

(株) 関西新幹線サービックと団体交渉を開催！

自宅待機は在宅勤務ではない、 拘束されないことを確認！

地本は4月21日、関西新幹線サービックと発9号「自宅待機に関する申し入れ」、発10号「雇用調整助成金に伴う自宅待機に関する申し入れ」、発11号「発第5号、第7号の新型コロナウイルス感染拡大防止対策と発第9号、第10号に基づく団体交渉の開催を求める緊急申し入れ」、発12号「早急な団体交渉の開催と不当労働行為に対する抗議と謝罪を求める緊急申し入れ」について団体交渉を開催しました。

出席者は、組合側から関西地本・三田副委員長、地区分会・上田書記長、畑野本部副委員長、萩原組合員。会社側は、尾浦企画部担当部長、友繁人事部担当部長、杉浦事業部担当部長、藪中人事勤務課係長です。

以下、組合の申し入れと会社回答です。

JR東海労幹関西地「発」第9号

「自宅待機に関する申し入れ」

政府は、1月8日から埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県に、1月14日から栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県に対して、2月7日まで新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の措置を行った。

JR東海は、1月18日から2月28日まで全ての臨時列車の運行を取りやめると発表し、1月25日から2月28日までの間、駅、運輸所及び車両所・工場等で勤務する社員を対象として1日あたり約400名規模の一時帰休を実施すると発表している。

これらの状況に踏まえ、関西新幹線サービック各事業所において自宅待機に関する掲示が掲出されている。

また、サービック各事業所においては、昨年4月8日、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言発令以降、自宅待機の措置を行ってきている。

今回の自宅待機に関する申し入れを下記の通り行うので、早急に団体交渉を開催し協議

すること。

1. 今回の各事業所における自宅待機の勤務認証を明らかにすること。また、その勤務認証は何に基づき決定されたのか明らかにすること。

【回答】

自宅待機の勤務認証は「自宅待機(宅待)」としている。勤務認証は勤怠を管理するシステム上、当日の勤務指定を記録するものであり、会社が責任を持って決定している。

2. JR東海会社は、政府からの雇用調整助成金の適用を受けるために一時帰休を行うと発表している。サービックの今回の自宅待機は、政府からの雇用調整助成金を受けるための一時帰休の一環として行われているのか明らかにすること。また、昨年実施した自宅待機は、政府からの雇用調整助成金の対象として行われたのか明らかにすること。また、対象であった場合、教育訓練として申請していたのか明らかにすること。

【回答】

自宅待機は列車の運転計画の変更等により一時的に業務量が減少した事を受け、感染拡大の防止と業務運営の維持を目的として実施し、関西新幹線サービック労働組合との労使協定に基づき、雇用調整助成金の受給手続きを行っている。

3. 雇用調整助成金の支給要件の一つに「労使間の協定」があるが、サービック労組との間で休業協定(教育訓練協定書を含む)を締結したことがあるのか明らかにすること。

【回答】

昨年4月からの自宅待機の指定を雇用調整助成金の受給手続きを行うに先立ち、当社は関西新幹線サービック労働組合と労使協定を締結している。

4. 鳥飼事業所において、自宅待機中の課題(レポート)について掲示で指示している。掲示では、レポートを自力で問題を解き、自己採点後に間違っただ箇所を朱書きで訂正して提出すること。と指示している。しかし、自宅待機中の課題については、鳥飼事業所が実施しているテストみたいなやり方はやるべきではない。あくまでも自己学習の範囲で実施すること。また、レポートの作成時間を5時から22時の間に行うように指示しているが、これは17時間にわたり自宅待機者を拘束することであり認められるものではない。

【回答】

自宅待機中の課題は、自宅待機の時間を活用して短時間にて十分作成できるものを設定している。また、次回出勤日までの期間において、課題をいつ作成するかは社員の裁量に任せている。

5. 第一事業所及び鳥飼事業所において課題の提出を指示しているが、提出は指示で強要

するのではなく本人の自由とすること。

【回答】

課題は自宅待機の時間を活用して短時間で実施可能なものであり、期日までに提出されたい。

6. 自宅待機は感染防止のために行われるのである。労務対策として行うことは不当労働行為であり、そのような行為は現に慎み行わないこと。

【回答】

自宅待機は、感染拡大の防止と業務運営の維持のために実施している。

7. 会社の経営状況を悪化させないためにも、雇用調整助成金を活用した一時帰休を行う予定はないのか。また、行う場合はどれくらいの規模で考えているのか明らかにすること。

