

2022年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 会社には余裕がある！

会社は経営が赤字で厳しいと言うが、役員は世間体のために報酬の僅か10%だけの自主返上、さらにリニア建設はなりふり構わず続行など、どこが厳しい状況なのか！

社員への赤字の押し付けは止めろ！

ベア6,000円、夏季手当3.5ヶ月支給せよ！

本部は3月2日、「2022年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第27号）に基づく、第3回団体交渉を開催しました。

今団交では、ベースアップ6,000円、夏季手当3.5ヶ月の支給、専任社員への夏季手当増額支給などについて議論しました。会社は、「状況は厳しく賃金改善を出せる余地もない」としていました。これに対して組合から、「会社は経営が厳しいと言っているが、役員はたった10%しか返上していないし、リニア建設を中断するわけでもなく、会社の言う厳しさが職場には一切伝わっていない。組合は、会社には余裕があるとの認識である。それは会社施策や役員の対応から見ても明らかだ。痛みを負う順番が違う。社員にだけ苦勞を強いることは許さない」と追及し、満額回答を強く求めました。第4回団体交渉は、3月7日（月）13時から開催されます。

<主なやり取り>

リニア建設続行、僅か10%の役員報酬自主返納で何が厳しいと言うのか！

一律6,000円のベースアップは十分可能だ！

組合：会社の交渉にあたってにある「当社におかれている環境」とあるが、環境とは具体的に何か。

会社：コロナが蔓延している状況で、お客様が減っているという絶対的な環境である。蔓延防止法によって人の移動が制限されている環境である。

組合：年明けから第6波で減っていると新幹線乗務員から聞いている。

会社：在来線はどうか。

組合：在来線は変わらない感がある。ただイベントでの臨時列車では少ない気がする。

会社：暗い話である。

組合：明るくするために賃上げを実施せよ。第3四半期は去年の同時期よりは好転している。

会社：年末年始はいい雰囲気であったと思っていたが、その後、異常なほど乗車率が下がった。また、来たかという感情である。

組合：第3四半期だけ見ると好調だった。

会社：1月に急激に下がった。

組合：「月例賃金を改善する余力はない」と主張するが、社員の感覚として最高益の更新を繰り返し、内部留保をためにためた。また、高額な役員報酬の1割の自主返納しているかいないか分からない。

会社：自主返納している。外に発表している。

組合：1割では高額な報酬からすれば痛くも痒くもない。そして、リニア建設を進めている。社員感覚として「余力はない」は伝わってこない。最高益を更新し続けた事実からして「余力は充分ある」との認識である。

会社：内部留保は全て現金ではない。設備もあり、お金だけでなく物もある。新規事業開拓にも力を入れなければならない。人件費を削るわけにはいかないし、バランスが大事である。

組合：人件費について全体に対して15%位である。

会社：どんな施策を実施していくかである。

会社：JR東日本は昨年、乗数に手をつけた。

組合：わが社はそのようなことを考えていないだろうな。

会社：昨年は今年より悪かったのに乗数に手をつけていない。

組合：昨年よりは好転しているのだから乗数4確保である。

会社：真剣に考えていく。

組合：トヨタの社長は満額出す記者会見を行った。

会社：トヨタは絶好調である。

組合：金子社長も「JR東海労の要求に満額出す」と言ってくれないかな。

会社：そうになったら感謝しかない。

組合：政府が行おうとしている賃上げ税制、上げで法人税控除をしようとしているが、考えないのか。

会社：目先がきついで、今は赤字なので法人税が免除されている。

組合：赤字だったら免除なのか。

会社：利益が出ていない。今は不透明なので、ないのではないか。

組合：賃上げ税制をとることは考えていないのか。

会社：考えていない。

組合：内部留保の現金を切り崩してでも、ベアや一時金の増額をせよ。

会社：ベアは将来に渡ることなので、慎重にしなければならない。

組合：去年はベアゼロだったが、最高益更新時、7年間ベアを実施してトータル8,900円であり、組合要求7×6,000円で42,000円である。

会社：42,000円は全く体力はない。

組合：今まで溜め込んだものがあるので、今、出せばよい。

会社：下降局面で出すことは、しんどいことである。

組合：現場社員は労働密度が高くなっている意識であり、その密度に見合うだけの給与にせよとの認識である。

会社：毎年、会社は真剣に考えている。精一杯やっている・

組合：世の中を見ると物価上昇が甚だしい、電気・ガス・食料品・社会保険料の値上がりが目白押しである。そして、ウクライナ侵攻によりガソリンを始めとした石油価格の高騰がある。それを合わせるで実質賃金は賃下げ状態となっている。

