

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第5回団体交渉

本部は9月2日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第5回団体交渉を行いました。

一方的休日出勤について、本部は「まずは要員を確保して、休日出勤をなくすべきだ。休日出勤が発生しても、本人の了解をとるべきだ」と訴えました。しかし、会社は「乗務員の養成はしている。要員はピークに合わせない。本人の了解を得る必要はない」と、これまでの姿勢を変えることはありませんでした。本部は「養成の数が足りない。一方的に仕事させるから、社員が反発する」と主張しました。

年休の定義や年休付与後の診断書提出について、本部は「年休は欠勤ではない。診断書提出は不要だ」と主張しました。会社は「年休は欠勤だ。診断書は提出しなければならない」と、相変わらず労基法の解釈までもねじ曲げる姿勢のままでした。本部は「旅行のため長期間年休を取得した後、急に体調が悪くなった場合、診断書はどうするのか」と質問したところ、会社は「傷病に該当するから診断書は提出してもらおう」と、これまた非常識な回答をしました。さらに、本部は「手術等で年休を申し込む行為は、欠勤の手続きになるのか」と質問したところ、会社は「優先配慮だ」と、明確な回答を避けました。

計画運休に伴う乗務員の労働時間について、本部は「職場に呼び出したり、担当する列車がなくても帰らせないのだから、労働時間にするのは当たり前だ」と主張しました。会社は「待機を指示していなければ、ノーワークノーペイ」と回答したため、「こんなことは許されない」と抗議しました。

その他、昇格試験の差別中止、主任職までのB年限の保証、基準昇給額の増額・減額撤廃などについても、本部は改善を要求しましたが、会社は「昇格試験の差別はしていない。昇格・昇給の制度を変える必要はない」の一点張りでした。今団交においても、全ての項目で対立を確認しました。

一方的な休日出勤は解消せよ！

組合：休日出勤について、今新型コロナ禍の状況にあるが、会社が示した1～2泊程度で変わりはないのか。

会社：新幹線は、昨年と同様の輸送量であればそうであるが、現在の状況で見えないところはある。在来線は変わりはない。

組合：今のところ、休日出勤はないと思うが。

会社：突発の対応とかで、全くないということはない。

組合：突発以外、例えば、交番上に入れる休日出勤はどうか。
会社：詳しい状況は分からないが、発生しているとは思えない。
組合：休日出勤について、本人の承諾を得るという考えはどうか。
会社：そのような考えはない。
組合：要員の確保のための養成は計画通りなのか。
会社：計画通りである。
組合：公休日にも休日出勤を指定する考えは変わらないのか。
会社：必要があれば公休日にも休日出勤を指定する。
組合：休日出勤を解消していくという方向性はどうか。
会社：休日勤務はできる限り少ない方が良いが、要員を業務の波動の山に合わせていないので、休日勤務が発生することはある。
組合：要員配置は休日勤務があることを前提にしているのか。
会社：業務量とギャップのあるところではそうである。
組合：休日出勤を前提の要員配置ということか。
会社：そう言われると…。
組合：休日出勤そのものをなくすという考えはないのか。
会社：ゼロにはならない。
組合：ゼロにはならないと断言するのか。
会社：断言…。
組合：休日出勤をなくすことなど、毛頭考えていないということか。
会社：そこまで言っていない。
組合：いや、そう聞こえる。これまで会社として解消に向けて努力していると言ってきた。
会社：それはその通りである。
組合：その通りならそうすべきだ。
会社：現状では、業務量の波動の山に合わせた要員配置にはなっていないので、業務量と人員との差で休日勤務が発生することがあると申し上げている。ただ、乗務員の養成などはしっかりとやっているし、休日勤務を減らしていく努力は変わらない。
組合：そういう中で、休日出勤がどうしても発生することがあったとして、どうしようもなく発生してしまった休日出勤をしてもらう人に対して、休日出勤をしてもらうためのお願い、それくらいのことをすべきではないのか。
会社：同意ということか。
組合：そうだ。
会社：同意が必要とは思っていない。
組合：そこは対立になるが、一言協力をお願いがあってもいいのではないか。
会社：コミュニケーションもあるが、お願いしなければならないということはない。必要な休日勤務は指定していく。
組合：会社がそのような考えだからみんな反発するのだ。「休日に出勤を命ず

