



## 2020年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑤

# 全職場で休日予定日を発表せよ！

## 労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度第4回団交

本部は8月28日、第4回団体交渉を開催しました。今回は、労務管理や勤務関係などについて議論しましたが、全てにおいて対立でした。

指導添乗について、本部は「特定の人に集中的にミスが発生するまで、執拗な添乗を繰り返している。安全上でも問題だ。直ちに止めよ」と主張しました。会社は「事故が発生させた場合や、指導が必要な場合は添乗している。特定の人にだけ添乗してはいない」と言い訳しました。本部は、事例として「過去、月に12回も添乗された。事故もなければ、指導されたこともない。嫌がらせだ」と追及しました。また、客室や隠れた場所からの乗務員のあら探しについても、「プレッシャーを与え、前より後ろを気にするなど安全上問題だ」と主張しましたが、会社は「日頃から基本動作をしているか確認するのは当然だ」として、乗務員の立場を完全に無視する姿勢に終始しました。

時系列等報告書については、本部は「書く必要がないものまで書かせることは止めるべきだ」と主張しましたが、会社は「どんな取り扱いをしたかの確認を取りたい」との一点張りでした。本部は「寝る前に書かせられると、貴重な睡眠時間を削られ安全上問題だ」と追及しました。

日勤教育については、会社は「当社には日勤教育は無い」と言い訳をし、本部は「JR西日本とどう違うのか」と問い詰めると、「西の実態は分からない」と逃げました。

年休について、本部は「年間17日では完全消化できていない。いずれは失効する」と、完全消化できる要員の確保を要求しました。しかし、会社は「年間17日ではなく、もっと消化できることが望ましい」と言いつつ、「要員はピークに合わせない」と、矛盾した回答をしました。

休日予定日の発表について会社は、制度の運用が難しくなっていると、見直す気はありませんでした。本部は「運用ができるための要員は確保すべきだ」と主張しました。そして、休日予定日を発表しないことは、年休を申請する際に労働日であるかどうかの判断がつかず、労基法の趣旨からも逸脱している。駅職場などは、年休を申請した日が全て特休・公休にされ、年休が消化できないことも追及しました。

ワンステップ活動について、本部は「本業が二の次になり、社員は疲弊している」と、職場の実態を明らかにしました。しかし、会社は職場の実態を無視し、問題ないの一言で済ませました。本部は「安全上問題だ。廃止せよ」と追及しました。

**第5回団体交渉は、9月2日です。**