

賃金規程第105条の20第4項の解釈とは？

## 職務手当の支給？

退職者・専任社員は支給され、現職は支給されないのか？  
職務手当とは、職名・職種に応じて支給する手当ではないのか！

東海労組合員が退職にあたって、会社に対して4月1日から4月30日までの間、専任社員雇用契約期間が満了する前の年休、保存休暇取得及び特休・公休付与により、30日間引き続いて乗務員の職に従事しなかったことにより、「職務手当」が支給しないとしました。しかし、組合員の「苦情申告」により会社は、同項の適用について検討したところ、社員等の労働契約が満了する前に、多くの社員が年休を取得し、また、会社にも保存休暇取得を慫慂している事がある。その主旨、実態に鑑み社員等の労働契約が満了する前の年休・保存休暇取得の場合については、同項を適用しないと整理し、支給するという事になった。

**会社は、賃金規程を都合よく解釈をせず！**

**現職も含めて職務手当を支給すべきである！**

会社は、現職が30日以上乗務につかず、公休・特休・年休等で休暇したり、自宅日勤で乗務に従事しなかった場合は、職務手当を支給しないという事である。「自己都合で休んだのだから支給しない」と答えています。

専任社員は退職前に、労働契約の終了する間際に有給休暇・保存休暇を使用して退職日まで休みます。これも自己都合ではないのか、専任社員、現職社員も「自己都合」で休暇をとる事は同じことではないか。年休の取得に、現職と専任社員等の違いがあるのか。

会社の職務手当支給は、賃金規程の解釈は都合の良いように解釈

しているのではないか。

乗務員は、コロナ感染の不安と交通機関の安全安定運行の責務で毎日奮闘しています。国は、コロナによって減収、減益した事業者等に補償しています。

会社は、社員と家族を守るうえでも、自己都合に関係なく職務手当を保証すべきである。

**会社は、今以上のコロナ対策と社員・家族を守る責任がある！**