会社：その時だけを見るとそうなる。物価と賃金は考慮はするが連動させていない。仕方ない部分はある。

組合：インターネットニュースで2%の賃上げが実施されると予想する専門家がレポートしているが、OECD加盟国の中で日本は過去賃金レベルが上位だったが、物価上昇の影響を受け、賃上げ幅が小さいこともあり、実質賃金レベルは現在最下位のレベルまで落ちた。

会社：理解はするが、今年のおが社の経営状況を考えれば難しい。

組合：JR東海労要求の6,000円を出せる体力はある。

会社：真剣に考える。

組合：コロナ収束をJR東海としてどう予測しているのか。

会社：年度の決算時に予測が出ると思う。業績予想を出す時に、コロナの状況や予測が出る。今はいつ落ち着くか分からない。蔓延防止が出ている間は予測不能である。予測は難しい。

組合：JR東日本やJR西日本は、コロナ禍前までは戻らないとしているが、おが社は戻るとしている見解を出している。

会社：考え方の違いで、近郊なのか長距離を利用するかで違って来る。通勤かビジネスのニーズが違う。

組合：企業はリモートやズーム会議が定着した。

会社：会って商談を進めることも重要である。希望を含め戻ってきて欲しい。

組合：組合の希望はベア6,000円を実施せよ。

現等級経過年数による基準昇給額の逡減は廃止し、 基準昇給額 1, 500円、乗数4確保せよ！

組合：定期昇給について逡減する制度は廃止し、基準昇給額を1, 500円として乗数4確保とせよ。

会社：昇格、昇級に意欲を持ってもらう制度なので、思惑を変える考えはない。

組合：昇格時に昇格昇給額を設けているので、昇級意欲は失われていない。充分昇級しようとする気になる。定期昇給が昇格しなければ逡減するならば、やる気をなくす制度である。

会社：一部の方がやる気がなくなるのが事実としてあるのだと思うが、次のステップに行くと、頑張った分定期昇給が上がるのは事実である。

組合：気持ちに差が広がる制度だ。

会社：試験に受かって、基準昇給額1, 200×4を得て、次のステップに行く気持ちを持ち続けて行く主旨の制度である。

組合：社員は全員日々努力している。コロナ禍の中で社員は、日々の業務を遂行している。職場掲示は自粛しろとの掲示であり、一人一人自粛して我慢しているのに、逡減していく制度はよくない。

会社：みんな我慢していることは理解している。

組合：ギリギリの所で我慢して業務を遂行している。

会社：このしくみを止めると昇格制度が止まってしまう。

組合：止まらない。昇格時昇給額があるのだから止まらない。

会社：昇格しなくてもいいと考える人が出てしまう。全員1, 500円×4では昇格しなくてもいいと思う人が絶対に出てくる。

組合：中にいるかもしれない。

会社：それがやなのである。

組合：400円の人を考えたことがあるのか。

会社：私は次の等級に行きたいと考えているので、考えないようにしている。

組合：かなり、弊害になってきている。

会社：一方で受かって進んでいる人もいる。受かった方はこの制度のメリットを享受しているし、落ちた方はやる気をなくしたたかもしれない。落ちた方がもうひと頑張りして受かるほうに持って行きたい。