【回答】

2番と同じ回答

8. JR東海の休業の対象者として、「出向先の会社が指定された社員等」となった場合、サービックとして出向者を一時帰休の対象とするのか明らかにすること。

【回答】

当社は出向社員に対して業務運営上必要な指示を行うので、自宅待機を指定することはある。

JR東海労幹関西地「発」第10号

「雇用調整助成金支給に伴う自宅待機に関する申し入れ」

関西新幹線サービックが実施している自宅待機に関しては、「発」第9号（2021年1月21日）を申し入れている。

「発」第9号では、「雇用調整助成金を申請して支給されているか明らかにすること」を申し入れているが、申し入れ後に雇用調整助成金を昨年4月からと、今回（1月18日から）も支給を受けていることが判明した。

よって、以下のとおり申し入れるので早急に回答すること。

1. 昨年（2020年）4月からと、今月（2021年1月）18日から実施している自宅待機は、雇用調整助成金を申請して支給を受けていることに間違いはないか明らかにすること。

【回答】

昨年4月からの自宅待機の指定と雇用調整助成金の受給手続きを行うに先立ち、当社は関西新幹線サービック労働組合と労使協定を締結している。この協定に基づいて、雇用調整助成金の受給手続きを行い、承認された雇用調整助成金を受給している。

2. 雇用調整助成金は休業が支給要件のひとつであるが、サービックが実施している自宅待機の勤務認証は休業で間違いないか明らかにすること。

【回答】

自宅待機の勤務認証は、「自宅待機（宅待）」である。

3. 「業務の都合で、急遽、出勤を命ずる場合があるので、常に連絡が取れる状態で自宅待機すること」や「（自宅待機中に）課題を作成して提出すること」を業務指示しているが、休業に対して業務指示が出せるか明らかにすること。

【回答】

自宅待機は、「常に連絡が取れる状態とすること」「生活の維持を目的とした外出を除いて自宅で待機すること」「空いた時間等を活用して課題を作成すること」など、労務提供の義務が残存している。

4. 自宅待機者を呼び出して出勤させているが、その場合の勤務認証と賃金を明らかにすること。

【回答】

自宅待機中の社員を臨時に呼び出して勤務させる場合、当日の勤務認証は従事した担務に応じて決定し、通常の勤務同様、支給要件に該当した手当等についても支給する。

5. 雇用調整助成金を申請して受給されていることを、社員等に周知しなかった理由を明らかにすること。

【回答】

自宅待機の指定と雇用調整助成金の受給手続きを行うに先立ち、当社は関西新幹線サービック労働組合と労使協定を締結している。雇用調整助成金の受給手続き詳細については、社内の事務手続きであり、社員等へ詳細を明らかにする考えはない。

J R 東海労幹関西地「発」第11号

「発第5号、第7号の新型コロナウイルス感染拡大防止対策と 発第9号、第10号に基づく団体交渉の開催を求める緊急申し入れ」

関西新幹線サービックに対して、「発」第5号（2020年12月16日）、第7号（2021年

1月13日)、第9号(2021年1月21日)、第10号(2021年1月28日)を申し入れている。これらの申し入れは、新型コロナウイルス感染拡大防止対策と自宅待機に関する申し入れである。

新型コロナウイルス感染拡大防止対策については、「発」第5号を申し入れてからすでに2ヶ月以上も経過している。言うまでもなく新型コロナウイルス感染拡大防止対策は、一刻の猶予も許されず直ちに実施しなければならない。そのため「発」第5号と第7号は緊急申し入れとしている。

自宅待機については、1月21日の幹事間におけるやり取りで、雇用調整助成金を受給していることが判明した。しかし、関西新幹線サービックが実施している自宅待機は、雇用調整助成金を受給できる要件に適しているのかなど疑問や疑義が生じており、性急に事実解明をしなければならない。

