



2024協約改訂を全組合員で闘おう！シリーズ⑥

## 祝日手当を復活させよ！ 降格・降職の制度は認められない！

### 第5回団交開催

本部は本日、2024年度労働協約改訂及び労働条件改善に対する第5回団体交渉を開催しました。今団交では、乗務割交番作成規程、ワンマン列車の労働時間、新しい人事・賃金制度の見直し、各種手当などについて議論しました。

現行の乗務員勤務は、拘束時間や労働時間が疲労の限界を超えている状況にあることから、本部は緩和する要求をしています。また、在宅休養時間の拡大も要求しました。本部は「疲労により安全が疎かになる」などと主張しましたが、会社は「規程に則って作成している。現行の規程で問題はない」として、対立しました。

ワンマン列車の乗務は、ドア扱い・精算業務が追加され、ツーマン列車の倍の疲労度です。多くの社員から、労働時間を換算で2倍にしてほしいという要求が上がっています。本部は「微々たる手当で1人3役の業務に賃金が見合っていない」と主張しましたが、会社は「そのような考えはない」に終始し、対立しました。

人事考課D判定2回連続で降格・降職する制度について、本部は「査定する側との人間関係でD判定される場合がある。会社に言いなりになる社員づくりの制度で、プレッシャーを与えるだけだ」などと主張しました。しかし、会社は「業績を大きく下回る結果となった場合だ。撤回する考えはない」との回答を変えず、対立しました。

各種手当について、本部は「春闘での賃上げは世間水準を大きく下回った。手当で補うしかない。特に若い社員は賃金が上がらず不満が出ている」などと主張しました。しかし会社は、令和2年の賃金改訂を理由に、一切改善する考えは示しませんでした。また、特に本部は祝日手当の復活について「業務量が普段と違う。特殊性を認めろ」と迫りましたが、会社は「割増賃金（C、D単価）を増やし平等化した」と、特殊性を認めず、対立しました。

※次回の第6回団体交渉は、9月10日に開催します。