ることがある」という就業規則の言葉を勝手に解釈して、承諾など関係ないと言って、やりたくもない休日出勤を一方的に押しつけている。「命ずることがある」というのは、本当に、まれにあるという程度の話である。それを何でもかんでも命じっぱなしではないか。コミュニケーションと言うのなら、きちんと協力をお願いするコミュニケーションをすべきだ。そういう指導をすべきだ。

会社：組合のご意見は聞いた。

組合：もう、ずーっとこの申し入れをしている。変化を求める。

組合：在来線はどうか。

会社：計画通りである。

組合：在来線は新幹線より波が少ないから、新幹線よりも要員配置が楽なのだから、解消の努力をしてもらいたい。

会社：必要な養成も行っているし、適切な要員配置を行っている。

組合：適切でないから休日出勤だ。毎年変わっていない。

組合：休日出勤の代休付与の考えはどうか。

会社：付与することがあるということなので、付与することもしないこともある。

組合：付与することもあると言うが、付与したことはあるのか。

会社：あるのかないのか分からない。

組合：ないだろう、私は1度も付与されたことがない。

会社：…

組合：項目すべてが対立である。しかし、最終回答には何かが変わるよう検討すべきだ。

会社：ご意見としては承る。

年休は欠勤ではない！

年休付与後の診断書は必要ない！

組合：年休付与後の診断書の提出について、組合は、年休の付与後なんだから診断書など出す必要はないと考える。

会社：なぜ診断書が必要かという、療養にどれくらいの期間が必要か、その要員手配をどうするのかなどの判断をするために必要である。

組合：就業規則の根拠は。

会社：56条の2。

組合：それは欠勤する場合ということだ。組合は年休は欠勤ではないとの考えである。

会社：年休は欠勤である。

組合：そこは対立であるが、そもそも、療養を終えた後で診断書を出すこともあるし、何で診断書にこだわるのかが分からない。期間などは予め医者と

相談して年休を申し込んでいる。そもそも年休に理由などいない。突発的なことではなく、予定を組んだ療養である。要員の手配はすでに完了している話だ。会社の言っていることは矛盾している。

会社：理由が傷病なので、優先的に年休を付与していることもあり、その確認も含めて診断書は必要である。

組合：年休に理由はいらない。

会社：理由はいらないが、それだと傷病か分からないので優先して付与することにはならない。

組合：優先は別として、診断書はいらない。

会社：何で休むのか分からないと優先とはならない。傷病ならば診断書が必要である。

組合：診断書ではなく、領収書ではダメなのか。病院にかかったことを証明すれば問題ない。

会社：それでは見込みがどのくらいなのか分からない。

組合：事後処理の診断書で良いんだから、同じことだ。

組合：きちんと病院に通っていたことを証明できれば、疑いもないだろう。

会社：優先して付与をしているからで、疑っているわけではない。

組合：病気だから優先なのであって、病院に通った証拠として領収書で問題はない。

会社：領収書と診断書では証明する内容が違う。

組合：通ったことが分かれば良いではないか。

会社：どれくらい休むのかを把握するためである。

組合：年休の時季指定と欠勤の手続きとは違うのではないか。

会社：年休の内容が傷病で優先して付与というのであれば、その手続きは必要である。

組合：年休は欠勤ではない。診断書は必要ない。対立である。

乗務員の労働時間を改善せよ！

組合：乗務員の勤務について、在来線の分割併合や入換、乗り継ぎ時の時間に余裕がないし、折り返し時ではトイレにも行けないという声が多くある。

会社の言う必要な時間とはどれくらいの時間を言っているのか。

会社：詳細には言えないが、必要な時間は措置している。

組合：実際、1分30秒の乗り継ぎ時間しかなく、これでは1分足りない。いつも遅れて発車している。

会社：普通に行えば間に合う時間を措置している。

組合：実際にやっている者が足りないと言っている。普通にやっても間に合わない。遅れて発車することで回復運転に気を取られ余裕がなくなる。安全ではない。福知山線の事故が頭をよぎる。

組合：会社は、余裕を持って作業をするということについて否定的なのか。

会社：必要な時間は措置しなければいけないと考える。

組合：余裕ある確認作業って大事なことはないのか。

会社：しっかりと確認することは大事である。それに必要な時間は措置している。

組合：繰り返すが、実際に現職の者たちが時間が足りないと言っている。会社は必要な時間というが、その必要な時間も運転士に成り立ての人とベテランの人とでは時間の長さが違って来る。

