



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

冒頭、エルダー連絡会から申し入れの趣旨を述べる。

現場では、JRは巨大な天下り企業であるという認識が強く、グループ会社の社員や役員からも同様の声がある。また、業務委託費の中間搾取の可能性が指摘されている。

会社は利益優先を掲げる一方で、要員不足が深刻化している。エルダー組合員が出向している SCSP のある現場では今月8月に105時間の超過勤務、他の社員も90時間、78.5時間、69時間、65時間、58時間といった長時間の超過勤務を行っている。

エルダー組合員の給与は1/3以下、仕事量はJRの3倍であり、労働環境は劣悪なままである。

1. 本部—本社間において、2023年度申37号交渉において「当社の施設内の整備は責任を持って優先順位をつけながら改善していく。」と回答していることについて、JR 東日本施設内の整備については首都圏本部として責任を持って優先順位をつけながら改善していくこと。

(回答)優先順位をつけながら改善しているところであり、必要な設備の整備は行っているところである。

共 通

組 合

- ◆ 「優先順位をつけながら改善している」との回答に基づき、改善済の事例を示すこと。
- ◆ JETS、アクセス、テクノロジー、その他についても示すこと。
- ◆ 現場での労働環境改善を求める団体交渉の趣旨に対し、これまでの回答は大きくずれている。
- ◆ 現状、話しになっているのはグループ会社から上がった案件のみで、JR本体が十分に話し合いを行っていないのではないか。
- ◆ 協議はいつ実施し、年間で何回行っているのか。
- ◆ 「会議ではなく」では、雑談の場か。きちんと会議にし、月1回など定期的に行うべきである。
- ◆ 作業効率の向上は重要であるが、満足度や健康、ゆとりといった労働環境の整備も必要である。首都圏本部も優先順位をつけながら改善を進めてきたこと、今後も継続するという認識を一致させたい。しかし、説明には認識のずれが見られる。作業効率の優先順位が高く、現場で「働きやすい」と感じられるものがない。今後の課題としてできるものがあればやっていただきたい。

会 社

- 具体的改善事例として、東京駅丸の内地下南口の壁・天井・タイルカーペット等の張り替えを実施した。また、新日本橋の JESS 休養室のタイルカーペットは今後張り替えの予定である。
- 要望は上がっているが、検討段階で十分に協議できない部分もあり、現段階ではお伝えしていない。
- ずれている部分もあると思うが、グループ会社からの限られた労働環境整備に関する報告を受けて、私たちとグループ会社で協議している。
- 要望を受け取った後、グループ会社とは対面で協議を行い、改善項目の優先順位を決定している。
- 今年の6月に集まった。正式な会議ではなく、各グループ会社が本部に集まり、要望件数の多い中から「できるもの」「できないもの」を振り分け、優先順位を決定している。
- 今後は、回数は別として会議の場にして行っていきたい。



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

1 項の続き

組 合	会 社
◆ <u>会議を開催することが望ましいと考えている。</u> ◆ 会社に意見を伝える場がなく、来社時に直接話をしている。本社に意見が届かないのは、グループ会社の担当者が意見交換をしても話さないと決めている場合があるためである。<u>首都圏本部としての責任を明確にし、改善を進めること。実際に働く方々の現場を確認するのであれば、話す場を設けるべきである。首都圏本部としても要望を聞き、実現可能かどうかの返答を行う仕組みを構築しなければ、状況は改善されない。</u> ◆ ハードルを下げる方法は本体側の課題である。現場や関係者の協力が必要である。今示されたことをまず実行していただきたい。<u>もう一点は、優先順位の具体的な基準を確認したい。</u> ◆ <u>様々な議論を行うが、一つは本部・本社間の確認事項、またこの申し入れの回答についても、首都圏本部内で共通認識ができていると考えている。グループ会社の要望を聞く場を年1回にするのか、会議形式ではなくて良いのか検討し、回答をいただきたい。</u>	➤ <u>今後、検討させていただく。各グループ会社は状況が異なるため、担当者からフォーマットを提出してもらい、労働環境改善に関する項目について協議している。</u> 本社から設備環境の改善要求を各グループ会社に伝え、要望に応じて優先順位を付けて改善を進めている。現場視察や管理者との調整を通じて、徐々に改善を実施していく。 ➤ <u>今回初めて現状把握できた部分もあるので、次回の会議でこちらからも投げかけていく。</u> 皆さんの労働環境が適切かどうかを確認するきっかけにもなった。また、グループ会社の管理者に対しても業務的な部分ではなく、バックヤード的な設備や環境に関する要望や不満がないかを確認するきっかけにしていきたい。 ➤ <u>優先順位はグループ会社と協議し、予算や実施可能性を踏まえて決定している。</u>

