管理者・技官も含め、丸投げ外注化する以外に成り立つはずもない攻撃だと言うことが示されている）

④ 駅派出についても、委託対象から外している「首都圏の駅派出」については「５０ｋｍ程度の範囲」と言うだけで、何故そうなのかという根拠すら明らかにせず、また、千葉派出や西船橋派出について委託対象と考えているのかどうかについても「具体的に答えられない」という不当な対応だ。職場で働いている者にとっては死活的な問題だ。全てを押し隠して強行しようというやり方は、絶対許せない。

（４）次の各業務について、新たに委託できると判断した具体的根拠について。 ① 仕業検査業務 ② 機動班業務 ③ 駅派出業務。なお、「首都圏のホーム検査を専門に行う駅派出」とは具体的に何処の派出を差しているのか。またそれを除いた根拠。 ④ 信号業務。 ⑤ ホームでの分割・併合作業
【回答】エルダー社員の持つ技術･ノウハウ･資格等を活用できる業務であることから、今回新たに委託することとする。

組合　委託できる理由について各項目毎の説明をされたい。

①仕業検査業務については前回提案でも安全上重要な作業だとして残した経緯がある。

会社　重要な業務だから委託する、しないということではない。技術力をもったエルダー社員に業務をやってもらうということから、業務を委託する。

組合　②機動班業務についてはどうか。
会社　業務を委託する以上、グループ会社に責任をもってもらい、技術の維持・向上をはかっていくこととなる。
組合　③委託対象から外している「首都圏の駅派出」とはどの範囲までか。
会社　５０㎞程度の範囲を指している。拠点駅として複数線区が入っているところである。また、新系列車両の交番検査を残すことから、技術的な体験を行うことも含めて首都圏の派出検査を残すこととした。
組合　具体的にはどこまでか。千葉では、千葉派出が東京から４０ｋｍ程度、西船橋派出はさらに近い距離だが、委託対象にならないということか。
会社　今の時点では具体的には答えられない。
組合　④信号業務については、ストライキ時に「保安要員」を理由にしてストへの参加は違法になる旨を主張していた。会社がそこまで主張する業務であるのに委託するのあか。
会社　ＪＲで絶対にやらなければならない業務ではない。先ほど説明したように、エルダー社員の技術を生かして業務を行うことから、業務委託しても問題ない。
　本線に直接関係する信号業務については、今回は委託しない。保安要員という位置づけは変わるものではないし、会社としては矛盾しないと考えている。
組合　医適や運適の問題についてはどうするのか。
会社　委託会社から要請を受けた場合は、ＪＲが受託して養成することになる。
組合　結局、エルダー社員がいなくなるまでに、エルダー社員がプロパーを教育し、養成するということか。
会社　そういうことだ。

４．ＪＲ本体に残るのは「重大事故防止・車両故障の原因究明・対策立案」だけ！

結局会社は、最終的にＪＲ本体に残す業務は、「重大事故防止、車両故障の原因究明・対策立案に関する業務」だけだと考えていることが明らかになった。本体には、本社や支社毎に少人数の専門的なチームを残すということを考えているということだ。どう考えても、最終的には、まさに職場丸ごと外注化するということだ。

２．構内・車両検修業務の将来のあり方について、どのように展望しているのか、次の点を明らかにすること。 （１）将来的に直営に残すべき業務をどのように考えているのか。
【回答】重大事故防止、車両故障の原因究明・対策立案に関する業務、新系列車両・新幹線の技術レベルの維持向上に関する業務等については、当社として一定の技術力を確保する必要があることから、引き続き当社で行うこととす

組合　「重大事故防止、車両故障の原因究明・対策立案に関する業務」とあるが具体的にどのような作業を指しているのか。

会社　現在、技術管理などが行っている業務内容が基本となる。業務量としては増えると考えている。「技術管理のフィールド」「新系列検査のフィールド」等、技術を習得する場として引き続き直営で業務を行うこととなる。

組合　技術の継承等は具体的にどこが行うのか。

会社　技術管理が行うこととなるが、今の業務と変わらないと考えている。これまでも、仕業や機動班が行った修繕や故障等のデータを記入することによりデータベース化されてきたが、今後もこうしたスタイルは変わらないと考えている。ＪＲから作業責任者へ、そして作業責任者から作業担当者へと技術的な継承はできると考えている。

組合　新幹線の検査業務を直営に残すとしたのは何故か。

会社　一定の技術力を確保する必要があるためだ。Ｅ５系も導入し、技術改善が進んでいる。速度向上にも対応した体制を創り上げたいとの考えから、今後も注視していく技術として、残すこととした。