3月24日に開催される団体交渉は、「発」第6号と第8号に基づくもので、緊急性のある「発」第5号と第7号を飛ばしての開催となっている。

よって、以下のとおり緊急申し入れを行うので、直ちに新型コロナウイルス感染拡大防止対策を講じること、および早急に団体交渉を開催し協議すること。

1. 「発」第5号と第7号において申し入れている新型コロナウイルス感染拡大防止対策を直ちに実施すること。

【回答】

2021年3月24日の団体交渉で回答した通りである。

2. 「発」第9号と第10号に基づく団体交渉を早急に開催すること。しかし、関西新幹線サービックの自宅待機は、雇用調整助成金の不正受給の恐れがあるため性急に事実解明をしなければならない。よって、「発」第9号と第10号に基づく団体交渉が早急に開催できない場合は、直ちに幹事間において回答すること。

【回答】

貴側の要望通り、団体交渉を開催して回答している。

JR東海労幹関西地「発」第12号

「早急な団体交渉の開催と不当労働行為に対する抗議と謝罪を求める緊急申し入れ」

私たち JR 東海労新幹線関西地本は、再三の団体交渉開催要求に応じない貴社（関西新幹線サービック）に対して、「発」第11号において団体交渉の開催を求める緊急申し入れを行った。

それは、貴社が実施している自宅待機は、雇用調整助成金を受給できる要件に適してい

るのかなどの疑問や疑義が生じており、早急に事実解明をしなければならないからである。それにもかかわらず、貴社はいまだに団体交渉を開催せず、疑問や疑義は解明されないままである。

貴社の対応に疑問を持った新大阪第一事業所および鳥飼事業所の J R 東海労組合員は、社長や所長に対して質問（質問状の提出）を行ったが、貴社はこれをも一切無視している。

そして、挙げ句の果てに「自宅待機に関する会社の回答に納得すれば課題を提出する」と言っている新大阪第一事業所の柿本組合員に対して、恣意的に「自宅待機」から除外したのである。

一連するこれらの事象は、明らかに不当労働行為であり嚴重に抗議する。

よって、以下のとおり直ちに団体交渉の開催を要求するとともに、不当労働行為に対して抗議し謝罪を求めるものである。

1. 3月24日までに、「発」第9、第10号に基づく団体交渉を開催すること。

【回答】

本日、団体交渉を開催して回答している。

2. J R 東海労組合員の柿本組合員（新大阪第一事業所）と宮内組合員（鳥飼事業所）からの社長や所長宛ての質問状に対して、山崎新大阪第一事業所副所長ならびに谷岡鳥飼事業所副所長は受け取りを拒否するという不誠実な対応を行った。これは明らかに不当労働行為であり嚴重に抗議する。柿本組合員と宮内組合員に対して謝罪し、二人からの質問状を受け取り社長や所長に渡し、質問に対して誠意ある回答すること。

【回答】

不当労働行為という認識はない。従って謝罪するつもりはない。

3. 山崎新大阪第一事業所副所長は、柿本組合員の「自宅待機に関する会社の回答に納得すれば課題を提出する」という声を無視して、恣意的に「自宅待機」から除外するという不誠実な対応を行った。これは明らかに不当労働行為であり嚴重に抗議する。柿本組合員の質問に対して誠実に回答し、柿本組合員を「自宅待機」から除外したことを謝罪すること。

【回答】

2番と同じ回答

【回答後の口頭でのやり取り】

組合：自宅待機の勤務認証について回答とコメントがあったが、就業規則には自宅待機、

あるのか？現時点で。

会社：ない。

組合：昨年、団体交渉をやった。6月3日と8月5日、その時も自宅待機という勤務認証はないと、就業規則を変える場合は取締役会を開催して云々かんぬんという話だった。なぜ現時点において就業規則にないのか？

会社：コロナに対する対応としての自宅待機というのが、正直ここまで長引くとは想定していなかった。自宅待機そのものが、特別な扱いとして実施するものだという認識だ。現在もその手続きはやっていない、就業規則上は自宅待機という表現はない。

組合：1年経った。これほどまでに長引くとは思わなかったと言っても、現時点で1年経っている。これからどうするのか。就業規則に載せるのか載せないか、そこをはっきりしろ。

会社：決まってない。現時点では。

組合：それは無責任だ。1年経っている。これからどうするのか。決まってないという回答はない。載せないなら載せない、このままいく。人事部長の事務連絡で良いのだと言うが、それでいくのか。

