



## 2020年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑥

# 年休は欠勤ではない！ 計画運休でも労働時間にせよ！ 労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度第5回団交

本部は9月2日、労働協約改訂第5回団体交渉を行いました。

一方的休日出勤について、本部は「先ずは要員を確保して、休日出勤をなくすべきだ。休日出勤が発生しても、本人の了解をとるべきだ」と訴えました。しかし、会社は「乗務員の養成はしている。要員はピークに合わせない。本人の了解を得る必要はない」と、これまでの姿勢を変えることはありませんでした。本部は「養成の数が足りない。一方的に仕事させるから、社員が反発する」と主張しました。

年休の定義や年休付与後の診断書提出について、本部は「年休は欠勤ではない。診断書提出は不要だ」と主張しました。会社は「年休は欠勤だ。診断書は提出しなければならない」と、相変わらず労基法の解釈までもねじ曲げる姿勢のままでした。本部は「旅行のため長期間年休を取得した後、急に体調が悪くなった場合、診断書はどうするのか」と質問したところ、会社は「傷病に該当するから診断書は提出してもらおう」と、これまた非常識な回答をしました。さらに、本部は「手術等で年休を申し込む行為は、欠勤の手続きになるのか」と質問したところ、会社は「優先配慮だ」と、明確な回答を避けました。

計画運休に伴う乗務員の労働時間について、本部は「職場に呼び出したり、担当する列車がなくても帰らせないのだから、労働時間にするのは当たり前だ」と主張しました。会社は「待機を指示していなければ、ノーワークノーペイ」と回答したため、「こんなことは許されない」と抗議しました。

その他、昇格試験の差別中止、主任職までのB年限の保証、基準昇給額の増額・逡減撤廃などについても、本部は改善を要求しましたが、会社は「昇格試験の差別はしていない。昇格・昇給の制度を変える必要はない」の一点張りでした。今団交においても、全ての項目で対立を確認しました。

**第6回団体交渉は、9月4日です。**