



2023協約改訂を全組合員で闘おう！ シリーズ⑤

## 特発見落とし対策を強く要求！ 年休は労働者の権利だ！

### 2023年度労働協約改訂第4回団交

本部は本日、2023年度労働協約改訂及び労働条件改善の第4回団体交渉を開催しました。今団交では、安全対策と労働条件について議論しました。

特殊信号発光機（特発）の見落としが相次ぐ中、本部は、警音等で乗務員に異常を知らせるシステムの導入を要求しました。特発見落としの背後要因として、長時間乗務や少ない仮眠時間の行路で疲労困憊状態で運転していることがあげられます。会社は「基本動作が一番ではあるがハード面も考える」と見解を示しましたが、具体的な対策は明らかにしませんでした。本部は「防護無線のような警音が有効だ」と強く主張しました。

「省令に基づく」とされている技能や知識の確認について、本部は「毎月の訓練での確認は一体何なのか。JR他社ではこのような試験は行っていない」と主張しましたが、会社は「省令に基づくものだ。乗務員として必要な知識を確認するものだ」の一点張りでした。

全職場での前月10日までの休日予定公表という要求に対し、本部は「必要な要員がいなから10日に休日予定が発表できない」と主張しました。会社は、要員不足を全く認めず、対立しました。

年休について、本部は労基法第39条により労働者の権利が保障されていることを念頭に議論をしました。しかし、会社は「時季指定（年休申し込み）は仮の申し込みだ。25日に就労義務の有無が発生する」とし、対立しました。本部は「労働者（社員）の時季指定日行使した日はいつなのか」と質問したところ、会社は「25日である」と回答したため、本部は「年休申込日が時季指定を行使した日である」と反論しました。また、会社は「事業の特性上、時季変更権の行使は5日前だ」と、労基法の趣旨を歪めた回答を行い、対立しました。

最後に、年休が失効する事態などは、要員が不足している証左であることから、適正な要員配置を強く主張しましたが、会社は「適正要員は確保している」の一点張りで、全てにおいて対立しました。

※次回の第5回団体交渉は、8月31日に開催します。