

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月11日（No.7／1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

総合労働協約改訂等交渉 2 回目 会社から 55 歳以降の賃金改善に向け、 優先的に取り組む姿勢が示される！ ただし、時期・内容については、言及されず 粘り強く交渉を継続！

J R 四国労組は本日、2 回目となる「総合労働協約改訂等」についての団体交渉を実施。申第 1 号「総合労働協約改訂等」に対し、会社から現時点における考え方が示され、各論点について協議を行った。

※申し入れ内容は、J R 四国労組ニュース No. 6 を参照

【主な交渉内容】 ● 会社側の現時点での考え方

〔人事関係〕

- 4 優秀な人材確保を行う上で地域に根ざした人材の確保（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアを選択できる多様な採用・勤務形態を構築し、組合員が入社から定年退職まで安心して働き続けられる制度とされたい。
 - 「エリア採用」及び希望勤務エリア制の導入については、地域毎の採用数や要員需給に偏りが出た場合の調整が困難になること、また、職種が少ないエリアにおいて、社員の配置転換の選択肢が限定されるなど課題が多く、一律に導入することは困難であると考えています。
一方で、長く安心して働ける環境づくりや採用数確保の観点から、エリア社員制度の実現に向けて、対象社員の選定など運用方を含めた制度設計の検討を進めたいと考えています。
- 5 組合員が向上心を持って能力を最大限発揮できるようキャリア転換制度の拡充や、社内 F A 制度等を創設されたい。
 - キャリア転換制度については、2022 年度から、年齢制限の撤廃等の拡充により、従業員が更なる向上心を持ち能力を最大限発揮できるよう整備したところですが、より良い制度の拡充に向けて検討を続けていきます。
また、社員のモチベーション向上や働きがいの創出の観点から社内公募制度を新設しました。当面は一部業務に限定して都度募集を行います。（2024 年 3 月以降 4 件公募実施済）
一方で、社内 F A 制度については要員需給に与える影響が大きいため実施は困難であると考えています。
- 6 J R 四国グループ全体の労働力を確保するため、労働時間管理の徹底を前提としたうえで、休日等を活かして他の職場やグループ会社において業務を行うことができる制度を創設されたい。
 - 多様な働き方の出来る職場環境の構築については検討課題のひとつと認識していますが、この制度を円滑に運用する前提として各系統における要員需給に一定の余裕が必要となるため導入する考えはありません。

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

○人事関連

- 組合：従来より、地元志向が高くエリア採用のニーズは高い。四国を細分化することによる運用面の課題は認識するものの、人財定着の観点から可能な職種やエリアからでも制度を導入することが有用ではないか。これまでも要求に対して、賃金面を含む処遇面の課題などに言及してきたが、どうか。
- 会社：現時点の従業員のニーズを見ると、エリア採用を検討する必要性はあると認識している。指摘の通り、整理すべき項目は多く、待遇に差を設けることやエリア限定の管理者ができるかどうかなどを含め貴側とも協議を行っていきたい。
- 組合：今年3月から、公募型の人事異動が導入されたが、組合としては、本人が希望する職種に就くことのできる制度としてF A制度の導入がよりモチベーション向上に繋がると考えている。
- 会社：希望する配属先については、既に人事調書の枠組みがあるが、会社としては面談等を通じて更に丁寧に対応していく必要があると考えており、1 on 1 ミーティング等の新たな手法も検討に含めつつ、エンゲージメントの拡充を目指したい。
- 組合：面談・人事調書は従前からある枠組みであり、機能させていくことが大前提。当社であれば、採用時点の配属によって、職種別に運用がなされている側面もあり、その中で、希望する職種に配属される見込みがないと感じ離職するケースもあると認識している。「調書に書いても意味が無い」「面接で発言しても意味がない」とならないような仕組みづくりが重要。あくまで希望職種に就くための手段としてF A制度を提案しているが、実例を増やしていくとともに、広報誌で紹介するなど他系統に移ることも可能だと思えるようにすべき。
- 会社：現時点においては、個人の希望に応じてキャリアを転換する制度の拡充を図る取組を行っている。一方で、職種等の転換について、潜在的なニーズをしっかりと面談等で捉える必要性は認識している。ただ、制度化すると、基準をどう保つのか、希望が叶う人とそうでない人のバランスなど課題感もある。