会社：多少差はあるかもしれないが、必要な時間は措置している。

組合：その時間は成り立ての人に合わせているのか、それともベテランの人に合わせているのか。

会社：通常にやれば間に合う時間を措置している。

組合：実際に足りていないからこういう申し入れをしているのである。足りていないのが事実である。

会社：ご意見は承った。

組合：何十年もご意見している。タブレットも導入され、余裕がどんどんなくなっている。重大な事が起きる前に改善すべきだ。

在宅休養時間の確保を！

組合：在宅休養時間について、拘束時間が長時間化している。疲労が蓄積している。食事や休養も含めて行路の作成が問題だ。

会社：食事や休養も考えて作成している。

組合：食事や休養も考えるから拘束時間が長くなることを組合は良しとはしない。

会社：ダイヤに制約もあり、総合的に勘案してつくっているので、日勤行路が長くなるものもできてしまう。

組合：日勤行路で出先で4時間も5時間も食事、休養時間がある。異常だ。これくらいは次期ダイヤ改正で何とかできるだろう。

会社：旅客の朝晩の乗りに対応するためにそういう行路ができてしまう。

組合：組み替えすれば良い話だ。でき上がった行路の組み替えを要求すれば対応するのか。

会社：地方の議論なので詳細には言えないが、議論はされると思う。

組合：遅い明け、早い出勤というパターンが多い。作成基準には触れない程度のギリギリである。こういう仕事が多くなっている。これだと必然的に在宅休養時間が少なくなる。まして会社は持ち家を推進するから、購入可能な物件は職場から遠くなり、通勤でも時間がかかるから余計に在宅休養時間がなくなる。そうなると疲れが溜まる一方である。

会社：規程に定められた時間は措置している。

組合：規程を犯さなければそれで良いというものではない。だからこのように申し入れているのだ。

組合：この間、行路自体がW行路、一丁半行路などどんどん大型化され、それらが主となっている。そういう風にしてきたから乗務員の休養を損ねるような状況にさせた。そういうところから見直さないと、どんどん安全でなくなる。

会社：ご意見は承ったが、在宅休養時間は規程に則り確保している。

組合：儲け第一、要員第一ではない。安全第一だ。規則の通りなどと言うが、それならその規則が間違っている。しっかりと休養を取って、しっかりと安全を守るようにしないとだめだ。

