

## 2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する第1回団体交渉（4月9日 16：27～17：08）

◆今交渉は主張交渉と位置付け、要求趣旨を再度会社に伝えるとともに、職場集会やアンケートで寄せられた組合員のみなさんの声を主張しました。

◆会社回答決定前に”より検討”してもらいたいことから、これまでも増して主張をおこない、組合員の声・想いを社長に伝えることを求めました。

### 第1回団体交渉概要

#### 組合主張要旨

- これまでの取り組みの成果である利益を、頑張っている従業員の賃金の更なる上昇に繋げていただきたい。また、先行きや将来の不安ということではなく、いまある危機に対し、いまできる従業員還元をしっかりとおこなっていただきたい。
- 組合員・従業員の生活水準の維持・向上と優良な人材の確保のために、そしてこれまでの努力に報い、JR-Crossの更なる成長にむけたとりくみに立ち向かう力となる回答が示されることを切望しています。

#### 会社回答要旨

- これだけ業績を上げられたのは、本当にみなさんの一人ひとりの力によるものです。一生懸命取り組んでいただいたことを踏まえて、できる限り早く回答したいと思います。
- 会社としては、いままで同様どれだけの対応が出来るのかということを中心に考えています。
- 昨年も賃金改善は会社の業績を基本として考えています。世の中は個別の会社によって考え方・状況は違うと思っています。

【組合】3月13日に2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する団体交渉の申し入れとあわせて、要求書を提出しました。要求書提出以降、会社として検討がなされていると思いますが、この第1回団体交渉では、あらためて要求趣旨を述べさせていただくとともに、これまでに聴取した今交渉に対する組合員の声や想いをお伝えし、より会社に検討を求めたいと考えていますので、よろしくお願い致します。

#### 《要求趣旨について》

【組合】まず、はじめに、2024年春季生活闘争の要求趣旨となります。今春闘における要求内容については、「過去」「現在」「未来」を踏まえたうえで、いま組合員が求める理想の要求とするために、事前にアンケートを実施し、「組合員が真に求めていること」を捉えたうえで、決定しました。なお、アンケートの回答数は394件となりました。

賃金改善については、「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」と「優良な人材の確保」の観点からの要求となります。現在も続いている物価上昇に賃金が追いつかないなかで、組合員・従業員の生活実感は厳しさが増していること、また、物価上昇に対する賃上げの必要性についての社会的機運は、過去に例がないほどの高まりを見せており、このようななかで、会社を維持・発展させていくためには、人材の確保・定着が重要であり、他企業との競争も意識しなければならない状況にあると捉えています。

このことから、これらの要求根拠が包含されている連合方針の「定期昇給分を含め5%以上の賃上げ」という考え方をもとに、ベースアップ分として、社員・Fスタッフ（エルダー）・Fスタッフは基本給10,000円の増額、Tスタッフは基本時間給65円の増額を要求しています。

また、物価上昇による生活への影響は、社員群や職務・職責に関係なく同じであることから、要求額は一律としています。さらに、賃金改善の効果を4月2日以降に入社する人にも反映させるために、賃金改善と同額の各社員群の採用基本給等の是正と、社員については範囲給のため、賃金改善の効果が吸収されてしまうことから、賃金改善と同額の社員の基本給範囲の是正も要求しています。

続いて、夏季一時金等についてです。私たちの一時金に対する基本的スタンスは、「一時金とはいえ生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」としてありますが、会社業績が回復していく中では、業績に応じた還元として、安定的に支給月数を伸ばしていくことが必要だと考えています。このことから、基本的スタンスは堅持しつつも、これまでの努力と2023年度の会社業績に対する正当な分配を求める要求となります。特にコロナ禍では、支給月数を維持することを念頭に置きつつ要求をおこなってきましたが、会社業績が回復していくなかで、業績に応じた還元として、安定的に支給月数を伸ばしていくことが必要だと考えています。2023年度の会社業績を捉えれば、要員不足・人員不足の箇所もあるなかで、組合員・従業員一人ひとりが各種施策に対して実直に取り組んだ結果、修正した計画額をも大幅に上回る利益を計上するに至っています。

このことから、過去最高の支給月数を上回ることを前提に、過去の会社業績と一時金支給月数の関係性や業績連動一時金の計算式で試算した月数を参考として、社員については2.80カ月を要求しています。