〔勤務関係〕

7 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。

- 列車乗務員及び動力車乗務員（乗務割の制により勤務する者に限る。）の労働時間の改正については先日の団体交渉にて提案したとおりです。

そのほかの労働時間短縮について、現在は時短を行う状況にはないと考えていますが、人材確保の観点からは検討課題のひとつであると認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら引き続き勉強はしていきたいと考えています。

8 1日平均労働時間を短縮されたい。

- 列車乗務員及び動力車乗務員（乗務割の制により勤務する者に限る。）以外の労働時間短縮について、現在は時短を行う状況にはないと考えていますが、人材確保の観点からは検

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

討課題のひとつであると認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら引き続き勉強はしていきたいと考えています。

9 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。

- 当社は、長期経営ビジョン 2030 の事業運営を支える土台づくりの柱の一つとして、「生き生きと働ける職場づくり」を掲げ、だれもが働きやすく、働きがいを持って活躍できる職場づくりを目指しており、長時間拘束勤務、泊まり勤務、夜間勤務、不規則勤務といった鉄道特有の働き方の改善を図っていく必要があると考えています。

以上を踏まえ、2024年7月に提案したとおり、乗務員の働きやすさや生産性向上を図ることを目的として、1日平均労働時間を7時間35分から20分短縮し7時間15分とする勤務制度等の一部改正を実施します。今後、この新しい制度のもと、要員数を考慮のうえ、働きやすく効率的な乗務行路の作成に努めていきます。

10 年間総労働時間のさらなる短縮に向け、年間休日数を増やされたい。

- 今後の経営見通しや要員事情も踏まえる必要がありますが、人材確保の観点から、検討課題のひとつであると認識しております。

12 組合員の多様な働き方を実現するため、在宅勤務制度の対象範囲を拡大し利用回数の上限を緩和するとともに、フレックスタイム制度を導入されたい。

- 要員事情や会社設備の状況を踏まえる必要がありますが、多様な働き方が出来る職場環境の構築について、検討を深度化していきます。

22 組合員が休職を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、休職から復職する組合員が不安なく早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

- 休職を取得しやすい職場環境づくりや、休職からの職場復帰に関する支援体制の構築については、検討課題のひとつであると認識しており、引き続き検討を進めてまいります。

○勤務関係（年間総労働時間）

組 合：当社はJR各社の中でも休日数が少なく、年間労働時間が最も長い。1日の労働時間を短くするのか、あるいは休日数を増やしていくのか議論が必要。なお、採用活動において休日数は学生が重要視する項目でもあるため、休日数のさらなる拡大を求める。また、当社においては、現業機関で全員が一斉に休みをとることは困難な職場が多く、まとまった休みが取得しにくいという課題もある。仕事を共有したり標準化していくことで、休んだ人の代わりができる体制も重要と考える。

会 社：従前であれば、休日数を増やすことは会社体力的に難しい部分もあったが、人材確保が第一義となる現状の中で、ここ数年で改善を図ってきた。採用面での重要性も認識しており、引き続き検討していく。

組 合：今般の乗務員の労働時間の短縮について、妥結となれば、今後各行路の作成に入り、より乗務しやすい行路ができていくと認識するが、各現場で「現状と変わらないのでは」等の声が聞かれるなど、その目的が十分に伝わっていないのではないかと。組合としては職場集会を開催するなど説明を尽くしてきたが、会社からもしっかりと周知説明に努め浸透を図られたい。また、今後、パターンダイヤが広がれば、乗務エリアを限定していくことを併せて、より行路拘束時間の短縮・働きやすさの改善に資するものとも考えられる。

あわせて、乗務員以外の系統からも労働時間短縮の声が上がっている。

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

会 社：今回の提案の主旨のとおり、離職者の多い系統でもある乗務員の働きやすさの拡充を図るために、乗務しやすい行路が目的であり、次期ダイヤ改正でもそのことを念頭においた行路作成に努めていく。