2. 健康診断の受診に際して、各社で労働時間か否かが異なっている現状について、厚生労働省の「円滑な受診を考えれば、受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい。」との考え方から、JR本体同様に労働時間として扱うように全グループ会社の共通認識とすること。

(回答)グループ会社等に出向する社員の労働時間・休日等については、出向先会社の規定によることとなる。

組 合	会 社
◆ <u>出向者の労働時間は、本体と同様に全て労働時間として扱われているのか。</u> ◆ <u>JR本体では健康診断を労働時間として受診しているが、グループ会社に対する指導や、本体としての考え方を示すこと。</u>	➤ <u>出向先の健康診断は、会社規定に基づき労働時間扱いにならない場合があり、現状は各会社の対応に任せている。</u> ➤ 今年度から、JR 東日本では健康診断を勤務時間で扱うことを社員に周知した。首都圏本部も各グループ会社はこの変更を知らせ、情報共有を行っている。<u>しかし本体がグループ会社に強制はできず、現状は健康経営の参考としての情報提供にとどまっている。制度変更が難しい事情もあり、すぐに改善できない部分をご理解いただきたい。</u>



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

2 項の続き

組 合	会 社
◆ 本社・首都圏本部として健康経営を推進しているが、グループ会社にも同様に浸透させる意向はあるのか。 ◆ 別会社であっても、若手を送り出していく気持ちを持ち、意図や思いを込めて伝えることが重要である。単に書面を渡すだけではなく、熱中症対策や健康管理など社員の命を守る気持ちを伝えていただきたい。 厚生労働省は「特殊健康診断を労働時間として扱いなさい」と定めているが、現状は従っていない。法令違反にあたる可能性があると考えている。 ◆ <u>具体的に把握してないのか。</u>	➤ 直接指示はできず、各グループ会社に自主的に取り組んでいただく。グループ会社にも健康経営の推進に協力をお願いする形となり、地道な働きかけで浸透を図っていくしかない。 ➤ 現時点で各社の状況は把握できていないが、法令違反やコンプライアンス違反があれば、親会社として適切に指導していく必要があると考えている。 ➤ <u>現時点で資料がないため、どの会社がどう扱っているのか明言できない。取り扱いが会社ごとに異なっている。</u> <u>出向者については出向規定により、労働時間・休憩・休日・休暇は原則として出向先の規定に従う。一方、給与や福利厚生はJR本体の基準で適用される。そのため、出向先や個々の条件によって、労働時間として扱われるかどうかは異なるのが実情である。</u> <u>現状は理解しているが、短期間で劇的な改善は難しい。ただし、引き続き可能な範囲で対応を進め、少しでも働きやすい環境づくりに取り組んでいく。</u>

熱中症対策

1. 令和 7 年 6 月 1 日から職場における熱中症対策を強化するため、改正労働安全衛生規則が施行されたが、グループ会社で熱中症による死亡災害が相次いで発生していることを重く受け止め、JR東日本グループで働く全ての社員の命を守るために下記の作業環境について早急に改善を図ること。

- ①JR東日本メディア池袋事業所における板橋駅電留車両への作業は、車両が無加圧により高温化した車内での作業が連続一時間を超えるため、加圧状態とすること。また、板橋駅構内にある環境アクセスが使用している休憩所を共用とすること。
- ②JR東日本テクノハートTESSEI田端サービスセンター庫内作業における熱中症予防として、庫内海側に配置されている窓を開閉できる構造にすること。また、庫内に設置されている冷風機の冷風機能を改善し、停止しているミストクーラーを使用可能とすること。
- ③現在JR本体社員の希望者に「冷風ファン付きジャケット」を貸与しているが、出向者には説明がなく貸与もされていないため、グループ会社においても希望する全社員に貸与すること。

