

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
2019年1月5日 NO.10

年休も自由に取れない！取り消しも出来ない！ こんな不合理は納得いかない！

会社は、年休裁判の準備書面で、最終的な時季変更権の行使は勤務5日前と主張しており、「5日前」以前なら年休の取り消しも可能なはずですが、現場の対応では取り消しを認めていません。

昨年、大阪第二運輸所の浦谷さんが「年休の取り消しを認めない対応」について苦情申告し、その後、地方と中央とで苦情処理会議が開催されました。会議の結果は、委員間で意見の一致をみるに至らず、会議は対立のまま終了したことで、その時のやり取りが会社側と組合側委員から浦谷さんへ報告されました。以下は浦谷さんから報告された内容です。

[以下は浦谷さんからの報告です。]

苦情処理会議

【開催日】2018年12月12日

【組合】柳楽副委員長、下茂業務部長、渡邊組織担当部長

【会社】長野担当課長、甘楽課長代理、岡本人事係長

【申告日】2018年11月9日

【申告者】大阪第二運輸所分会 浦谷幸二

【件名】年休の取り消しを認めない対応について

【回答】年休の請求手続きは、基本協約及び就業規則に定められており、会社はその手続きに則って請求された年休を前提に代替勤務者の確保等の勤務操配を行っている。請求後の撤回を認めることは、その勤務操配に支障をきたすものであるから、原則として認められない。

【議論】

組合：11月15、16日の年休の時季指定した日は何時か。

会社：10月25日の勤務発表時だ。

組合：この勤務発表時には415行路が指定されているが、年休が確定した日は何時か。

会社：5日前だ。

組合：つまり、説明のあった代替勤務者勤務を行ったのが5日前の11月10日でいいのか。

会社：最終的に決定したのはそうだ。

組合：勤務操配に支障をきたすだけが理由でいいのか。

会社：そうだ。

組合：ならば、その前には操配は可能のはずだ。浦谷さんが年休を撤回したのは11月の4日だ。

10日より以前で、まだ勤務操配の段階のはずだ。確定したわけではない。

会社：確定しなくても大変だ。年休の時季指定に踏まえていろいろ勤務操配を行う。

組合：25日の段階で415行路が指定されている。そのままにすれば何も問題はないはずだ。これのどこが勤務操配に支障をきたすのか。

会社：そこに年休が入るようにやり繰りしている。年休の撤回を自由に認めたら勤務操配はできない。

組合：それは定めがあるのか。

会社：撤回についての定めはない。

組合：だったら、できるはずだ。前々日前まで年休の申請ができるということは、そこまでに撤回ができる裏返しだ。

会社：それは関係ない。

組合：申請する側は前々日まで可能であり、会社はそこから勤務操配をしなければならないという努力義務がある。一方、出勤してもいいとなれば余裕が生まれるではないのか。

会社：撤回を自由に認めることは、勤務操配には支障があるので認められない。

組合：勤務確定が5日前とはどこに定めがあるのか。

会社：最終的には5前だが、その前にいろいろ調整しているわけだが、それがすべて無に帰すことになる。

組合：勤務発表後に年休は申請出来るのであり、その方がもっと大変になるはずだ。

会社：時季変更権がある。

組合：それは、努力義務を果たした上の話だ。撤回をした場合も同じだ。片方の申請は認めて、撤回は認めないのはおかしい。休日出勤に応じた社員が出てくるのと同じで、年休を申請していた人が代わりに休めることになる。どこに問題があるのか。

会社：勤務操配を行っている。

組合：浦谷さんの撤回により、違う方の年休が発給出来るということは、それも一つの努力ではないか。

会社：そこには悪影響もある。

組合：どんな悪影響か。

会社：支障がある。

組合：悪影響と言ったことは撤回するのか。

会社：ま、支障がある。

組合：では、年休を申請することは支障はないということか。

会社：検討はする。

組合：努力しなければならない。

会社：それはある。

組合：努力義務は両方にあり、片方だけ支障をきたすわけではない。

会社：撤回については勤務操配に支障をきたすので認められない。

組合：それはどこが判断しているのか。

会社：会社だ。

組合：会社のどこだ。本社か、支社か、現場なのか。

会社：運用は現場だ。

組合：何に基づいて運用しているのかと聞いている。規定はあるのか。

会社：規定はない。

組合：そうすると、先ほど述べた見解は支社の見解ということか。

会社：会社として見解を述べた。

組合：では、現場の判断もあるということか。

会社：現場にも裁量権はあるが、原則は認められない。

組合：過去に認めたケースはあるのか。

会社：ケースバイケースである。

組合：大阪第二運輸所においては、最終的に時季変更権行使が行われる時期は、勤務5日前の日別勤務指定発表時としている。予備担当乗務員の勤務内容は日別勤務指定表において確定することとしているため、勤務日の5日前に、当該勤務日に必要となる行路票が最終確定することとなり、その数と当該勤務日に乗務可能な乗務員数の差が、当該日に年休取得が可能な乗務員数となる（準備書面1）。と書いている。5日前に行路が決まり、そこに乗務員は配置されると言っている。確定されたものがあるわけではない。浦谷さんは、11月4日に撤回している。1週間前でありまったくわからない。

会社：いやいや。

組合：この会社の主張から言えば、浦谷さんの撤回の運用は効くはずだ。

会社：以前から勤務操配は検討している。

組合：そうは言っていない。最終的に行路が決定するのは5日前だと言っている。

会社：何度も言うが勤務操配に支障をきたすので認められない。

組合：災害時の運用のように、浦谷さんを予備扱いすれば何の問題もない。逆に、浦谷さんの年休の撤回で発生する勤務操配は、次の年休申請者に対する努力義務になり得るということだ。

会社：確定は5日前だが、それを前提にそれまでに勤務操配は行っている。

組合：では、何時から勤務操配を行っているのか。

会社：答える必要はない。

組合：対立を確認する。

以上

一方的な休日出勤を拒否するために 申し込む年休を認めない会社！

年休を計画的に使用するために、 予定がなくなった年休の取り消しを認めない会社！

年休裁判では時季変更権行使は最終的に「5日前」と会社主張、 「5日前」以前なら年休取消しの権利は社員にあるはず！