

J R 東海 労は今年度も会社に申し入れました！

社員の年休を失効させないために、

1. 今年度末で失効するおそれがある年休については、会社が責任をもって発給すること。
2. 3月勤務指定表上、年休付与が困難な場合は特休・公休との振り替えを行うこと。

法律で定められた年休（年次有給休暇）を放棄してはダメだ！

3月の勤務が発表されて、年休が失効するおそれのある社員が明らかになりました。

年休（年次有給休暇）とは、私たち労働者に与えられた権利であり、会社から賃金が支払われる有給の休暇です。法律で定められた私たち労働者の権利＝賃金が支払われる休暇を自ら放棄してはダメです！しっかり要求しなければなりません！そうしないと「年休は出さなくてもいい」「失効したら仕方ない」があたりまえになってしまいます。

《年休を失効させない次善の対処策として》

休日予定日を年休にして、労働日を本人の同意を得て、 休日指定＝「休日出勤」したように処理すること！

組合員の利益を第一に考え、労働条件の改悪を許さず、会社に法律で定められた「やるべきこと、守るべきこと」をしっかり実行させることが労働組合の役目です。

言うまでもなく、年休失効の根本原因は要員不足です。会社に法律で決められたことを守らせるために、必要な要員を確保させることが第一ですが、今年度中はもう無理です。しかし、今年度の年休失効を最小限におさめることはまだ可能です。

3月の勤務で、会社が特休・公休の予定日に考えている日に、失効しそうな年休を入れさせれば良いのです。そして、会社が社員に「申し訳ないけど、年休を発給できないので、これをお願いできないでしょうか？」と同意を得て、その他の出勤指定日を特休・公休に指定して、「休日出勤」をしたように勤務処理すれば良いのです。

ユニオン指導部に、私たちの要求を実現してもらいましょう！

『年休請求手続きの変更』『勤務発表方法の変更』は「ユニオンだからこそ実現できた」と言うユニオン指導部のみなさんをお願いします。

大谷川さんの年休裁判のおかげで、年休が出るようになりました。しかし、まだ年休を失効する社員がいるのです。いくら年休の請求手続きや勤務の発表方法を変更しても年休を失効してしまっては意味がありません。ユニオン指導部のみなさん、私たちの年休が失効しないようにしてください。よろしくお願いします！

できるかな～？ できないだろうな～！