適切な労働時間を措置せよ！

睡眠時間

組合：乗務員の出先での睡眠不足が慢性化している。会社は乗務員がどれだけの睡眠を取れば安全と考えているのか。

会社：議事録確認にあるように、概ね目安として5時間となっている。

組合：睡眠に入る前後を入れると、休養時間として6時間は確保するという考えか。

会社：やむを得ないような行路によって確保できないものもある。できる限り配慮をしている。

組合：必ず5時間は確保を。

会社：必ずとは言えないが配慮している。

組合：要員配置などの工夫でより確保できる。

準備報告時間

組合：準備報告時間が明らかに不足している。

会社：必要な時間は措置している。

組合：時間の算出はどのようにしているのか。

会社：詳細については明らかにしない。

組合：明らかにしないから、きちんと現実が掌握できていない。

会社：必要な時間は措置しているという考えである。

組合：全く会社の認識は間違っている。タブレットの立ち上げに何分かかかるか知っているのか。

会社：詳細は知らない。

組合：13分かかる。詳細に一つ一つ確認すれば、準備報告時間が不足であることがよく分かる。

会社：13分というのがよく分からないが、必要な時間は措置している。

組合：よく分かるように具体的に13分と教えている。

会社：そういう話があったということは受け止めるが…。

組合：車掌の携帯端末も同じである。立ち上がりが遅く時間がかかっている。

きちんと実測して準備報告時間を見直すべきだ。

会社：会社としては実測した上で必要な時間を措置している。

組合：いい加減な実測だ。改めて実測し見直すべきだ。対立だ。

規程の訂正

組合：規程の訂正について、会社は準備報告時間の余り時間と折り返し加算時間で対応できると言っているが、そのようなことはない。

会社：十分対応可能であると考えている。

組合：折り返し加算時間と言うが、出先では資料もなく何もできない。

会社：資料を持って行けば良いのではないか。

組合：そのようにはなっていない。

会社：…

組合：在来線は、規程は掲示を見ながら訂正する。出先ではできない。

組合：訂正に2時間くらいかかるときもある。だから超勤対応に見直せと言っている。

会社：会社は、所定の労働時間内でできると考えている。

組合：できなかつたらどうするのか。訂正に関して言えば、所定内でできることはない。訂正ができなかつたときはどうすれば良いのか。

会社：個別の判断になる。

組合：どういうことか。

会社：詳細は言えない。

組合：できなかつたことを管理者に言えば良いのか。

会社：所定内で可能であるから…。

組合：だから、できなかつたらどうしたら良いのかと確認している。

会社：仮定のことだから…。

組合：仮定ではなく、事実の話だ。会社はできると言うが、実際できていないから申し入れをしている。

会社：所定で可能である。

組合：何を言っているのか。何が準備報告時間の余り時間だ。準備報告時間も足りないと言っているのだ。何が折り返し準備時間か。出先になど訂正資料など何もない。

会社：資料をつくれば良いのか。それでできるのか。

組合：在来線は規程は持って行かないから、出先ではできない。。

組合：ならば、とりあえず資料をつくってみれば良い。おそらくそれでもできないと思うが、そのときはまた申し入れる。

組合：訓練の時にはやらせば良いのではないか。

会社：所定の労働時間内でできるとの考えである。

組合：できない。就業規則の88条に関して、1勤務の準備とある。1勤務と

は何か。

会社：その日の勤務である。

組合：その日の勤務の準備なのだから、規程の訂正とは区別されるのではないか。

会社：その勤務に必要なのだから区別はされない。

組合：そうは考えない。区別されるべきだ。

会社：そのようなことはない。

組合：時間が足りないことは事実だ。

会社：その日だけで訂正しろとは言っていない。

組合：その日だけでなくとも、訂正する時間は不足している。超勤扱いとすること。

乗務員の労働時間

組合：乗務員の労働時間を6時間30分とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：N700に統一されて、時間が短縮されている。その分労働密度が高くなったことは明らかだ。

会社：ご意見は承るが、労働時間を見直す考えはない。

組合：過去に見直しているが、どうなのか。

会社：過去にはあったが、見直す考えはない。

組合：速度向上による到達時分の短縮により、旅客対応や運転で疲労が増している。検討すべきだ。

計画運休の適正な取り扱いを！

組合：計画運休に関わる取り扱いにおいて、呼び出して拘束しておいて時間を付けないことは問題だ。

会社：拘束はしていないので時間は付けない。

組合：残っているとと言われて、それが労働外時間というのは問題だ。

会社：労外という指定をしていれば、それは労外である。

組合：帰れない状況があつて残っているケースがある。

会社：特に作業の指示がなければ労外である。

組合：残りたくて残っているわけではない。

会社：作業の指示をしていないから、寝ようが、ゲームをしようが構わない。その人の勝手である。

組合：災害で、会社の都合で残っているのだから、勝手だとはならない。

組合：災害時にタクシーで静岡から浜松まで帰ってきた人がいる。所定の時刻までいるように指示された。帰ってきた時間から退出の時間までは労外だと言われた。それはないだろう。残っているとっておいて、それが労外だなんてあり得ない。

会社：状況が分からないから何とも言えないが、本来の行路票の時間に沿った取り扱いかもしれない。
組合：乗るあてもない人をずーっと残しておいて、その時間になって、はいご苦労さんって対応もないだろう。全くでたらめだ。
会社：そうではなくて、打ち切って帰ってもらう対応が妥当だと考える。
組合：そうだ、それが普通だ。
組合：その時の人に時間を返してもらいたい。
会社：状況が分からないので何とも言えない。