(回答)

- ①現時点で、板橋駅電留線留置車両を加圧留置する計画はないが、職場環境の改善については、引き続き社員およびグループ会社等の意見を聞きながら必要な調整を行っていく考えである。
- ②現時点で、庫内海側の窓を変更する計画はないと聞いているが、職場環境の改善については、引き続き社員およびグループ会社等の意見を聞きながら必要な調整を行っていく考えである。
- ③職場環境の改善については、引き続き社員およびグループ会社等の意見を聞きながら必要な調整を行っていく考えである。なお、グループ会社社員等の被服についてはグループ会社等で決定することとなる。



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

熱中症対策 1 項①続き

組 合	会 社
◆ 6月1日施行の労働安全衛生規則改正により、熱中症対策は義務化された。しかし、グループ会社では TESSEI 小山・CTS 幕張で熱中症が疑われる死亡災害が発生している。本体としてはこれらの事故が十分に周知されておらず、職場での熱中症リスクへの認識が低い状況にある。会社として2件の死亡災害への認識を示すこと。 ◆ 詳細は把握されているのか。 ◆ 断定はできないが、当時の状況や概況から熱中症の可能性があると考えている。ただし、2件を同一原因として扱うことはできないが、首都圏本部として考えはあるか。 ◆ 対策を立てるには前提となる認識が必要であり、危機感をもって事象の可能性を考慮することが重要である。本体では対策を実施しているが、グループ会社では塩飴の配布程度にとどまるなど、熱中症の重大性が十分に伝わっていない可能性があると考えている。 ◆ 6月1日施行の熱中症対策について、WBGT測定や知識の周知が不十分である。体調管理をする人もいなくて、一人にさせてしまったため痛ましい事故にあってしまった。これが全く伝わっていないから、6月21日にタイミーおよびスキマバイトでも痛ましい事故が発生してしまった。グループ会社の体質に起因する組織的な問題と捉えている。労働組合内では注意喚起しているが、会社サイドとの共通認識がなければ改善は進まない。 ◆ 罰則規定があり、コンプライアンス上の問題がある。もしコンプライアンス違反と認識された場合は、指導するというで良いか。 ◆ 駄目なものは駄目だと本体・親会社が明確に示さないと、東日本企画の不正の際には、社長を含め処分が出ている。これはグループ会社の管理が行き届いていなかったため、本体にまで責任が及んでいる。 ◆ 現状、多くの問題があると考えられるため、早急に点検・確認を行う必要がある。	➤ 小山および千葉での死亡災害について、首都圏本部としても重大な事象と受け止めている。首都圏本部内でも共有されており、認識は変わらない。 ➤ 発生の経緯や流れについては把握しているが、それ以上の詳細は現時点で把握していない。 ➤ 発生時期を踏まえ、熱中症対策の重要性を継続して周知している。各事象の原因は断定できず、簡単に回答できないため、引き続き対策を徹底する。 ➤ 本社から各グループ会社への連絡文書は対応済みだと聞いている。ただし、どこまで周知されているのかは把握していない。会社によっては、本体と同様のフローで対応してもらっているケースもある。 ➤ 厚生労働省の指針通り、企業としても熱中症対策に取り組む必要があることを認識している。 ➤ その点についての判断は私たちからお答えはできないが、コンプライアンス違反があれば、しっかり是正していく必要があると考えている。 ➤ 会社としても適切に判断・対応する必要があると考えている。 ➤ グループ会社が増えているため、首都圏本部・本社いずれも状況を正確に把握しつつ対応していく。