組合：昇格時昇給額があるのだから充分である。

会社：受かって仕事へ、より意欲を持ってもらうために昇格時昇給額がある。

組合：組合はJRの仕事はある程度のチームワークと考える。

会社：もちろんである。

組合：そこに競争を持ち込むからおかしくなる。

会社：競争というのはおかしい。

組合：この制度では明らかに競争となる。

会社：人と闘っているわけではない。競争試験ではない。

組合：競争とを感じる。逡減していくことが競争意識につながる。
会社：みんな勝ちたいと思っている。
組合：人を蹴落としてまで勝ちたいとは思っていない。だから400円である。
会社：蹴落としている感覚はないと思う。試験に受かって人より頑張ったという感情である。
組合：昇格時昇級額はいいが、基準昇給額が経過年数で逡減する制度は、JRにふさわしくない制度である。
会社：どこの組織にもある制度である。公務員に昇格試験はあると思う。
組合：それにしても11年目以降は400円になる。極端である。
会社：階段形式で11年目以降は400円とした。生涯賃金を考慮して、この制度を決めている。より頑張った人に報いる制度である。
組合：全員頑張っている。
会社：みんな頑張っていることは否定しない。
組合：昇格試験に受からず基準昇級額が逡減していく制度を実施している他企業はあるか。
会社：あると思う。むしろ他企業はもっと差がつく制度を実施しているのではないか。
組合：春闘時期にニュースで定昇込みで発表されていたが、定昇400円では、毎年毎年寂しい思いをしていた。基準昇給額が逡減する制度は廃止せよ。JR東海に競争はいらない。
組合：乗数4と発言されていたが、乗数4確保という認識でいいか。
会社：4以内で議論している。
組合：会社はいつもそうである。
会社：回答日に発表する。決して軽くは考えていない。
組合：そこは乗数4確保とせよ。
会社：昨年も4である。

夏季手当3. 5ヶ月、専任社員にプラス5万円を出せる体力は充分ある！

組合：夏季手当3. 5ヶ月と専任社員にはプラス5万円を要求する。出せる根拠は、高額な役員報酬の10%の自主返納とリニア建設を推し進めている。貯めに貯めた内部留保もあり、充分組合要求に沿って出せる余裕がある。3期連続の2. 2ヶ月支給によって人件費が減っている。
会社：たしかにそのことにより人件費は減っている。
組合：会社の交渉に当たっての中で「人材を最大の経営資源と捉える」と言うならば、3. 5ヶ月を支給せよ。
会社：ベアも含め夏季手当について経営環境を考慮しつつ考えて、回答日に答えていく。

組合：また2. 2ヶ月やちょっと色を付けただけでは、中堅層の社員は住宅ローンと子供の教育費、特に大学生を抱える社員は大変である。期末手当は生活費の一部という認識は変わっていないのか。

会社：その認識は使っている。ただ、ボーナスをあてにしては困るが、生活給の一部と理解している。

組合：まさか2. 2ヶ月ではないな。

会社：第4四半期が下がっているので、どうなるかは分からない。赤字になってしまったら考えざるを得ない。

組合：リニアを止めれば要求通り出せる。

組合：会社は儲かっている時は、安定的支給ベースを使いながら期末手当を抑え込んできた。夏2. 7、冬2. 9だった。

会社：かつては使っていた。

組合：会社はその時に「経営が下り坂になっても出せるように、安定的支給ベースがある」と堂々と主張していた。安定的支給ベースは組合は認めていないと主張したら、会社は恫喝するように「経営が赤だったら下げているのか」と主張していた。

会社：下がる角度の問題である。黒と赤の関係であり、赤なのだからということである。ちょっと下がったから下げることはしていなかったし、ちょっと上がったから上げることもしていなかった。

組合：絶好調のと機にも安定的支給ベースを持ち出し抑え込んだ。

会社：急激な角度で下がったので同じベースとはならない。

組合：「赤だったら下げているのか」と脅しの主張をしていた。現段階は不安定的支給ベースである。

会社：好調の時は安定的支給ベースが機能していた。どこまで黒なら安定的支給ベースなのでは難しい問題である。

組合：ベアを難しいならば、物価上昇分は一時金を増やして補填せよ。2. 2ヶ月はないと判断している。

会社：1月以降を見て判断していくことになる。ベアと一時金どちらがいいか。

組合：どちらもである。

会社：一般社員の意識はどちらが気にしているか。

組合：おそらく定期昇給と逡減に目が行くのではないか。専任社員は一時金に目が行くし、若い方はベアや定期昇給に目が行く。だからベアを実施し、ボーナスも3. 5ヶ月を出すのであれば何の問題ない。

組合：ベアを6, 000円、乗数4確保し、ボーナス3. 5ヶ月支給すればよい。その上専任社員にはプラス5万円支給せよ。専任社員は基本給が半分以下となり、生活関連手当もないので切実にプラス5万円を支給せよ。切実な声である。JR東海のファクトシートを見ると、60歳以降の年齢構成は1, 000人程度である。たいした金額にならない。