組合　新幹線と速度は違うが、在来線でも常磐線や総武快速線のＮＥＸ等１３０ｋｍ／ｈ運転を行っており、こうした高速走行を支える技術力を確保するためにも、検修業務の委託は行うべきではない。

会社　在来線でも１３０ｋｍ／ｈ運転を行ってきた中で、どのようなレベルのメンテナンスを行う必要があるのかを修得できたと考えている。こうしたことから今回の業務委託を行うこととした。

組合　新系列車両の交番検査を残すとしているが、新人の教育はどのように行おうと考えているのか。

会社　新人教育については、今も行っている工場への交流を今後も行い、１年間の教育は行っていきたい。

組合　工場の仕事はパート毎に特化されており、現場では役に立たないということを分かっているのか。

会社　必要な教育は行いたい。

組合　プロパー社員は新系列車両の交番検査経験ががないため、新系列車両の仕業検査等ができないと思うがどうするのか。

会社　例えば、上野の場合は直流車両だが、交直車両も乗り入れるので、勝田車両センターで２週間程度交直流の研修を行うこともできるのではないか。その上で必要な教育は行っていく

（２）今次提案によれば、車両センターに直営を主体として残る中心的業務は、技術管理部門及び新系列車両の機能検査のみと考えられるが、車両センター及び総合車両センターの将来的あり方について。
【回答】本施策の実施により、当社として一定の技術力を確保するためのフィールドを車両センターや総合車両センター等に確保し、車両メンテナンス職場体

の発展につなげていく考えである。

組合　今回の施策と併せて、車両基地の統廃合は考えているのか。
会社　今回はないが、将来的にないとはいえない。

５．管理部門も含めた丸投げ外注化！

業務を委託した場合、当然、日常的な業務指示や管理・技術指導などは、車両整備会社自身で行わなければならないことになる。しかも、検修・構内、信号等、全ての分野について、指揮命令や指導体制が必要だ。そうした体制をとらなければ「偽装請負」＝違法行為になる。

この点の追及に対する回答は、「助役など技術に精通した人を配置する」というものだ。結局、管理部門を含めて丸投げ外注化するということだ。実態は、ＪＲの検修体制がそっくり下請け会社に移行するだけのことだ。

何故そんなことをするのか。コスト＝人件費を削減するためだ。結局は、別会社化し、賃金も雇用も労働条件も全てを解体するところまで行き着く攻撃だ。

教育についても、エルダー社員が整備会社のプロパー社員を教育するとか、逆にＪＲ社員を、本体に業務がなくなってしまうために教育目的で整備会社に出向させることがあるとか、色々なことを言っているが、そんなことは絶対に成り立つはずもないことだ。それは会社も承知していないはずはない。

こんな絵空事を言って外注化を強行したら、安全は間違いなく崩壊し、第２、第３の尼崎事故が起きる！

３．車両センターにおける委託業務に対する指揮命令系統や検修指導、技術・品質管理、教育・訓練等についてどのように考えているのか明らかにすること。
（１）「鉄道車両固有の技術を継承する社員が少ない」「専門的な技術・技能レベルアップが低下する」等が指摘されている状況の中で、検修・構内業の全面的な外注化を行うことは、技術力の維持・継承や技術者の養成がより困難になると思われるが、どのように考えているのか。

【回答】当社として一定の技術力を確保するためのフィールドを持ち、この中で技術を継承していくとともに、入社時及び随時、技能レベルに合わせた教育を行っていく。

組合　業務委託を行う場合、委託先会社の中に検修作業に関する管理・指導体制を作る必要があると思うが、どのようにしようと考えているのか。
会社　管理体制等については、しっかり作っていかなければならないと考えている。
組合　業務委託した場合、その日から技術指導が必要になるが、本体の指導が直接委託先の作業担当者を指示できないはずだが、どのように考えているのか。

会社　グループ会社内に技術指導等を行う部署を作る方向で考えており、助役など技術管理の経験がある人など、技術に精通した人を配置したい。

組合　エルダー社員がプロパー社員を教育するというが、具体的にどのように教育するのか。

会社　マンツーマン方式等、色々なやり方もある。基本的にはＯＪＴでの教育だと考えている。

６．「偽装請負」のオンパレード！

会社は、「偽装請負」だと言われることを回避するために、「『作業責任者』を介して指示等を行う」としているが、その作業責任者について、回答では何と「必ずしも業務知識が必要だとは限らない」とか「知らないよりは知っている方が良いというレベルで良いと思っている」と答えている。車両のことなど何も知らない素人に業務指示を行わせようというのだ。開いた口がふさがらない。信じられない回答だ。