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

1 項①続き

組 合

- ◆ 小山で亡くなられた件について、その後所長に「この事象は労災になるのか」確認したところ、「持病が原因なので労災にはなりません」と回答した。何度も体調を崩しているにもかかわらず、勤務軽減や泊まり勤務の調整などの対応はされずに亡くなっている。これは厚生労働省の労働安全衛生法第 66 条違反である。なぜ労災扱いにならないのか示すこと。
- ◆ しかし、TESSEI の現場長が言っている。事業所の所長は間違いなくJRからの天下りである。また、TESSEI の社長は社員向けに「健康管理徹底」の文書を出しているが「警察の実況見分では死亡原因は熱中症と断定されず、会社の対応に問題ないという見解でした」と書かれている。しかし、警察はそのような見解を出すことはない。
- ◆ 親会社として責任を持って状況を把握することが必要である。命に関わる問題であることを前提に議論しなければ「変わったから変えよう」という形式的なスタンスでは、何も改善されない。
- ◆ 近隣住民の声は無視できないが、同時に作業環境の改善も必要だ。その場合、首都圏本部はどのように対応していくのか。
- ◆ 加圧留置や休憩所の調整に関して、これまでの検証結果や検討内容を示すこと。
- ◆ 板橋では1～3時間、一人で無加圧の車両作業がある。詰所やトイレはあるもののテンキーで使用できない。パンを上げた状態で作業できるよう、池袋入区や最低限の詰所・トイレ利用の確保、さらに熱中症対策と一人作業時の緊急回避場所を検討すること。
- ◆ 今後のスケジュールについて考え方を示すこと。
- ◆ 具体的な場所というのは、駅の休憩室で良いのか。
- ◆ 作業場に最も近い場所を休憩場所として提供しなければならない。だから、時間の問題で早くという話しをしたが、当初の場所と違っている。
- ◆ 車両で作業を一人で行う場合、倒れても誰も気づかないため、発見が遅れる可能性がある。早急な対応が必要だ。現在進められている議論を具体的にメディアの中で示していただきたい。すぐに実行する姿勢を示していただきたい。6月1日から始まっている。

会 社

- 現状その点は把握できていない。状況を報告することはできるが、どのような対応がされたかまでは確認できていない。会社としては労働災害の申告を行う必要があるが「労災である」と会社が認定するものではないと考えている。
- 状況は重く受け止めており、議論で出た内容も含め、危機感と対策が必要だと認識している。社員管理や安全面を含め、グループ会社間で指導・やり取りできる仕組みづくりも検討すべきだと考えている。
- 一つは加圧留置などの調整を進めていく。すぐに実施できるわけではないが、早急に対応する必要性は認識している。もう一つは、作業をその場所でしかできないのかという点も検討中である。加圧留置や休憩所の整備についても、駅側と調整を進めており、決まり次第、メディアの中で公表されてくるのではないかと認識している。
- 現場の環境を確認し、大変な状況の中で業務に従事されていることは理解している。
- 休憩するスペースは今動いている。
- すでにきちんと調整しながら進めている。
- スペースが空いているという言い方がある。
- 休憩スペースについては検討中だが、使える場所と使えない場所があると思う。
- 了解した。



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

1 項①続き

組 合	会 社
◆ <u>加圧状態で作業する際にネックになっているのは、もちろん音の問題だと思うが、他に障害となる点はあるのか。</u>	➤ <u>パンを下ろす人をどのように手配するのかという「乗務員の手配」の点である。</u>