Fスタッフ・Tスタッフについては、他の社員群との適正な賃金格差とするために、賃金を年収ベースで高めることを目的に、規定している「社員の基準月数の60%」に10%を加えた70%の月数とし、1.96カ月を要求しています。

また、Fスタッフ（エルダー）については、精勤手当の支給額が固定されており、会社業績の還元の正当な分配がおこなわれないことから、2023年度の業績還元として、夏季に支給する精勤手当に30,000円を加えることを要求しています。

繰り返しになりますが、今春闘での要求としては、「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」と「優良な人材の確保」については賃金改善で求めており、これまでの努力と2023年度の業績の還元については夏季一時金で求めています。

私たちは、業績を更に伸ばさせるためには、組合員・従業員が会社の進む方向とその達成にむけた諸施策を十分に理解したうえで、それぞれの役割を実直且つ真摯に果たしていくことが大切であると考えています。

そして、組合員・従業員一人ひとりの努力を、業績という成果に結びつけるためには、働く個々人の生活の安定を図ることが重要であり、そのことが働きがいの向上に繋がり、人材の確保・定着にも繋がると考えます。

会社業績が回復し、好調であるいまこそ、生み出した利益で、価値向上への投資をおこなうだけでなく、従業員への還元を適切におこない、従業員とその家族の幸せへと繋ぐ正のサイクルを回すことが求められています。組合員・従業員の生活水準の維持・向上と優良な人材の確保のために、そしてこれまでの努力に報い、JR-Crossの更なる成長にむけたとりくみに立ち向かう力となる回答が示されることを切望しています。

以上が、私たちの要求趣旨になります。

#### ＜＜職場意見の主張＞＞

【組 合】続いて、今春闘に対して組合員よりあげられた声・想いをお伝えさせていただきます。

#### 第1回団体交渉にむけた職場意見【賃金改善】

##### ＜＜物価上昇・実質賃金の減少＞＞

- 物価上昇に賃金の上昇が追いつかず、生活は苦しくなる一方です。Fスタッフは賃金水準も決して高くないので、ぜひベア回答をしていただきたい。
- 物価上昇に賃金が追いついておらず、一時金は本来なら将来の事も考えて貯蓄に回したいですが、生活費として取り崩して日々の生活に充てています。
- とにかく物価が上がっていて、生活が以前より苦しくなっています。スーパーに買い物に行っても、少しでも安価なものを選んでいきます。
- 光熱費や物価上昇が続き実質賃金が減少しているうえに、社会保険料の増加による可処分所得の減少もあり、生活が非常に苦しいです。少しでも潤いのある生活を送れるように、なんとか賃金水準を上げてもらいたい。
- 自社商品は年々味も見た目も良くなり、魅力を増しているが、高くても自分で買うには覚悟がいるという話も聞かえてきます。社員が自社の商品を満足に

買えない状況は、労働に対する正当な対価を支払えているのか考える基準になり得ると思います。

- デベロップメントカンパニーで働いていて、ショップの商品が高くて買うのを控え、ファストフード商品ばかりを食べている状況です。これでは、お客さまから支持される商業施設造りができるとは思えません。
- 寒冷地の光熱費は大きな問題であり、光熱費を抑えるために暖房を我慢した時もありました。

#### ＜世の中の流れ・他企業との比較・良質な人材の確保＞

- 他社の賃上げの状況を見ていると、当社が仮にゼロ回答であった際には、相当数の人が諦めを感じ、離職者が増えてしまうと思います。これ以上人材の流出をさせないことを意識して、ベア回答をしてほしいです。
- JR-Crossはとても良い人達が集まっている会社だと思いますが、良質な人材ほど他社へ行ける能力があり、実際に行ってしまうこともあるかと思えます。良い人材がこの会社で働きたいと思えるようなベアを期待したいです。
- 多くの社員が給与に対して不満を持っています。このまま退職者が増えてしまい、人員を確保できなければ、業績も落ち込んでしまうという危機感を会社には持っていただきたいです。
- 離職にともなって、残った人の仕事が増えるという悪循環に陥っています。せめて賃金改善があれば、いまいる従業員のモチベーションは上がるのではないのでしょうか。
- 報道を見ていると、多くの企業でベアがおこなわれており、満額や要求を上回る回答も出ています。JR-Crossにおいてもぜひ従業員が納得する賃金改善をおこなってほしいです。
- 現場で働いている社員の高齢化や若手の人材流出を見ていると、この会社の将来が不安になります。5年後、10年後のことを考えて、今できることにしっかり取り組んでほしいです。
- しっかりと仕事をし、成果を出している人が報われるような賃金体系にしてほしいです。