○勤務関係（多様な働き方）

組 合：フレックスタイム制度の導入について検討を深度化することであった。組合員が自身で労働時間をコントロールする必要があるが、会社も労働時間管理を適切に行う必要があるが、それぞれのライフステージで柔軟な働き方が可能となると考える。時間休の導入と合わせて検討のうえ、早期に決定すべき。経験者採用を含めて採用面でのPRにつなげてほしい。

会 社：JR他社でも導入されているところだが、当社で実施するにあたっては、新しい勤怠管理システムの導入と人事給与システムの改修が発生する。まずは前者のシステム導入が必須となるが、2025年度中の稼働を目指しているため、フレックスを導入するとしても、制度の運用開始については、2025年度以降となる。制度設計を並行しながら、特定4週のあり方、休日制の区分けなどもその中で検討を進めていく。時間休とあわせて、在宅勤務の拡充の声もあると認識しており、本社等と他系統とのバランスを見ながら検討を進める。

組 合：現業機関をはじめ働き方が多岐にわたることから、系統のバランスをとるというよりも、労働時間や休日数など、それぞれの系統の要望を捉え、同業他社に採用競争力で負けない制度・労働条件を作っていくべきではないか。

会 社：会社としては指摘の点も含めて、各系統のトータルでバランスを見ながら検討を進めていく。

組 合：昨今では育児の際に男性も積極的に休暇・休職を取得できつつある。長期の休職の場合は、代替要員が措置されていると思うが、短期の休暇の場合、要員補充はなく、人数規模が小さい職場では、業務が嵩むなど休暇取得に際し、負い目があるという声も多い。せっかくある制度を利用できる様にフォローが必要であるし、要員の考え方についても整理が必要かもしれない。あわせて、休職中の情報共有について、デジタル担当部署の組織強化も図られるとのことであり、業務用スマホを個人貸与にして休職中も持たすようにしたうえで、復職後の不安がなくなるよう、休職中も会社との関係性を認識できるよう改善されたい。

会 社：休職制度を取得することは社員の権利でもあるので、希望者が取得できるよう管理者からもフォローするよう取り組む。その前提のもと、短日数の休暇については、業務の平準化を含めて課題感があり、業務内容やケースによって対応する必要がある。必要経費を見つつ、派遣会社等に業務を依頼するという点も検討しうる。

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月11日（No.7/5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

スマホの取り扱いについては、現在業務上の必要性が認められる場合配付しているため、考え方の整理も必要。

〔賃金関係〕

- 23 第151条（基本給）55歳以上の基本給支給率を改善するとともに、その適用は55歳に達する年の、翌年度からとされたい。あわせて、65歳定年制度導入を見据えた新たな人事賃金制度の構築に向けた検討を行われたい。
- 改定する考えはありませんが、55歳以上の賃金の在り方については検討が必要と認識しています。また、70歳までの就業確保措置の努力義務化等も踏まえ、60歳以降の雇用の在り方については、今後検討が必要と認識しています。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、どの年代においてもモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて検討を進めていきたいと考えています。
- 24 多様な採用形態に対応し、優秀な人材を確保する観点から新たな賃金制度を構築されたい。
- 多様な採用形態に対応した新たな賃金制度の構築が必要かどうかを含め、勉強はしていきたいと考えています。
- 25 扶養手当を増額するとともに、第168条（扶養手当の範囲）第7号「重度心身障害者」の下線部分を削除されたい。
- 改定する考えはありません。一方、社会情勢の変化に合わせた扶養手当の在り方について検討が必要と認識しています。
- 26 単身赴任手当を増額されたい。
- 現時点では、改定する考えはありません。
- 28 職務手当・技能手当・業務手当の拡充及び資格別点数表による資格等を有する者の対象職種や対象資格等支払基準等の拡大、並びに支払額を改善するとともに、業務上必要な資格にかかる取得費用及び更新費用を会社負担とされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、見習いを付けて教育をする者、軌陸車等の特殊作業車運転業務、大型車以外の長時間運転業務、企画・管理業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）
- 現時点では、拡充する考えはありません。なお、資格取得や更新に費用がかかる場合があることは認識していますが、既に一部の資格について、資格取得奨励金の支給を行っており、別途費用の補助をする考えはありません。
- 29 職務手当と技能手当の併給不可を改善されたい。
- 現時点では、改定する考えはありません。
- 30 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・キロ加給）を増額されたい。
- 改定する考えはありません。
- 33 緊急呼出手当の支払い範囲に、「大地震発生時の行動に従い出社した場合」を含めるとともに、緊急呼び出し時の労働時間は、呼び出し時間（指示を受けた時間）からとされたい。
- 改定する考えはありません。

