

## 年休の申込みを15日に変更する必要はない！

会社は2019年度基本協約・協定の改定に当たって、運輸所の年休請求の手続きについて、申込みの締め切りを従来の20日から15日に変更するといっています。その理由として、「予備月の行路と年休を出来る限り発表するため（もう5日間）必要」とし、また「一定数は空欄のまま発表する」とも主張しています。会社の主張は正しいのでしょうか？ 一見、最もらしく聞こえますが、私たちは疑問を感じてなりません。その理由は、年休裁判の過程で会社が出した資料では以下のように説明しているからです。

### ④ー2 勤務指定表作成過程：年休順位の抽選及び公表～前月25日まで

#### (2) 年休の届け出を反映させるために行う作業

以下のア、イの順に作業を行う。

ア 連続休暇制度及び優先休暇制度に該当するものについて年休とする。

⇒ (I) で決定した翌月の年休取得可能数から上記年休を差し引くことで、年休順位制度の対象となる年休取得可能数を算出し、各区分に振り分ける（※1）

（※1）年休となる機会が運転士、車掌長及び車掌の各区分で著しく異なることがないよう、経験則上最適となる数を月単位で各区分に振り分けている。

イ 年休順位制度の対象となる年休の届け出に対し、「日別順位」を基に年休順位制度を適用し、運転士、車掌長及び車掌の各区分別に時季変更権を行使することはないと確定している日について年休とする。（※2）

（※2）勤務指定表発表後に臨行路等の手配等が必要になる場合に備え、勤務指定発表時点では、年休順位制度の対象となる年休取得可能数と同数の乗務員を年休とすることではない。

以前、地本情報821号で「予備者の休日発表は前月10日で可能である」ことを訴えてきました。今回取り上げた資料は、前回の資料の後半となります。最初に各日の業務量を考慮して公休及び特休を決めます。そこから年休取得可能数が決定します。決定した年休取得可能数に対して、連続休暇と優先休暇を割り当てます。残りが、順位制度の対象となります。順位制度による年休は一番最後ですから、締め切りは25日の勤務発表の直前でも構わないのではないのでしょうか？ 年休の申込数と、年休の発給数とは何の関係もありません。今回の会社の主張は明白な誤りではないのでしょうか？ 私たち東海労は、労働者の権利を奪う、「年休の申込み期日の変更」に反対します。