会社：ここまで（現時点）はそれできている。

組合：これからだ。これからのことを聞いている。

会社：ここで断言しろと言われてもそれはできない。

組合：それは無責任だ。1年経って、そんなに軽いものなのか勤務認証は。

会社：軽いということではない。ただ、今の時点でまだコロナの感染状況、期間、そういうものが見えない中で今すぐ就業規則に載せるようにするというのは今の時点では考えていない。

組合：1年経っているのだ。1年。

会社：結果的に1年経ったけど。

組合：結果じゃない、事実だ。

コロナの感染防止の為に自宅待機という勤務認証を作ったということか？今までは自宅待機というのは無かったということか。

会社：昨年4月までは無かった。

組合：無かった。新たに自宅待機というのを作った。それは何に基づいてか。先ほど言われている「宅待」とか言われても分らない。休業なのか？休日なのか？何なの？それとも在宅勤務か？

会社：在宅勤務ではない。

組合：自宅待機っていうのは在宅勤務じゃないのだな。

会社：在宅勤務ではない。

組合：自宅待機という勤務か？

会社：勤務認証は自宅待機と答えている。自宅で待機することを求めているということ

だ。

組合：勤務だと拘束されるから、勤務ではないと言うのだったら拘束されないのではな
いか？

会社：自宅に居て下さい。生活を目的とする外出は除いて、基本的に自宅にいてくださ
いということ。

組合：それはコロナだからか？

会社：コロナだからだ。

組合：自宅待機している社員が拘束なしに「生活していくレベルでコロナ感染対策では
出来る限り家に居てください」というお願いだな。

会社：一定の制約はあります。さっき言ったように生活の維持を目的とした外出を除い
てということだ。

組合：だからそれはコロナだから常識的な範囲内ということだな？

会社：そうだ。

組合：それは制約でもなんでもなくて、普通の常識の範囲内ってことだ。それをはつき
り言うべき。拘束はされないけれども、コロナだから社会通念上は家に居ましょ
うよ、という事を言うのだな？それとも会社としては「ここに居て下さい」とい
うように指示できるのか？

会社：「ここに居て下さい」とまでは言ってない。

組合：社会通念上、生活できる範囲では外出はいいですよという事だな。

会社：そうだ。

組合：拘束されているわけではないのなら、そうするとお酒は飲んでいいのか？

会社：それは極論だ。

組合：極論だ。だって拘束するか？しないか？（拘束）してなかったら自宅待機で自宅
で酒を飲んでもいいではないか？

会社：・・・うーん…（答えられない）

臨時に呼び出すことだってあり得るという前提で指定していますから。

組合：そうすると？

会社：そこは、だから呼ばれたら来れる状態に。

組合：酒を飲んで出て行っていいのか？

会社：そういう（出勤できる）状態になって欲しいと言っている。

組合：はぐらかさないで、ダメならダメ。良いなら良い、と言ってもらわないと。

会社：社会通念上の良識的な行動をとって欲しいという事。

組合：それは外出に対してじゃないのか？

会社：外出も含めてだ。

組合：そうすると、やはり拘束されているじゃないか。

会社：拘束、外出してはいけないという事が拘束だと言われると、それはちょっと違う。

生活の維持を目的とした外出が何かということを別に会社が聞くわけではない。

組合：そこはコロナ禍だから良識的な範囲内でやって下さいと、そこはいい。

会社：今のコロナ禍だから良識的な範囲内で、それはいいですというのは、例えば酒を飲んでいいですか、いけませんかといった時に明日が勤務で2時間前に酒飲んでいいですかって言うのって、拘束になるのかね？

組合：「飲んじゃダメ」って言ったら拘束じゃないか。はっきり言って欲しい。言えないのなら言えないで良い。

それで時間が決まっている。自宅待機で電話で呼び出すが、当然、突発が出たからちょっと出てきてくれないかと。電話に出るか出ないかの時間は、いつでも出なきゃいけないのか？

会社：常に連絡は取れるようにして下さいね、というお願いだ。

組合：自分の時間だ。自宅待機の時間に入ってないのだから。出る必要はない。自宅待機の勤務認証は自宅待機（宅待）だと何回も言ってるが、第一事業所はちょうど1年前、4月20日に初めて「就業規則に基づくところの有給休暇として取り扱う」と掲示が出た。勤務についてね。その後、一切、否定したり、変更しましたというのは1回も出ていない。掲示でも点呼でも言われていない。そうすると社員は勤務の扱いを知らない。有給休暇ですよ、今でも。そうでしょう。こういうふうに変更しますと言ってない、一言も。掲示もない。

