

私たちは、本人の同意しない 一方的な休日勤務指定には反対です！！

12月の勤務が発表され、組合員の中には、休日出勤の当該日に事前に年休を申し込み、運転科長に打診したにもかかわらず、容赦なく、一方的に休日出勤が指定されました。

会社は、車内業務見直し施策の車掌2人乗務で、「天変地異が起きても休日出勤はない」と言っていたにもかかわらず、9月13日、突然「お知らせ」で「臨時列車の増発」を理由で「1～2泊」の休日出勤実施宣言しました。

11月の年休の多数発給の意味するものは？

会社の言った「休日出勤実施」の矢先の10月上旬より年休の発給数が上がり、11月に入ると、特に車掌交番では、月に数行路勤務後は、年休多数発給し、月の大半が休みの乗務員が多数いました。

11月23日の三連休初日の祝日には、車掌において、年休申込み者21人で年休発給は21人全員、翌24日には、申込み者（翌月20日まで）20人で年休発給は26人（追加申し込みも発給）と会社が突然、「休日出勤実施宣言」して以降、急に、これまで例のないほどの年休発給があったことは、年休を発給させるためのものであると言わざるを得ません。

これは、「大谷川さん年休裁判」において、会社は年休失効させないために、努力しなければならないことが、突きつけられているからです。

会社は、「年休」の買い上げはしないが 「休日＝公・特」は、買い上げなければならない

これまで、年休を申し込みしても、発給しにくく、結局年度末までに年度の年休が消化できず、失効させる乗務員が多数いました。28年度には、大一運と大二運の組合員で8名が年休を失効させられました。そして大谷川さん年休裁判が開始されました。

会社は、「他社と比較しても年休発給には問題ない」と言っていて、年休を失効させても乗務員が問題にしなければ、乗り切れると考えていたのではないのでしょうか？

ここにきて、年休裁判との関係から、年休を発給させなければならない事情（裁判）から、必然的に、年間休日120日（公休と特休合わせた数）を削らなくてはならなくなり、それが今回会社が「お知らせ」で言ってきた1人1泊～2泊の休日出勤で、公休と特休の買い上げで乗り切るしか道はなかったのではないのでしょうか？

例年、会社は、年休失効させ済ませていたのが、年休失効の努力で年休を発給させ、さらに休日の買い上げと踏んだり蹴ったりでは？

私たちは、本人の同意なき、一方的休日出勤反対と、年休完全実施・適正要員獲得のため「大谷川さん年休裁判」と同時に、職場から闘いを展開して行きます！！