更衣時間、移動時間を労働時間にすべきだ！

組合：更衣時間を付けない考えに変わりはないのか。
会社：変わりはない。
組合：制服の着用は指示している。
会社：しているが、場所や方法や時間など拘束はしていない。
組合：当直の前で着替えても良いのか。
会社：それは別の問題になる。
組合：着替える場所は指定している。
会社：指定していない。家から着て来ても構わない。指揮命令下にはない。
組合：構内担当のヘルメットとチョッキの着用の例がある。それは指定された場所でそれらを着用する。
会社：いつかぶれとは指示していない。制服と同じだ。
組合：ヘルメットはその場所にしかない。
組合：そもそも、会社が何を言おうが、制服を着ることは義務だ。
会社：そうだ。
組合：私服で仕事はできない。
会社：そうだ。
組合：着替えるためには時間も場所も必要だ。だから時間を付けることを要求している。
会社：会社の考えは変わらない。
組合：会社の考えは非常識だ。
組合：休憩時間に作業場などに移動する時間を労働時間にすべきだ。
会社：移動の時間に作業の指示をしていない。そのような考えはない。
組合：乗務員は移動するときも労働時間になっている。
会社：乗務員の移動と休憩時間の移動とは全く違う。
組合：仕事に関連しているのだから、時間を付けても良いと思う。
会社：解放している時間である。関連していない。
組合：会社は、社員に、「ご苦労さん、ゆっくりご飯を食べて下さい」という気持ちはないのか。

組合：訓練における移動の時間を労働時間とすべき。

会社：移動の時間に業務を指示しないのでそのような考えはない。

組合：訓練を受けに行くための移動だ。好きで移動しているわけではない。時間を付けるべきだ。

ボランティア休暇を有給に！

組合：ボランティア休暇について、いままでこの休暇を取った人はいるのか。

会社：聞いたことがないが、個別のことは分からない。

組合：それは無給だからだ。有給にすれば取る人は多い。ボランティアに対する会社の取り組みとして、JR東海の価値も上がる。

会社：そうかも知れないがそのような考えはない。無給ではあるがボランティアに対する休みは補償している。

組合：無給ではなく、有給で補償する検討の価値はある。

忌引き休暇の改善を！

組合：忌引き休暇について、改善は考えていないのか。

会社：制度はそうだが、できる限りの配慮は行っている。

組合：配慮しているというが、忌引きにならない親戚の葬儀に行けないことがある。特に田舎では後ろめたい思いを受ける。制度として改善することと十分な配慮を職場に指導すべきだ。

連続休暇、半休取得条件、年休の取り扱いの改善を！

組合：連続休暇を年に2回にできないのか。

会社：できないが、皆さんは連続休暇を取っているのか。

組合：今年は新型コロナという特別な事情があり、どこにも行けない風潮があるから取らない人もいるかも知れない。しかし、今年とはまた違う状況の年には会社の状況も変わってくるから、そういうときは年に2回必要だ。