会社：特定な人だけとはならない。

組合：しかし、給料半減以下にさせて、同じ仕事させることは会社が丸儲けである。

会社：そういう契約となっている。

組合：専任社員に対して少しの温情を持って、プラス5万円を支給せよ。専任社員を続ける為のメリットが欲しい。

会社：その条件を呑んで再雇用契約を結んでいる。

組合：このままでは専任社員は満了前に辞めてしまう。

会社：体力的にしんどいとは理解している。

組合：専任社員を続けるきっかけが欲しい。プレゼントせよ。

会社：みんなに出す考え方であり、ある特定の方に出すことはないと思う。

組合：回答時に平均基本給額・平均年齢・平均勤続年数を明らかにするのか。

会社：35歳ポイントで明らかにすると思う。

組合：35歳ポイントは325,200円と記憶している。

組合：ベア6,000円、定期昇給逡減廃止、基準昇給額一律1,500円、乗数4確保、夏季手当3.5ヶ月。専任社員プラス5万円の支給を実施せよ。

C1等級へのB年限の新設をせよ！

組合：C1等級へのB年限を新設する考えはないのか。

会社：C等級は管理者の補佐という役目があるので、B年限を新設する考えはない。

組合：B年限がないから難関である。

会社：将来管理者を目指す等級なのでB年限を新設しない。

組合：落とされ続けめげてしまう。

会社：C1等級になるのは厳しいとの感覚なのか。

組合：そうである。だからB年限を設けていないとなる。

会社：管理者になる数は決まっているので、年数が経過したからC1等級になるものでもないと考える。

組合：社員の中で管理者を目指す人と、なりたくない人は別れている。

会社：管理者候補なのでC等級としている。

組合：S等級の人が相当いると認識している。S等級のクラスを増やせばいいのではないか。

会社：差し迫ってその必要はないと考える。

組合：B年限を設けないことは、落とすためのものである。C等級とS等級とでは生涯賃金が相当違ってくる。人件費を抑え込むためにB年限を設けないのではないか。

会社：管理者になる数は決まっている。だからB年限を設けず試験によって選抜して、数を確保している。

組合：現場を見ていると、主任の中で管理者になろうとしている人は、一握りもない。B年限がなくて試験に落とされ続けて、S等級のままで11年目以降400円では悪循環である。