会社：勤務認証については、自宅待機に変わった時に自宅待機とするっていうのは…。

組合：違います。それは25日に発表される勤務指定表の表記、あるいは勤務変更通知書に表記する、表記をそうするとやっているだけです。

会社：すいません。

組合：掲示以外ない。これに関する指示は、口頭ではない。

会社：全くない？

組合：無い。あるなら何月何日に誰がいつ言ったというのを言うべき。サービックの労務管理ってその程度なのか？

会社：言っているはずだ。

組合：言っていない。

会社：当社の認識は最初4月9日が多分一番早い人だったと思うが、4月9日に自宅待機っていうのを初めて指示をして、勤務認証を有給とする。有休と書いてあるという形ではじめ、4月28日にサービック労組と確認をしまして、そこの勤務認証を自宅待機としますということを言って、その後の勤務認証については自宅待機（宅待）というふうになったというそういう認識だ。そういう指示をしたと。会社としては指示をしている。第一事業所の掲示も、この間、期間が長いので確認してきたけど、自宅待機とすると書いていないか？

組合：書いていない。

会社：認識というか、ある日まで有休が入っていたと思うが、そこから勤務認証は自宅待機に変わって、そういう認識を本社としてはしている。

組合：もう一回、見直してもらえればいいのだけれど、勤務変更通知表は宅待と「表記します」って言うだけだ。

会社：宅待にするって言っているはずだ。

組合：言っていない。

会社：貴側の「関西回覧板」今年の5月9日、NO9をたまたま持っているの、今、見たら、そこの中にシステム改修が整い今回から宅待と記載されている。

組合：もう一度、4月20日の掲示見てもらって、そのあと5月2日の掲示も見てもらって、4月20日の方で、自宅待機を命じられた社員等についてはそのすべてを就業規則第44条第6項に定める有給休暇として取り扱う事とする、これが4月20日。それが全くそのまま活きたままで、次、5月2日には自宅待機者には勤務変更指定表に宅待（自宅待機）と表記してあるということで、今、言われたように勤務指定表の指示はあったのだけれども、有給休暇として取り扱うということに対しての訂正なり修正なり追加なりは一切ない。これは掲示を確認すればわかる。

会社：そういう主旨だ。勤務認証って、その日に指示された勤務を記録するものなので、ある日までは有休だったけど、ある日を境に自宅待機にかわりましたということだ。だから勤務がそういうふうに表記されていますという。

組合：ある時までは有休って言いましたよね。その有休の勤務認証は何に基づいて有休になったのですか？

会社：就業規則です。

組合：(就業規則)44条第6項でしょう。

会社：書いていますね。

組合：その説明がない。いつ変えたのか知らないけど、そのシステムの改修っていう理由もね。それで就業規則第44条6項に基づいて有休にしたものをシステムの改修によって変えられるのですか？

会社：1年前から言ってきましたけど、自宅待機というのを記録できなかったのので有休としていたのだが、準備が整ったので自宅待機とした。

組合：有給休暇でしょう。社員が見たら有給休暇になっているという。そうだろう。

会社：指示は自宅待機だ。記録は有給休暇だった。以前の団体交渉の中で話を何回もやっていると思うが、その時も事業所の管理者は自宅待機ですよ。勤務認証は有給休暇と出てますけど自宅待機ですよという話はしているはずですよ。

組合：先ほども言ったように、4月20日の有給休暇であるという事が、ずっとそのまま今日まで継続している。社員は承知してないから、今まで有給休暇であると、何も変わってないという事を言っているのだ。ずっとこの掲示のまま。あとでまた確認してください。

会社：会社からしたら自宅待機。勤務認証は自宅待機だと。

組合：最初の9号の1の回答、勤務認証は、勤態を管理するシステム上、当日の勤務指定を記録するものであり、会社が責任を持って徹底している。何回も言いますけ

ど1年も経っている。自宅待機という勤務認証だと回答している。

会社：全て就業規則になんでもかんでも載せるわけには。

組合：違うのだ。勤務は就業規則に基づく。当たり前じゃないかそんなもん。会社が勝手にやる問題じゃない。

会社：勝手にやっているわけじゃない。

組合：自宅待機というのは、結果として雇用助成金の対象という事で認められて受給になったけどもそれが目的ではないという事だが、それは申請をして認められて受給するとなる。申請する時は自宅待機で申請するのか？