○賃金関連（人事賃金制度）

組 合：現行の人事賃金制度については、組合員から見直しを求める声が多く、定期昇給の逡巡、55歳以降の減額など強い課題があると考えているが、今後どのような問題意識及びスケジュールで取り組む想定か。

会 社：従前より55歳以降の賃金減額が最優先だと受け止めている。ただ、現時

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/6）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

点において、どこまでを対象範囲とし、いつ取り組むかについては、示す段階にない。

組 合：前回交渉にて「高卒の1期生を意識している」と発言があったとおり、最終的な実施時期が決まっているなら時間はない。来年から交渉する等見通しを明らかにできないか。

また、若年・中堅層が試験等において評価がしっかりとされておらず、昇給時に減額が発生し、やる気に繋がっていないという課題もエンゲージメント調査で表れていたと思うが、まずは55歳以降の社員のみ検討を行うのか。

会 社：55歳以降の減額のみを見直しとするとエキスパート社員になった際に、大きく処遇が下がるため、そこにも課題感があり、併せて対処する必要がある。いずれにしても、55歳以降60歳までの減額について改善を求める声が貴側からも強かったと認識しており、そこを最優先としたうえで、その他にある課題をどこまで対象にして改善を行うか検討していく。

○賃金関連（手当）

組 合：基本的な考え方として「苦勞している組合員」、「責任の重い仕事をしている組合員」にはしっかりと報いてほしいと考えている。現業機関の管理者が現業を統括する本社に異動した際に職務手当がなくなる場合がある点や、宇和海ワンマンを含め多様化しているワンマン運転、苦勞して勉強して資格を取ったにもかかわらず技能手当と職務手当の併給ができない点など。

会 社：職務手当については、あくまで職務に対して支払われるものなので、金額が下がったから補填されるものではない。職務内容、責任度合いを見つつ、検討を進めたい。ワンマン手当については、現時点に置いて改定する考えはなく、今後乗務員手当の在り方を含めて広い範囲での見直しすべきと考える。併給不可については、過去にも拡充してきた部分もあり、各現場において管理者であっても必要な資格を使って業務することも増えてきていると認識している。

組 合：単身赴任などの転勤では会社の命によって二重生活を強いられ、生活費、移動に係る負担が大きいため、単身赴任手当や住宅、生活に係る費用負担について改善が必要。扶養手当については「社会情勢」というとどういった形を目指すのか。

会 社：単身赴任手当は、いわゆる二重生活を支援する観点から検討を進めたい。世間一般において共働き世帯が増えており、扶養手当がこういった形であるべきなのか検討している。扶養手当の金額について、配偶者が子供より高いのはJRでも2社だけになっている。

組 合：手当はそもそも危険性や特殊性に対して支給されているものと認識しているが、工務系統などにおいて同業他社と比較して、夜間作業の有無も含め

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月11日（No.7/7）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

差がある部分が不満に繋がっているのではないか。

また、賃金制度全般の話として、非鉄道事業において、同業他社との賃金・労働条件等の格差が発生しうると考えるが、JRの賃金体系におけるメリットも示すとともに、ここ数年来採用している事業開発系プロフェッショナル採用職についても、キャリアビジョン等を示し、生き生きと長く働けるよう努めるべき。