- 最低賃金の上昇により、Aスタッフの給料は毎年のように上昇しています。Fスタッフ・社員等の賃上げも是非実施してほしいです。
- 店舗管理職候補となるFスタッフチーフへも賃金の低さから安易に推薦できません。
- 地方支店では社員の人数が減っており、この先運営が困難になってしまわないか心配です。現地採用をおこなうためにも、採用給を含めた賃金改善が必要です。

#### ＜社員の範囲給の是正＞

- 今回、ベースアップが実施されたとしても、上限にすぐ達してしまう組合員も多くいます。賃金改善の効果を持続させるためにも、範囲給の引き上げも重視してほしいです。

#### ＜その他＞

- 設備投資の必要性も理解していますが、会社としての方向性を示してほしいです。備品購入等をただ購入するだけでなく、使用用途も含めて将来への投資としてほしいです。
- 賃金面だけでなく、働きやすさにつながる職場環境の改善にも力を入れてほしいです。職場の風通しや人間関係の良さは離職率改善にもつながると思います。
- 上位職に魅力を感じる事がなくなりました。責任と対価が見合っていないと感じます。
- 社会構造上の人口減少と人手不足に対して、会社の対応が知りたいです。
- 現場の要員不足は深刻な状態であり、体調を崩す人もいて心配です。

【組合】以上が賃金改善に関する職場からの意見です。

これらの意見をまとめると、要求案作成前アンケートでも、生活実感として6割強が「苦しい」と回答しており、物価上昇は組合員の生活に大きな影響を及ぼしています。アンケートの中では、生活改善のために切り詰めたものとしては、衣食の切り詰めとの回答が約6割であり、生活に対する切実な声につながっています。また、娯楽や旅行の自粛との回答が7割強あり、このことは直ちに生活困

窮につながるものではないとはいえ、小売業であり鉄道会社の子会社である当社の従業員が旅行や娯楽を楽しむような余裕がないような状況では、イノベーションも生まれないのではないかと考えます。

物価上昇による影響については社員群に関係なく等しくあるものと考えます。アンケートの回答でも、賃金改善をおこなう理由は、「物価上昇への対応」「実質賃金の低下への対応」を合わせると約7割となっており、このことから組合員からは社員群関係なく一律増額への声が高まっています。加えて、付帯要求である範囲給の見直しを望む声が多くあげられていました。私たちとしても範囲給の是正があってこそ、真のベースアップだと考えます。

今春闘においては、多くの企業、とりわけ他業種のみならず、小売業や飲食業においても多くの企業でベースアップの回答があったことが報道されていることから、ベースアップへの回答への期待値はこれまでにないレベルで高まっています。そして、身近な仲間が離職してしまっているケースも少なくないため、人材流出に対する不安の声や人員が削減されている、あるいは減少しているなか、今もJR-Crossに残って働いている従業員に報いてほしいという声もあがっています。企業体力がついてきているいま、働く従業員の生活が維持できなくなれば、他企業に働き口を求める離職の動きは加速してしまいますし、少なくとも著しい意欲の低下は免れないと考えます。なかには、どこまで頑張れば賃金が上がるのか、明確な指標を出してほしいとする声もあげられています。これからの未来を担う優良な人材の確保として、将来を安心して暮らせる賃金水準が必要であると考えます。

また、現場では社会構造的な少子高齢化による人口減少や人手不足は深刻です。その中でも省人化への取り組みやシフト見直し等に真摯に取り組み、1人当たりが1時間に生み出す粗利という観点から考えた人時生産性は高まっているのは間違いない事実であります。企画部門においても、退職者が出て要員が足りない状態でもなんとか工夫をして働いている部署もあります。これは組合員・従業員の頑張りがあってこそその利益であることから、正当な利益の分配を求めます。

私たちは、組合員・従業員への正当な利益の分配として、賃金改善をおこなうことにより、日々の生活水準が向上し、潤いのある生活が、働きがいやモチベー

ションにもつながると考えています。そして、仕事において各自が創意工夫をこらすことで、お客さま満足へとつながり、新たな利益創出になると考えます。仕事を通じ成長を感じ報われることが、次の頑張りの糧になることから、私たちの要求に答えて頂きたいです。会社のさらなる発展の為に、人の力を高め発揮する事がなによりも大事であると考えます。この会社で働いて良かった、この会社の為に頑張ろうと思える為にも、今こそ人への投資を賃金という目に見える形で実施して頂きたいです。

