

大さん通信

発行：JR東海労新幹線関西地本
編集：年休裁判プロジェクト
2018年4月13日 No.3

2年間で計128回の年休時季指定！ その結果は！？

被告である会社は「答弁書」（1月17日付）で、原告大谷川さんの訴えに対する基本的な考えを明らかにしました。

その内容は、社員が申し込んだ年休が発給出来ない理由は、「労基法に基づいて時季変更権を行使する場合があるに過ぎない」と主張しています。

会社は年休が発給出来ない理由を、「労基法に基づいて時季変更権を行使・・・」と主張しますが、同じ労基法には、「使用者は・・・有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない」と定めています。使用者は労働者から年休の申し込みがあれば「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる」事情がない限り、年休を希望どおり付与しなければなりません。

要するに、年休を申し込んだ社員（労働者）自身が、その日に勤務に就かなければ、当日の仕事がまわらない、会社の事業に支障が出るという理由がなければ年休を出さなければならないということです。

大谷川さんは、2015年度（2015年4/1～2016年3/31）と2016年度（2016年4/1～2017年3/31）の間に、合計128回の年休の時季指定をしました。うち会社は33回の年休日とする扱いをしたものの、残りの95回については勤務と公休、特休として年休を認めませんでした。結果、合計7日分の年休が失効しました。

【労基法上言えば、労働者の年休権が95回にわたり侵害され、会社により、7日分の年休を取得出来る権利を消滅させられたとなります。】

= 会社は、「答弁書」の主張どおりに、大谷川さんに年休を発給しなかった理由を全て証明出来るのでしょうか！ =