組合：半休について、乗務員でも半休の取得は可能だと考えるが。

会社：乗務の仕事では取れないが、普通の日勤のときは半休の取得は可能である。

組合：ある職場で、普通の日勤での半休取得を嫌がったところがあった。

会社：どこなのか。

組合：東京だ。取れないとは言わないが、取らせないような誘導をしている。

会社：取れないことはない。普通の日勤ならば半休は取れる。

組合：半休が最後に残った場合に失効させない取り扱いを。

会社：意見として承る。

組合：出勤率による年休の取り扱いも検討してもらいたい。

会社：意見は承る。

組合：新入社員の年休についても、同じ仕事をしているのだから、スタートから20日付与すべきだ。

女性の化粧時間、アル検対応、自己都合復職条件の改善を！

組合：女性社員の化粧の時間を付与すべきだ。

会社：女性から言われているのか。

組合：そうだ。特に、髪を巻くのに時間がかかる。

組合：女性が化粧をせずに乗務していいのか。

会社：分からない。

組合：まごころサービスブックには書いてある。化粧が必要ならば時間を付与すべきだ。

組合：アルコール検査について、反応のあった人は、本人の希望で年休で帰すべきだ。

会社：あくまでも会社は就労拒否という形なので、そのような考えはない。

組合：検知器はアルコールでないものでも反応する。

会社：そういう、違うもので反応したことが明らかなきときは、きちんと対応する。

組合：対応していない。シャツクールであわゆく3OUTだ。

会社：原因が分かっているのだから対応する。

組合：年休で対応する考えはないのか。

会社：ない。

組合：対立。

組合：自己都合の復職について、本人が復職すると言ってるのに会社が認めないことはあるのか。

会社：会社が認めることではあるが、たいていほぼ復職する。

組合：認めない場合は。

会社：認めないことを聞いたことがない。本人の都合の休職だから、戻れる確認ができれば戻れると考える。

欠勤の解釈、取り扱いに問題あり！

組合：欠勤とはという用語の意義を分かりやすく、明確にすべきだ。

会社：正規の労働時間についても明示されているので、変える必要はない。

組合：年休は欠勤ではないという考えからこういう申し入れをしている。そこはあらためて主張しておく。

会社：ご意見は承知している。

組合：勤務の指定と変更についても同じ考えか。

会社：そうである。

組合：対立。

組合：欠勤の手続きで、組合が不要と言っているものを、会社が必要とするというのであれば、会社がその費用を負担すれば良いではないか。

会社：社員が証明するものなので、そのような考えはない。

組合：社員ではなく、会社が必要としているものである。

組合：会社が必要なものを、会社が費用を負担するのなら、会社の希望通りに毎日取ってきてても良い。

会社：…

組合：こんなことは、そういうものである。きちんと検討すべきだ。

一方的な休日出勤や各条文の適正化を！

組合：休日出勤について、会社はあくまでも労働者の承諾は必要ないということなのか。

会社：そうである。

組合：正当な理由以外認めないとあるが、正当な理由とはどういう理由か。

会社：具体的には言わないが、会社の判断である。

組合：正当な理由すらはっきり言えない、そういうことも問題なのだ。対立だ。

組合：これまで主張してきた通りに、年休、保存休暇の条文に関して、組合は申し入れの通りに改訂すべきだと考える。

会社：そのような考えはない。ただ、保存休暇に関して、その使用方など一切変えないと言うつもりはないので、ご意見があれば検討したい。

組合：訓練について、その内容を含めて、ただやれば良いというものになっている。まとめればやらなくともいい時間ができる。

会社：必要なものであり、必要な訓練は行なう。

組合：年間の訓練時間が所によって違うし、必要でない内容も多い。

組合：組合の主張してきた事柄について、条文をまとめたもの。条文を申し入れの通りに整理すればすっきりする。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

昇進・昇格制度、扶養手当等を改善せよ！

組合：昇格試験について、組合差別はやめること。

会社：そのようなことはしていない。

組合：差別しているから組合員は一切合格しない。

会社：そのようなことはない。

組合：そのようなことがあるから問題にしている。

組合：C 2 等級の B 年限は考えないのか。
会社：主任層への昇格であり、考えない。
組合：S が相当詰まっている。
会社：C に合格してもらいたい。
組合：何回受ければ合格するのか。受からないから問題にしている。
組合：ならば、C などに昇格しないで構わないから、S を 6 くらいまでにしたらどうか。そういう気持ちになるのだ。やる気をなくす制度でしかない。
組合：配偶者の扶養手当について、会社は女性に対する不公平感というが、女性に対して失礼だ。男性が対象になるケースもある。
会社：女性が扶養対象となっているケースが多い。
組合：女性が働くケースは、男性の実入りが足りないからだ。
会社：そうとは限らない。
組合：限らないが多くはそうだ。
会社：共稼ぎは一般的だ。
組合：そういうことを一般的とは考えない。そういうことを肯定するから少子化になっていくし、問題になり、J R 東海にも跳ね返ってくる。共稼ぎをせずに生活できる環境が良いに決まっている。そうすれば安心して子供を産んで育てられる。賃金を上げて、扶養手当を上げることだ。
会社：働きたい女性もいる。
組合：働きたい女性は働けば良い。それだけの話しだ。多くはそうではないと思う。
会社：いや、今の女性は圧倒的に働きたくて働いている。
組合：あり得ない話だ。扶養手当を増やすべきだ。対立だ。
組合：昇給について、一律 1, 5 0 0 円はどうか。
会社：そのような考えはない。
組合：たった 4 0 0 円の昇給で、やる気も何もあったものでない。
会社：ゼロではない。
組合：ゼロと同じだ。これもまた春の交渉でもじっくりと要求する。
会社：了解。
組合：期末手当の支給に関して、4 月生まれの不公平感をなくすために、4 月生まれにも夏季手当が支給されるようにすべきだ。
会社：不公平とは考えない。
組合：後で、年度別の退職についても要求しているので、そのときにあらためて議論する。
会社：了解。

以 上