（２）業務を委託した場合、日常的な故障の解明・加修等について、ＪＲ東日本が、直接委託先労働者に技術指導する等の行為はできなくなり、列車の運行等に支障を来すことにもなりかねないが、どのように考えているのか。 　また、直営に残る技術管理部門のあり方はどのように変化するのか。
【回答】基本的に作業責任者を介して指示等を行う体制を整備する。また、当社の技術管理の役割については、今後も変わるものではない。

（３）現在でも、委託先労働者をＪＲが直接指導しているような偽装請負的現実があり、委託拡大はこうした現実を一層顕著なものにせざるを得ないと考えるが、いかに対処するつもりなのか。
【回答】基本的に作業責任者を介して指示等を行う体制を整備する。

組合　業務を委託した場合、ＪＲが直接指示・命令することはできないはずだ。作業責任者を置くと言っているが、現状でも京葉車両センターの車輪転削業務など委託後もＪＲの管理者等が立ち会って指導していた事実がある。偽装請負の実体があったということではないのか。

会社　委託した場合、ＪＲ社員がグループ会社社員を直接指導することはできない。作業責任者を介して作業指示することになる。

　また「偽装請負」とは、直接指導することを会社（ＪＲ）が承認し、常態化している場合のことであり、今言われたような状況は偽装請負ではないと考えている。しかし、そうした状況があったということであれば、今後は、そのよ

うなことがないようにしていきたい。
組合　作業責任者の配置箇所等は具体的に考えているのか。
会社　作業責任者は、ＪＲとの窓口としてグループ会社内に２４時間体制で配置する。作業責任者は支社単位で確保するが、各現場全てに配置するわけではなく、業務量により配置する箇所を決めることとなる。
組合　ＪＲからの指示を受けて、作業者に指示することから、作業責任者については専門的な業務知識が必要だと考えられるがどうか。
会社　必ずしも業務知識が必要だとは限らない。作業管理ができれば良いわけで、知らないよりは知っている方が良いというレベルで良いと思っている。
組合　ＪＲからの指導は、作業責任者以外にできないということか。
会社　窓口は作業責任者となり、それ以外はできないということになる。
組合　ＪＲと作業責任者とのやりとりは文書で行うのか。
会社　基本的には文書で行うことになる。ただし、緊急時等には電話で行うこともある。
組合　今、検修職場では、部品が不足して業務が回らない状態になっているが、委託された場合、部品の発注はどうするのか。
会社　委託先会社が発注できるように許可するかどうかは今後検討する。

（４）グループ会社における技術管理部門は、具体的にどのように構築されるのか。また、「グループ会社におけるプロパー社員」は、具体的にどのように養成しようと考えているのか。
【回答】グループ会社における業務体制や社員育成に関しては、基本的にグループ会社が責任をもって行うこととなる。当社としても必要な協力は行ってい

組合　委託先会社のプロパー社員に関して言えば、今でもハローワーク等で公募するなど人が足りない状況だ。将来的にプロパー社員を揃えて検修・構内業務を行うこと自体無理がある。
会社　グループ会社の清掃関係で言えば定着率が低いことは確かだ。プロパー社員についてはグループ会社が採用し、それぞれ向いた業務を見極めた上で配置することになる。また、委託する検修業務については、教育プログラムにより１年間の教育を行っていきたい。
組合　プロパー社員の雇用形態はどうなっているのか。
会社　グループ会社の正社員もいれば、契約社員もいるという状況だ。
組合　業務委託した場合、ＪＲから出向させるとしているが、年間休日数（ＪＲは１１４日）等はどうなるのか。
会社　委託先の労働条件となり、年間休日数は１０９日となる。５日分については買い上げを行う。

（５）「(エルダー社員の)技術力・ノウハウを後進へ確実に継承し育成していく」「当社として､技術レベルを確保するためのフィールドを持つ｣等としているが､ＪＲ本体における技術継承について具体的にどのように考えているのか。
【回答】当社として一定の技術力を確保するためのフィールドを持ち、この中で技術をけいしょうしていくとともに、入社時及び随時、技能レベルの合わせた教育を行っていく。

組合　具体的にどのように技術を継承しようと考えているのか。

会社　すでに回答したとおり、重大事故防止、車両故障の原因究明・対策立案に関する業務、新系列車両・新幹線の技術レベルの維持向上に関する業務等について引き直営で行っていきたい。

（６）本線上での車両故障の発生、事故復旧等異常時の対応及び、指揮命令系統は具体的にどうなるのか。
【回答】日々の具体的な業務指示は、基本的にグループ会社で定めた作業責任者に対して行い、これは異常時等においても変わるものではない。