### 第1回団体交渉にむけた職場意見【一時金】

#### ＜＜会社業績の還元＞＞

- 現在の会社業績を踏まえると、要求内容に対し期待しかありません。
- 過去最高益というのであれば、要員不足のなか頑張った成果に対して報いてほしいです。
- 人員不足のなか頑張っている分の評価を期待します。
- 高業績がいつまで続くのか不安です。今後は業績が下がるかもしれないと考えれば、今春闘では過去最高益という努力を反映した回答をお願いしたい。
- 世の中や仕事について、コロナ禍の再来のような事態になる可能性も含めてゼロではない不安定な時代だからこそ、業績が好調な今、回答に期待したい。
- 物価が上昇し続けるなか、一時金を含めた賃金が上がっていかなければ、業績を上げていこうという気持ち、モチベーションは湧き起らないと思います。
- せめて賃金という点では、安心できるような会社になってほしいです。

#### ＜＜Fスタッフ（エルダー）の精勤手当＞＞

- Fスタッフ（エルダー）は、社員定年後も実質的な働き方や責任は変わることなく働いています。Fスタッフ（エルダー）にも、会社業績に対する還元をおこなっていただきたい。

【組合】以上が夏季一時金等に関する職場です。

これらの意見をまとめると、一時金については、現在は業績連動一時金ではないとはいえ、2023年度が過去最高益であることを踏まえて、回答に対する期待は高まっています。

今回、一時金に対する声が少なく賃金改善に対する声が多いのは、賃金改善を切望しているということだけではなく、2023年度の業績に対して、会社は正当に評価してくれると信じているからこそ、これまでと比べても一時金に対する声は少なくなっているのではと感じています。アンケートの中では支給月数として、「過去最高を上回る月数」「2023年度会社業績を正当に反映した月数」がそれぞれ3割程度となっており、これまでの努力とその成果である業績に対して、いまこそ還元してほしいという気持ちは間違いありません。また、Fスタッフ（エルダー）を含め、全従業員の努力があったの好業績であることから、社員群に関わらずこの業績を還元してほしいという声につながっています。

【組合】最後に組合員の声・想いを総じていえば、このように会社業績が大きく改善しているなかで、組合員・従業員の期待値は大きく高まっており、有額回答を望む声以上に、満額回答を期待する声も大きくなっています。率直に申し上げて、今年満額での回答とならないなら、いつ出るのかという温度感であると捉えています。今春闘の回答は、組合員・従業員の今後の頑張りの原動力、糧となるものであり、大きな分かれ目となると考えます。会社は回答してくれる、組合員・従業員のことを見てくれているという期待が高まっている今春闘においてこそ、多くの切実な声を踏まえて満額回答を求めたいと思います。

#### <<会社の検討状況・考え方について>>

【組合】要求趣旨及び組合員の声・想いを主張させていただきましたが、会社の検討にあたっての、現状認識や今交渉の要求である賃金改善や夏季一時金等に対する基本的なスタンス・考えなどをうかがいたい。

【会社】みなさんからのご意見に応えるべく、一生懸命検討します。

会社としては、いままで同様どれだけの対応が出来るのかということを中心に考えています。

【会社】「業績連動一時金の計算式で試算した月数を参考にした」という発言がありましたが、リテールカンパニーの数値を参考にされたのですか。

【組合】業績連動一時金の計算式による試算は、会社全体の数値を参考におこなわれています。ただ、この試算はあくまで参考であり、それだけをもとに要求月数を決定しているということではありません。一要素として、業績連動であった場合はどうなのかという見方をしたということです。要求月数については、組合員の声にもあるように、過去最高の支給月数とすることをベースにしなが、2023年度決算見込の数値を踏まえて、どこまで高める要求ができるのかを、過去からの一時金の流れも含めて考えています。

【会社】会社全体の数値とはどの範囲ですか。

【組合】フーズカンパニーも含めたJR-Cross全社の数値です。

【会社】ご意見をいただいた中で、「成果に報いてほしい」という話をいただきました。賃上げを含めて、会社としても検討していますので、成果を出した人が、報われるようなものにしたいと思っています。