会 社：手当については、同業他社の動向、会社体力を見据えて検討を進める必要がある。また、非鉄道事業について、部門全体の課題感として受け止めている。

組 合：本社輸送指令員の職務手当が昨年ようやく改善が図られた。ただ、「専ら」という観点から、月に数回程度の業務に就く組合員には支払われない。支給の要因となった「業務範囲」「責任」の観点からは全てに幅広く支払われるべきではないか。また、旅客指令や駅の運表などの拡充を求める。

会 社：職務手当の支給要件として、「専ら業務に従事」とあるため、月に1回程度の者と全て指令対応を行うものとで逆に不公平感があらわになるのでは、と危惧しており、現時点においては、実態を合わせていけるよう取り組む。

組 合：先般の豊後水道の地震の際に、出社したものの業務が発生せずに結局帰宅したケースもある。地震自体がそもそも予見できない点も含めて、緊急呼び出し手当の支給を行われたい。

あわせて工務系統からは、要員不足により低い等級の者でも責任の重い監督者等の業務に従事しており、手当の拡充を求める。

会 社：緊急呼び出しについては、現行マニュアルに定められていることに基づいて手当の支給が行われていない。出勤してきた場合、労働時間としてカウントはするものの、緊急呼び出し手当自体は支払われない。手当の見直しにあたってはそもそもの考え方の整理が必要となる。

また、手当の新設については、会社体力を鑑み、判断していく。

〔福利・厚生関係〕

42 女性組合員が働きやすいよう、女性用設備の整備及び拡充を図るとともに、女性組合員が在籍する職場には女性管理者（フォアマン）を配置されたい。

- 女性用設備については、順次拡大を進めております。なお、仕事と育児・介護等との両立支援については、ワークライフバランス推進室を中心として引き続き検討を進めて参ります。

また、社員の配置は、業務上の必要性に基づき、社員の能力、技能、適格性等及び要員需給を総合的に判断して決定しており、女性従業員が増加する中、女性管理者の配置が必要と認識しています。

今後も適切な人材配置を行っていきます。

46 組合員が転勤により賃貸物件の契約を解除する際、契約期間によって発生する違約金を会社負担とされたい。

- 現時点では、違約金を会社負担とする考えはありません。

47 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件をさらに緩和し、希

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/8）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

望する者に対して特急列車の乗車特認を適用されたい。

- 現時点では、現行の承認範囲及び取扱いを改定する考えはありません。

49 単身赴任者が帰省する場合には、費用負担軽減のため自由席特急券代用証を交付されたい。

- 単身赴任者の帰省用に自由席特急券代用証を交付する考えはありません。

50 帰省等補給金の支給対象を緩和し、帰省先が勤務箇所の県外となる場合は支給されたい。

- 支給対象を緩和することは考えておりません。

52 社員間のコミュニケーション活性化に向けた補助制度を新設されたい。

- 社員間のコミュニケーション活性化に向け、どのように補助をしていくか検討中です。

○福利厚生関連

組 合：女性組合員が働きやすい環境整備に向け、設備面はもちろん、同性の管理者がいることが望ましく、積極的な配置を要請する。

会 社：新入社員も女性が増えており、非現業部門でも女性管理者が増えてきたが、今後現業機関についても取り組む。設備面については、リフレッシュが必要な建物もあり、更新のタイミングにあわせて、利用しやすい休憩室など拡充していきたい。

組 合：賃貸物件の契約解除時の違約金について、ぜひとも前向きに検討いただきたい。退去1月前には通告が必要な一方で、現行2週間前に異動発令がなされるため、1月分家賃が多くかかるがそういったケースも含まれるという認識でよい。

会 社：従来住居については本人自由により決定していたため、補助等は検討していなかったが、人材確保の観点から、会社の命により配属となっている点等をふまえ、全額は無理かもしれないが、指摘のケースも含め一定の費用負担が検討しうるかもしれない。

組 合：特急列車が自社の商品であることも鑑み、特急列車の乗車特認を広げ、通勤時間を短縮することで、ワークライフバランスの充実に資するのではないかと。単身赴任者の購入券増付与についても代用証交付との組み合わせ等含めて検討されたい。

