

# めいいうん

## 号外

2017年10月5日

JR 東海労名古屋運輸区分会

発行者 教 宣 部

### 会社は、年休20日を取得できる要員を確保すべきだ！！

現在、名古屋運輸区・大垣運輸区では、年休を申し込んでも年休を取得できる状況ではありません。

4月から半年以上過ぎた現在も、年休が35日以上もった多くの乗務員がいます。

よくて、年休が入るのは、連続休暇と冠婚葬祭だけです。

大垣運輸区では、連続して5徹夜勤務は、当たり前となっています。

昨年、大垣運輸区では、年休が35日以上もっている社員に対して所定交番の特休・公休に年休を申し込みをさせて、代わりに所定行路を買い上げることを通じて年休を消化しました。

しかし、昨年、名古屋運輸区は、大垣運輸区と同じ処理をしませんでした。

これに対して、名古屋運輸区の乗務員から「年休を捨てるぐらいなら特休を買い上げればいいのに」と言った多く不満が出ていました。

このままで行けば名古屋運輸区と大垣運輸区の乗務員は、年休を消化することができません。いくら保存休暇があるとはいえ、毎年5日を限度として累積していきますが、もうすでに保存休暇が20日となっている乗務員が多くいます。

いうまでもなく年休が所得できない要因は、明らかに乗務員の要員不足です。

乗務員の皆さん。要員がないから仕方がないと思いませんか？

しかし、労働基準法では、労働者に年休を付与する義務が明文化されています。

労働基準法第39条には「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。ただし、請求された有給休暇を与えることが事業の正常な運営に妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」と謳っています。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、年休を取る日の仕事が、労働者の担当している業務運営に不可欠であり、代替りの労働者を確保することが困難な状態を指します。しかし、会社は、その前に、労働者が申し込んだ年休が取れるように、勤務予定を変更したり、代わりに勤務する者を確保したり「配慮」する必要があります。このような努力をしないで時季変更は法的には認められません。このことは、西日本JRバス事件の判決で明らかになっています。

東海労は、職場の声を代表して、年休が取得できるように会社に粘り強く取り組んでいきます。