【会社】発言にあった過去最高益とはどの時点のことでしょうか。

【組合】JR-Crossとなってからの最高益ということもありますが、業績の捉え方ということ言えば、コロナ前の2018年度の合併前4社合算の利益を上回っているということや2023年度の損益計画も上回っていることもあります。

【会社】2018年度ということですね。わかりました。

【組合】会社の考えについて確認させてもらいましたが、そのうえで、3月13日に要求書を提出してから、約1カ月が経過しています。私たちとしては、会社から示された回答を職場に周知・意見聴取をし、その声をもとに交渉をおこなえる期間を確保するために、4月26日を回答期限として要求しています。いつ頃、要求に対する回答を示していただけるのか、具体的な時期を確認したいのですがいかがでしょうか。

【会社】会社でも議論をしています。具体的な時期は申し上げられませんが、できる限り早く回答をしたいと思っています。

【組合】会社が検討するにあたり、従業員への還元のもととなるものは業績であると理解していますので、2023年度決算が確定するまで待つことは致し方ない

とは思っています。私たちとしては、早期に交渉を終え、さらなる成長へのとりくみを加速させるべきであると考えていますので、決算数値確定後には、早期に回答を示していただきたい。

【会 社】これだけ業績を上げられたのは、本当にみなさんの一人ひとりの力によるものです。一生懸命取り組んでいただいたことを踏まえてできる限り早く回答したいと思います。

#### 《要求根拠・考え方について》

【組 合】ここまで要求趣旨や組合員の声・想いを伝え、会社の考えを確認させていただきましたが、あらためて昨年春闘交渉を踏まえて、要求の細部の考え方について話をさせていただきます。

昨年、会社は、賃金改善について、「将来にわたる生産性の向上が賃金改善の原資である。」「生産性の向上がなければ物価上昇等の外的な要因があったとしてもベースアップは実施できない。」「総合的な判断となるが将来にわたり生産性が上がり利益が上がるとなれば賃金改善を実施することはあり得る。」としていました。その観点から見れば、2023年度の業績を見れば明らかに生産性は向上していますし、2024年度損益計画でも持続的に利益を出せることを見込んでいることから、私たちは賃金改善をおこなえる原資はあると捉えています。

また、原則論として生産性の向上＝利益の向上という原資なくして賃金改善はできないということだと思いますが、それは賃金改善を実施できるかどうかの判断の要素であり、物価上昇による影響を踏まえ、従業員の生活水準を維持向上させることを理由に賃金改善を実施することは、世の中の的には当然のことであると捉えています。これは、物価上昇に対する賃金引き上げの必要性の社会的機運が過去例を見ない高まりを見せていることでも明らかだと思えます。また、JR東日本やフーズカンパニーの回答においても物価上昇等踏まえてとされています。

このことから、私たちは今回、「物価上昇分を考慮した生活維持向上分としての賃金改善」というベースアップの原則に則り、賃金改善の要求をしています。昨年、会社は公正な昇給の形として、定額3,000円＋定期昇給の60%という回答をしています。今回、私たちが求めている物価上昇分を考慮した生活維持向上

分としてのベースアップには、年齢・勤続年数や職制・職責に対する評価を持ち込むべきではないと考えており、社員群関係なく一律の要求をおこなっていることをあらためてお伝えします。これは多くの組合員も同様の考えとなっております。

また、優良な人材の確保の観点で見ても、若年層の離職が目立っていますが、実際には中間層も同様に離職していると捉えています。採用を促進するために採用給を高めることは必要であると認識していますが、一方であまりにも若年層に偏った賃金改善がおこなわれれば、業務の中核を担っている中間層のモチベーション低下や将来への諦めに繋がり、離職が加速してしまわないかと心配になります。このことから年齢や勤続年数で傾斜をつけるのではなく、一律の賃上げが必要であると考えています。

Tスタッフについては、昨年、会社は「販売員ではなくAMGを目指してほしいことからFスタッフに移行してほしい」として、賃金改善ではなく精勤一時金への加算という回答をしていました。しかし、Tスタッフには、労働時間の関係からFスタッフに移行できない方もおり、決められた時間のなかで、Fスタッフのチーフ的な役割を担っている人もいます。このことから、同一労働同一賃金の観点からも、Aスタッフと適正な賃金格差を付けることに問題はないと考え、今回も基本時間給の引き上げを求めています。これらの趣旨を踏まえて是非ご検討いただきたい。