1 項②

組 合	会 社
◆ <u>②は、TESSEI 田端サービスセンター庫内について、回答書では「窓について触れられているが、冷風機の冷風機能やミストクーラーの使用可能に関しての回答すること。</u>	➤ <u>冷風機の機能については、故障しているわけではないと伺っている。ミストクーラーに関しては、TESSEI 内で意見を募ったところ、使用すると逆に暑く感じるという意見もあり、現在は使用していない状況だと伺っている。</u>
◆ 「5 月中旬頃、所長に『厚労省で熱中症対策が変更されることを知っているのか』尋ねたところ、『知っている』との返答であった。そこで『庫内の暑さ対策はどうするのか』と聞いたところ、具体的な答えはなかった。毎朝の作業ミーティングでは『今日は暑くなるため、水分補給と塩分をこまめにとって熱中症対策をすること』と個人任せの指示があるだけで、何か提供されているわけでもない。	➤ <u>現時点で申し上げられるのは、ただいたお話については新幹線統括本部にしっかり伝えていきたいと考えている。</u>
◆ 本体にも関係してくることである。 <u>先ほど紹介されたように、気温や WBGT 値の管理なども含め、本体としてはどのように対応するのか。</u>	➤ 3 項のところは、現時点では構造上開かないようになっているが、例えば「何とか開けられるようにすれば換気できるのではないか」という点も含めると検討の余地はあると思う。
◆ 所長などが発言してしまうと、現場としては『何だよ』という話になってしまう。現場は悲鳴を上げるしかない状況で冷たい回答になっているが、もう少し検討の余地があるのではないか。	➤ 正直、答えられるものがない。
◆ S&E 構想では、庫内と外気温を同等に管理すると示されているが、現状はまだ実現していない。具体的にはどのように進められていくのか。	

1 項③

組 合	会 社
◆ <u>JRの社員として、エルダー社員として働いている以上、支給されるものは受け取りたいと考えている。実際に使用するかどうかは判断して着用するが、欲しいからではなく必要に応じて支給されるべきものである。グループ会社には言いにくいかもしれないが、JR社員には提供するべきだ。</u>	➤ <u>制服にロゴが入っている場合、貸与すると費用が発生する。我々ができるのは、グループ会社に対してその必要性を強く伝えることだけである。</u>

TOKYO MAIL NEWS



輸送サービス労組
東京地本



WEBSITE
SNS

No. 055 / 2025.8.16

8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

1 項③続き

組 合	会 社
◆ <u>JR のロゴを外せば費用は抑えられる。グループ会社の全社員に貸与すると費用がかかるが、JRからの出向社員に限定して配布すれば良いのではないか。</u> ◆ <u>お客さまと接しない業務であれば、自前で用意するなど自由度は高いのではないか。本体として渡すかどうかを判断すればよいだけではないか。</u>	➤ <u>相手先の就業規則や制服規定もあるため、これらを含めてクリアすべき点を整理し、対応していく必要がある。</u> ➤ <u>支給した場合、出向社員だけが支給を受けるなど、グループ会社内で不公平感が生じる可能性がある。各社で導入している事例もあるので、熱中症対策が注目される中、グループ全体としてどう対応するかは慎重に検討すべき課題だと考えている。本体からの支給が難しいため、各社に対応してもらい、充実を図ることが最善策だと思う。</u>

J R施設内

1. SCSP 品川駅車椅子派遣隊における労働環境について、泊まり勤務者が4名いるにも関わらず休養室が3部屋しかないため、品川駅内勤休養室を使用させること。
2. SCSP 品川駅車椅子派遣隊社員が品川駅シャワールームを共用でできるように改善すること。

(回答)職場環境については、引き続き社員及びグループ会社等の意見を聞きながら調整を行っていく考えである。なお、現時点では変更する計画はない。

組 合	会 社
◆ 休養室とシャワールームの具体的な回答を求める。また、現時点で変更計画がない理由も求める。 ◆ JR東海ビル内で 4 徹に対し 3 室を借用し、1 室は 2 段ベッドを運用しているが、コロナ後は 4 番の泊りが詰所で休養している。シャワーは JESS 使用後、1箇所を3人で利用している。<u>可能であれば、内勤休養室の予備で 1 室を借りたい。また、品川駅内の会議室や寝室予備があるので交換すること。最低限、休養室 1 室とシャワールームの確保を要望している。前向きに品川駅と協議をしていただきたい。</u>	➤ 現在、泊まり勤務者は 4 名だが、休養室は 3 名分しかない。以前は田町運転区に休養室を設けていたが、リニア工事の影響で東海ビル B 棟に移転し、JESS・アクセス・SCSP が利用している。限られたスペース内で運用しており、東海ビルから借用している関係もあって増設は困難である。将来的に新たなビル建設計画があるため、その際に改善を検討するが、現時点では JR 東海の敷地内での運用ができず、変更はできない。 ➤ <u>部屋については以前責任者を通じて現地確認を行い、了解を得て現状に至っている。早番がホーム詰所で休養していることや、東海ビルに予備室があることも確認しているが、信号所工事に伴う使用予定があるため空きは少ない。限られた状況下で改善を進めており、毎月の車椅子定例会議で品川駅内勤総括や SCSP 管理者と運用・構造変更等を共有し、事務室や拠点スペース改善を検討している。ホーム事務室の過密状況も把握し、対応を進めている。</u>