会社：申請の手続きの細かいところまではこの場の議論で詳細を明らかにするつもりはないけど、我々は労使協定に基づいて申請しているので、勤務認証が何かについてというのは当然説明します。

組合：厚労省のホームページを見るとはっきりしているのだから聞いている。助成金を受け取る際の条件っていうのがある。「休業」か「教育」だ。

会社：はい。

組合：二つでしょう？どっちでやったのか？

会社：教育訓練について協定を結んだことはない。

組合：ない。じゃあ休業だ。

会社：労使協定は休業の労使協定です。

組合：休業に関する労使協定だな。教育訓練はサービック労組と労使協定を結んでないのか？

会社：結んでいない。

組合：一点だけいいか？出向者は自宅待機の勤務認証はよく分からない。自宅待機という勤務認証だというように言われたが、プロパーの人はやっぱり休業だな？そうでないと労使協定を結んで雇用調整助成金の申請が出来ないですから、これは厚労省が休業であるのが前提と言っている、助成金センターの方も。中途半端ではだめだと。拘束をされている可能性があるとか、在宅勤務の可能性があるような形態は絶対ダメだと。必ず休業でないとダメだと言っている。休業でいいですね？

会社：自宅待機の実績について個別の細かい詳細まで、ここで明らかにするつもりはない。

組合：助成金の申請をする時にはそれでないとダメだって言われたからね。

会社：休業と書かれた協定書に基づいて我々は申請の手続きをしていますという事。そこには自宅待機の人でも後追いですけど出てきていて、勤務認証は自宅待機というふうに書いているということ。

組合：それが在宅と受け取られるとダメだというふう言われたからね。厚労省が言っている。だからそういうふうにしてしっかりと申請して、貰うものは貰わないとあかんから、そういう申請をしていますと。プロパーの人はそうだ。JRの方（出

向者)はJR会社の方で協定書を結んでないとダメだから、それはJR会社の方が申請をする話であって、それはそれでいいのですよね。だから自宅待機っていう一つの勤務認証の中には一つは休業とはっきり分かるけど、もう一つはちょっとよく分かんないという勤務認証の仕方があるという理解でいいのか？

会社：質問の主旨に答えているか分からないが、出向者の方々の自宅待機の実績で雇用調整助成金を我々が受給するために使ったという事はない。

組合：出来ないの？

会社：いやいや関係ないから。

組合：出来ないよ。雇用保険を払っている事業主しかできないからね。実際、相手は国やから休業として申請しないと実際、勤務認証としては自宅待機、役所にあげるのには休業という形で申請しているということだな？

会社：書き換えたりはしてない。

組合：休業で申請しているってことね。

会社：申請手続きの詳細をここで明らかにするつもりはないけど、我々は休業の労使協定に基づいて雇用調整助成金を受給している。

組合：昨年の6月8日の団交で、確か役所に助成金をもらおうと思うと休業の方が分かりやすいというふうに言っていた。申請だけは正規の手続きの休業で上げていると。

会社：自宅待機の議論だったじゃないか？思い出した。有休だと貰えない。有休じゃなくてここは自宅待機をする。その方が役所もわかりますよって言ったら、「役所なんかそんなもん分かっているでしょう」って言っていた。

組合：今でも思っているけど、勤務認証は有休でしょう？よく出ましたね。

会社：最初は有休です。

組合：私たちは今でも思っているけど。それでは雇用調整助成金が出ないでしょう。

会社：有給休暇を与えていたらそれは出ない。

組合：申請は有休じゃなかった？

会社：有休じゃない、色々ご心配いただいているけども法令に触れるようなことは当然していない、むこうに色々聞かれた時に隠し事をするようなそういう事は。

組合：心配しているわけじゃなくて、本当に正規の申請に基づいて雇調金を貰うのは何ら問題ないと。

組合：最後4月20日の掲示、5月2日の掲示で全然変わってないということを後で窓口で回答すること。これだけよろしく。

会社：見解の相違？

組合：読んでもらって見解の相違は見解の相違でそこは判断して。

会社：それでは今日はこれで終わります。

以上