会社：受かった人は好循環になる。

組合：組合なのだから落ちる人に寄り添うので、C1等級へのB年限を新設すること。

会社：社員の構成バランスを考えたものであり、B年限を新設するとC等級ばかりになる。

組合：いいことではないか。主任は下位職も兼務でき、オールラウンドプレーヤーである。

会社：主任となり、下位職はやではないか。

組合：主任と言えども現場では同じ仕事をしている。だからB年限の新設を。

60歳以降も退職ポイントを算定せよ！

組合：60歳で辞める人と、65歳まで働いた人との退職ポイントが同じなのは不公平感がある。

会社：60歳以降もポイントをつけろとの主張か。

組合：そうである。65歳まで働いて会社に5年分も貢献している。

会社：60歳までのことを65歳まで寝かせるという回答している。ポイントを増やすのには原資が必要である。

組合：持ち出しをすればよい。貢献度を考えて不公平感がある。

会社：今の専任社員よりも給料を上げている。75/100に分配している。

組合：5年間も貢献している。

会社：分割して60歳から65歳まで支払っている。そういう計算している。75/100としたのはガクンと下がらないためでもある。

組合：5年間も会社に貢献しているのだから、60歳で辞める人と同じ退職ポイントでは納得いかない。

会社：専任社員の満了報労金のように、最後に支給するのではなく、5年間毎月支給するイメージである。

組合：同じ退職ポイントでは、60歳でさっさと辞めろとの考えになる。

会社：その考えは全くない。辞めて欲しくないから60歳以降の賃金を上げたのである。今の専任社員よりは上げているので、辞めて欲しくない考え方である。

組合：全ポイントでなく60歳以降も半分のポイントを付ける方法もある。

会社：毎月出しているものである。原資の持ち出しはしない。

組合：対立を確認する。

シニア契約社員に希望者を雇用せよ！

組合：シニア契約社員を希望者は雇用せよ。働く意欲がある。
会社：会社として業務上の必要性や本人の意欲・能力・健康状態を考慮の上、
会社が認めた場合に限り雇用するものなので、本人希望だけで雇用はしない。
組合：その時の要員需給や業務量が関係し、会社の裁量で雇用するものか。
会社：そうである。総合的に会社が勘案して雇用するものである。
組合：雇用の努力義務はある。
会社：そうである。
組合：努力義務については、どう考えるいるのか。
会社：だからシニア契約社員制度を作っている。
組合：希望者のみの雇用しないとなれば、お気に入りの人しか雇用されない。
会社：そのようなことはない。
組合：会社が必要な人と認めた場合のみでは努力義務とはならない。
会社：法令もそのようになっている。
組合：実際に現在どの位いるのか。
会社：20人から30人程度である。
組合：専任社員の労働条件とほぼ同じでは希望する人は少ないから、年間休日
数を増やさなければならない。
会社：鉄道業の特性上、フルタイムが基本であり、変則的な業態の導入は難し
い。
組合：フルタイムなら休日数を増やせばよい。
会社：会社としては専任社員同様に働いてもらうために健康状態、意欲、能力
を考慮してこれからも雇用していく。
組合：年齢も考慮してもう少し柔軟に考えろ。
会社：意見は聞くが、会社として制度に則り実施していく。
組合：20人から30人というが、どの職種は。
会社：現業機関で多種多様になっている。
組合：体力的に厳しいからそんなに希望者がいないと思うが。年金支給年齢の
繰り上げの問題もあり、生活設計に関わってくることから希望した場合は
シニア契約社員として雇用せよ。
会社：希望のみでは雇用しない。
組合：対立を確認する。

祝日手当の復活せよ！

組合：過去、会社は「祝日は特殊性がある」と主張していたが、改定新人事賃
金制度によって祝日手当が廃止になり、年間10万ほどの減収になっている。
会社：そんなに違うのか。

組合：相当な減収になっているので、祝日手当を復活されたい。調査したら8万円位の減収になっている。祝日は家庭においても特殊性がある。

会社：会社の考えはそこにはない。

組合：50/100が厳しいのであれば、どのレベルで復活させることができるのか。

会社：廃止して他の割増賃金に振り分けた。

組合：それを含めて祝日手当を出せないのか。

会社：出せない。他の単価に分けた。一昨年変えたばかりである。

組合：今年に新たに改正せよ。

会社：改正について準備するのに2・3年かかる。改正する考えはない。

組合：今年の協約改訂に要求として出す。

組合：本社は祝日出勤はない。廃止直後、交番検査が祝日に稼働日となると思ったが、案の定、祝日の稼働日が目立つようになった。

会社：そうなのか。

組合：廃止したから交番検査の祝日出勤が増えた。過去は祝日は休日だった。交番検査の方々のためにも祝日手当の復活せよ。

会社：確かにみんなから出ている意見である。

組合：他労組からも要求や声として出ているのか。

会社：出ている。

組合：廃止によって減収だから声として出るのは当然である。

会社：廃止した分、たの単価に増やしているので、どう見るかだ。

組合：他の単価をを厚くしたと言うが、感覚として増えた感覚がない。祝日手当の廃止がデカ写しになっている。

会社：総費用は下げていない。みんなにまんべんなく分配されているので、祝日に出勤していた方は下がったとの実感はあると思う。しかし、祝日に出勤していない方は他の単価に分配したので上がったと実感するはずである。祝日手当と他の割増賃金のバランスは難しい。