8月6日 東地申第54号「グループ会社の労働環境を早期に改善しJR東日本グループで働く全ての組合員・社員の働き満足度向上を求める申し入れ」団体交渉を行う！

JR施設内 続き

組 合	会 社
◆ 具体的にして話しを返すこと。寝室も未使用の場所があると聞いており、移動することは問題ない。支障移転の開始時期を明確にし、現在ある寝室の改善を最優先にすべきである。 ◆ <u>駅に空きがあれば、受け入れることは問題ないのか。</u> ◆ <u>車椅子業務の委託時には、必要な教育や泊り勤務に対応するため、本体が寝室やシャワー室を用意してきた。しかし現状、寝室が確保できていない。当初の提案時から状況は変化している。委託当初の議論を継続し、委託側の責任を果たすべきだ。</u>	➤ <u>寝室は以前から SCSP より相談を受け、駅にも伝えているが「空き部屋はない」と回答され、現在に至っている。</u> ➤ <u>現状を駅にも確認し、提供可能な部分があれば提供をお願いしている。工事による制約はあるが、実施可能かどうかは引き続き確認し、窓口で後日伝える。</u> ➤ 委託業務時には、JR社員が行う業務と同様に寝室などの場所も提供済みである。リニア工事で一時移転しているが、二段ベッドで対応している。要望を受けて改善は継続し調整している。

3. 首都圏本部企画総務部所属エルダー社員が勤務する OGR(オリエンタルガードリサーチ)の労働環境について、以下の点を早急に改善すること。

- ①他業務が開始(4:30開始)された執務室にて共用せざるを得ない現状のため、大宮駅内休養室を2部屋確保すること。
②OGR 社員が大宮駅シャワールームを共同で使用できるようにすること。③女性更衣室を確保すること。

(回答)職場環境については、引き続き社員及びグループ会社等の意見を聞きながら調整を行っていく考えである。なお、現時点では変更する計画はない。

組 合	会 社
◆ 昨年 10 月に大宮で交渉を行ったが、その後一切進展がない。CSP の下請けであるため、大宮支社とどのような話がされているかは不明である。<u>委託開始時は大宮駅の内勤と同じ寝室を使用していたが、詰所移転に伴い寝室がなくなってしまった。シャワーは当初 1 時半以降に使用可能だったが統括センター化によりテンキーの番号が知らされず、現在は使用できない。待機室に折り畳みベッドを置いて寝ている状況であり、泊り勤務があるのに寝室が確保されていない。女性更衣室もなく、デッドスペースにカーテンを設置して着替えている。改善要望は継続するも、未だ回答はない。</u> ◆ 委託先の対応として適切かと懸念がある。働く社員の環境が世間に知られれば、JRグループの信用に関わる。多様性が重視される中、カーテン 1 枚で着替えている状況は社会的に批判されかねない。スペースの確保はJRグループ全体の課題となる。どこまでが致し方ないのか、線引きを明確にする必要がある。	➤ 大宮支社へ伝え、進捗状況を確認する。 ➤ <u>現場を実際に確認したところ、働いている方の声と現状にギャップがあることが判明した。休憩室や執務室の整備は必要であり、改善に向けて対応していく。</u>

4. この申し入れに関する団体交渉は以下の日時で開催すること。

- ①2025年8月6日(水)終日 ②2025年8月8日(金)午後

(回答)具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

**団体交渉で通じ、劣悪なグループ会社の労働環境を明らかにし、労使で早急に改善の必要性を確認！
グループ会社の労働環境は他人事ではない！継続した議論で安全で安心して働ける労働環境を実現させよう！**