#### 《世の中の賃上げの状況について》

【組 合】また先程から話が出ていますが、世の中や同業他社における賃上げの流れ・状況を、会社はどのように捉えているのでしょうか。また、それらは回答を検討するにあたっての一つの要素としているのでしょうか。

【会 社】昨年も賃金改善は会社の業績を基本として考えています。世の中は個別の会社によって考え方・状況は違うと思っています。会社の考えは、昨年の考えをもとにして進めていますので、それに則ってお示しします。

【組 合】会社の考えをお聞きしましたが、そうは言うものの、現在、賃上げの機運は高まっており、これまでと明らかに取り巻く環境が変わっています。この

春、多くの同業他社で賃上げがおこなわれていますし、それらの報道を従業員も目の当たりにしています。具体的な企業名と金額を言うまでもなく会社も把握されていることと思います。以前に比べれば、格段にそれらの情報が入ってきやすくなっていますし、ネットで少し調べればわかってしまいます。そのように情報に触れられる状況下にあるということです。

今後、JR-Crossもそれらの企業と人材獲得の競争をしなければならない状況にあることを意識しなければなりませんし、選ばれる企業にならなければ、この先の成長に繋げることもできないと考えます。原則は、生産性の向上という原資があつての賃金改善であると思いますが、利益から社員の幸福のスパイラルを回すために、状況によっては、先に社員の幸福をおこない利益につなげることが必要になることもあると思います。

会社にとって賃金改善実施の判断は、重たいことであることは理解しています。しかし、2024年度損益計画は、システム改修や東京駅の工事支障などの減益要素がある中でも、増収増益の計画としており、持続的に利益を確保することを想定しています。今年度の事業計画における社長メッセージにおいて、「お客さま満足と働きがい向上の好循環の創出に取り組む」としており、そのなかで、「頑張っている社員・スタッフの賃金・福利厚生の上昇を目指す」としています。またその続きで、「そのために新規市場進出、効率化、システム化、構造改革など『短期的には社員、スタッフにとって苦しいこと』でも、『長期的にプラスになること』を実施する」としています。

今後も持続的な成長をするために、いままで以上に努力することが求められているなかで、いまこそ成果として出した利益を還元すべき時であると考えています。もちろん、働いている人たちも、好業績を背景に今度こそ自分たちに還元してくれるという想いを抱いています。これまでの取り組みの成果である利益を、社長メッセージにもあるとおり、「頑張っている従業員の賃金の更なる上昇を目指す」ことに繋げていただきたい。また、先行きや将来の不安ということではなく、いまある危機に対し、いまできる従業員還元をしっかりとおこなっていただきたい。

これは賃金改善だけではなく、夏季一時金についても同様となります。夏季一時金については、要員不足や人員が削減されているなかでも、収益・利益の確保に精一杯努力し、その成果としてコロナ前を上回る業績という結果につなげたからこそ、回答に対する期待が高まっており、この努力を正当に評価してほしい、業績の還元として一時金で報いてほしいという声となっています。

そして、現状においても、組合員・従業員は、働きがいを実感できる会社となるよう奮闘し、自身の豊かな生活と心の豊かさを求めています。しかし、この思いは会社が自分たちのことを見てくれている、思いに応えてくれるということがあって続くものです。従業員の働きがいの向上のためにも、この期待や想いを重く受けとめ、要求に対して応えていただきたい。

【組 合】以上、あらためて要求趣旨・組合員の声・想いを主張させていただき、会社の現状における考え、検討状況を確認させていただきました。

私たちはこれまでの経過から、交渉において会社が一度示した回答を変化させることの難しさを感じています。このことから、この第1回団体交渉では、職場の想いと私たちの認識を踏まえて主張をおこない、回答決定前に会社により検討してもらいたいと思い、これまでも増して話をさせていただきました。この組合員の声・想いをぜひ社長にお伝えいただきたい。

そのことも踏まえ、繰り返しになりますが、次回交渉で、従業員の生活水準の維持向上、優良な人材の確保、そしてこれまでの努力と成果である業績の正当な還元として、また、働きがいの向上からのお客さま満足の好循環による持続可能な成長・利益の増加に繋げていくためにも、私たちの期待や想いを受けとめた回答が示されることを切望しています。

【会 社】働いているみなさんの声として、深く受けとめます。