組合：感覚として祝日手当の廃止に目がいく。協約改訂で要求として出すことになる。

会社：これは大きなテーマとしてある。協約に関わる問題である。

組合：春闘なので手当に関しての要求であり、祝日手当の復活をせよ。対立を確認する。

各種割増賃金を増率をはかれ！

組合：労働密度が明らかに高くなっているので、その密度に見合うだけの各割増賃金を増率せよ。

会社：労働密度の話が出たが、この1年運輸システムの社員はすごく列車本数が減って仕事がない状態なので、その時々労働量で単価を変える必要はない。

働いた事に対していくらという問題なので、密度が増えたから上げるという問題ではない。2年前に改正したので、今すぐ上げることにはならない。

組合：在来の運転士からすると列車本数はあまり変わっていない。

会社：全社員対象の手当である。

組合：リスクは高いままである。

会社：職務手当で還元しており、運転士は高いと認識している。

組合：手当について駅・車掌・運転士は事故や暴力事件に遭うリスクを負っている。依然リスクは高い。むしろ上がっている。であるから全般に手当の見直しをせよ。

会社：2年前に変えたので変更する考えはない。各種手当の要求である（9）から（13）について変更する考えはない。

組合：リスクに遭遇する場面が増えている状況と考える。

会社：この2年で状況が急激に変わっているものではない。

組合：令和2年に改正したと言うが、もうちょっと増額してもいいのではないか。

会社：感じ方である。新幹線乗務員は乗らなくても高額な職務手当が支給されるので喜んでいると思う。

組合：職務手当はあるが、割増賃金は減る。リスクを負っているので、業務内容に応じた職務手当や各割増賃金を増額せよ。

会社：令和2年4月に改正したばかりなので、見直す考えはない。

組合：対立を確認する。

乗務キロ・乗務時間で手当を新設せよ！

組合：要求の（12）について乗務員の乗務キロや時間に対して手当をつけて欲しい。理由は業研などで乗らない乗務員お職務手当が同じでは不公平感を持っている。

会社：気持ちは分かる。

組合：リスクを背負って乗務しているのだから、キロや時間に対して手当を付けて不公平感をなくせ。

会社：この要求はまずない。煩雑さをなくすために令和2年4月に改正した。このことにより誤支給が減っている。キロ換算の手当では新幹線乗務員が圧倒的に得をする。

組合：とにかく乗らないで同じ職務手当の不公平感をなくすための要求である。

組合：準夜勤手当について乗務員にも支給せよ。

会社：そのための高い職務手当を付けている。

組合：昔はもっと高かった。準夜勤の時間帯に実際に乗務している。

会社：乗務員については準夜勤手当相当を職務手当の中に組み込んだ。

組合：手当については全般的に少ない。
会社：決して少ないとは考えていない。
組合：(7) から (13) までの各種手当については全て対立を確認する。

通勤障害や道路渋滞に対し柔軟に対応せよ！

組合：通勤関係で交通機関の不通等により、通勤ができない場合、現場では適切に対処している認識なのか。

会社：もちろんしっかりやっている認識であり、現場に権限を落としている。費用についても適切に支給せよと指導している。柔軟にやっていると思う。

組合：柔軟に適切に対処している認識である。

会社：その通りである。

組合：例として早朝出勤に備えて、早めに就寝してその後22時頃に計画運休が発表されて、本人が朝知って出勤不可能となった場合はどうか。

会社：出勤できないのしょうがない。その状況になってみないと分からない。今は遅い時間の計画運休の発表はないのではないか。

組合：雪で予報を上回る降雪があって、当日出勤が厳しいと聞いているので、柔軟に対応して欲しい。

会社：もちろん通勤できないので、柔軟に対応すると思う。管理者が的確に判断する。

組合：自動車通勤で大雪の場合、道路が通行止めの場合はどうか。

会社：それはダメである。どのような状況なのか。迂回ルートがあるのか。色々なケースがある。

組合：幹線道路が大雪で通行止めでは、迂回ルートはもっと交通止めのリスクがある。

会社：リスクを負って自動車通勤している。前日から大雪の予報で分かっているものなので、対処して出勤しろとのものである。雪崩で通行止めは予見できないが、降雪なら予見できる。

組合：土砂崩れで通行止めの場合はどうか。

会社：障害休暇になると思う。予見できない。

組合：勤務箇所によると思うが、迂回ルートがあればいいが、1本のルートでしか行けない職場がある。

会社：ルートは指定していない。

組合：例えば川向こうにある職場があり、橋を通行して行かなければならない。

会社：状況状況に応じて判断することになる。

組合：交通事故で大渋滞が発生する可能性がある。

会社：そう色々考えないで欲しい。会社はそんなに冷たくない。障害休暇を出さないために対応している訳ではない。自動車通勤はリスクを背負うものである。冷たい対応はしない。

組合：過去に紀伊長島で、事故渋滞により出勤遅延となり、重い処分が出た例があった。

会社：古い話で分からないが、状況に応じて適切に対応する。

組合：常識の範疇で対応せよ。

組合：箇所長が認めた場合は、タクシー代も出すのか。

会社：ハイ。適切に判断する。

組合：事後承諾についてはどうか。

会社：まず、現場に連絡して欲しい。自己判断で行動するのは止めて欲しい。

組合：台風接近によって、職場での前泊を懲憑しているが、管理者から言われると本人は強要されたと認識してしまう。前泊を懲憑するのであれば、貸し布団を用意して次勤務に備えるための配慮が必要である。

会社：できる限りのことはすると思う。意見は伺う。

組合：通勤障害には柔軟に対応せよ。

以 上