購入券の利用について、昨今アシストマルスの普及によりお客様が並ぶ中での購入券の利用がし辛いという声も聞く。多少費用が掛かってもアプリでの購入できるように検討されたい。

また、現在四国外の勤務地の者のみ帰省等補給金が支給されているが、四国外から四国で働いている者も増えており、何らか支給できないか。

会 社：特急特認の拡充については、まずは列車のお客様利用を第一に考えていたが、生産性向上の観点から検討したいと考えている。アプリでの購入券利用については、アプリ導入の際に検討を行ったが、多額の費用が想定され断念した。

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7/9）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

単身赴任者について購入券の増交付に加えて代用証の発行は難しい。都度代用証を渡すような形については、今後検討しようとする。

帰省等補給金について、四国外の方が増えている一方で、四国内の別県への帰省はどうかなど課題感が多く、検討が難しい。

組 合：本社では不定期にコミュニケーション活性化に資する場が設けられていると聞く。職場内の周囲とのコミュニケーションを深めることが、悩みの共有、離職防止に資すると考えており、ぜひとも現場にも展開すべき。制服について若年層は余分枚数がなく、泊まり勤務も長期化するケースもでていることから増貸与を求める。

会 社：本社では本部長との意見交換を実施しており、好評と聞く。現場にも展開していきたいが、こういった方策が可能か検討していきたい。貸与枚数について、現在、新品のみを貸与しているが、リユース含めこういった取り扱いが可能か対応を検討している。

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

18 第99条の6に定める期末一時金の係数（0.4）を撤廃されたい。

● 改定する考えはありません。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

5 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

● 新設する考えはありません。

9 無期雇用契約に転換した準組合員の退職金（慰労金）制度を新設されたい。

● 新設する考えはありません。

○準組合員関連

組 合：エキスパート社員の貢献度を踏まえれば係数の撤廃は必須。特勤手当も係数が撤廃されてきた中、期末一時金について係数を残す必要はない。せめて期末一時金は満額を支払われたい。

教導行為にエネルギーが係ることを踏まえると、契約社員の教導について、手当を求める。

無期雇用契約の準組合員の多くは経験年数が長く、職場、管理者からも貴重な存在。勤続年数に応じた慰労金制度の構築を検討されたい。また、困難であれば、慰労金見合い分を月例賃金に積み増しすることで、採用競争力の強化にも繋がるのではないかな。

会 社：会社の体力を鑑みて検討をしてきた結果が、現状となっているが、55歳以降の賃金水準の在り方の中で見直しがなされるべきと考える。契約社員についても貴重な戦力であり、拡充が求められる点は理解するが、会社の経営体力を考えると困難。今後エリア採用等を検討する際には、その違いも含めて新たに検討が必要と考える。

J R 四国労組ニュース

2024年9月11日（No.7／10終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

会 社：以前の交渉においては、労働条件の改善を考えるにあたり、会社体力を主眼において検討してきた経緯があったが、現下の要員不足の状況をふまえると会社体力だけで判断できる時代ではない。人材の確保が最優先課題となるなかで、今後検討を進めていくが、一方で会社が今後にわたり事業運営を行うことができるよう、経営体力も含めて検討していく。

社員の定着化に向けて、本交渉で出た「苦勞している方への報い」「採用で選んでもらえる会社」等をポイントとしつつ検討を進めると共に、本日の回答で変化があった部分については、少しずつでも改善・前進させたい部分と捉えてほしい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催。樂觀視できる経営状況でないことは理解しつつも、「中期経営計画2025」の達成に向け、正念場の1年である現下において、次なる飛躍に繋げていくには、人財の確保が最重要であることは明らかであり、そのためには、今働く、そしてこれからも働き続ける私たちがモチベーションを高く保ち「誇りを持ち、生き生きと働き続ける」ことのできる労働条件・環境整備は必須となる。こうした認識のもと、引き続き粘り強く交渉を展開し、明るい未来へ向けて協議していくことを確認した。

以 上