組合　回答では「基本的」となっているが、指示は全て作業責任者から行うと回答している。「基本」から外れる場合があるのか。

会社　緊急時でやむを得ない場合は、信号冒進等、安全にかかわる部分は直接指示する場合がある。

組合　プロパー社員は非正規職も含まれているが、こうした労働者に安全も含めた責任を押しつけるような業務のあり方は問題があるのではないか。

会社　グループ会社として責任をもてる体制をとるように指導していきたい。

７．「全対象箇所・業務を一斉に委託する」！

今回の攻撃の最大の問題は、この間も提起してきたとおり、「一括して委託する」としたことだ。しかも、今回の回答で示されたのは、現場における具体的な問題点等について、支社毎の交渉もさせないまま、本社での形式的な団交だけで「全対象箇所・業務を委託する」というやり方で強行しようとしていることである。こんなデタラメなやり方は絶対に許すことはできない。

しかも、東労組は、あらかじめそれを容認して、「本社交渉の流れ」なるものを決めてしまっているのだ。本当に腐り果てている！

４．「一括して委託する」とあるが、それは「２　委託する業務」に掲げられた各項目の業務について、全てを一度期に委託するという趣旨なのか、具体的に明らかにすること。

また、２０００年９月提案の委託対象業務で現在も直営で施行されている部分はどのように考えているのか明らかにすること。
【回答】基本的に全対象箇所・業務を一斉に委託する考えである。

組合　２０００年９月提案部分と今回の提案を含めて一括して検修・構内業務を委託するということか。
会社　前回提案も含めて一括して委託することとする。

８．「多発する車両故障」に対して、他人事のような回答！

大手私鉄の１０数倍の車両故障が発生しているというのに、回答はまるで他人事のようだ。危機感のかけらもない。最近では、特急列車のフランジ厚が規定値を割り込んだまま本線を運転させたり、気動車のエンジンが入場時期を過ぎたことに気づかずに運用するという、考えられない事態まで発生している。
この現状を放置したまま外注化を強行したら、大変なことになる！

５．ＪＲ東日本では、大手私鉄と比べても、車両故障等による輸送障害が極端に多く発生していることが報告されているが、会社はこのような現状についてどのように考えているのか明らかにすること。
【回答】当社全体と大手してるとの比較では、走行線区の地域完了の違い等もあり、直接比較することはできないと考えているが、引き続き、車両故障防止に努めていく。

組合　大手私鉄との比較ではＪＲ東日本は１１倍も輸送障害が多くなっており、その中心が車両故障だ。こうした現実の中で検修・構内業務の全面委託を行うことは、鉄道会社として安全の確保ができなくなるということではないのか。
会社　車両故障が少なくないとは感じている。全体でＡ故障・Ｂ故障は５００件から４７０件に減少していることも事実だ。
　こうしたことから、エルダー社員の技術力を活かすことも含めて業務の委託を実施することとした。

９．エルダー社員制度そのものがほはやこのままでは通用しない！

そもそも今回の外注化提案は、根本からおかしいものだ。提案は、エルダー社員制度を前提としているが、その制度自身が２年後には通用しなくなるのだ。今は６０歳で一部支払われている年金が、６０歳では全く支払われなくなるのだ。つまり、現在のように手取り１０万円前後のエルダー賃金では、６０歳以降生活していくことができなくなり、制度の変更は不可避となる。それを承知でエルダー社員制度を

前提とした今回の外注化提案をしてきたこと自体、全くデタラメだ。
　要するに、「外注化ありき」「丸投げ外注化」のためには、定年延長問題などとからめずに、今やってしまおうということだ。断じて許せない。

６．６０歳時点では年金が未支給となる状況を目前にして、現在のエルダー社員制度も不可避に見直しが求められているが、会社の考え方を明らかにすること。
【回答】今後も､法令、他企業の動向、社会情勢、当社の経営状況等を踏まえつつ、定年のあり方や人事・賃金制度等について検討していく。

組合　１９５３年４月２日生まれ以降の者については、６０歳で年金が一銭も出ない状況となり、現在のエルダー制度では対応できなくなるはずだ。定年延長も含めて考えなければならないはずだ。会社としてどのように考えているのか。
会社　今後の年金支払い年齢も含めて今後検討することとする。
組合　人事・賃金制度についても検討するとなっているが、どういうことか。
会社　人事・賃金制度については、どのようになるかはまだ分からないが、検討していくこととなる。

１０．運転保安確立、技術の維持・継承、検修職場で働く者の労働条件の維持・　改善の観点から、構内・検修業務は直営で運営することを基本とし、今次提案 は撤回すること。
【回答】本施策の提案を撤回する考えはない。

組合　様々な問題もあることから、提案を撤回すること。
会社　回答のとおり、提案は撤回しない。