

年休裁判は今こうなっている 13

労基法 39 条 5 項の法意

会社の「時季変更権の行使」が適法か？

会社の年休の時季指定に関する規定は存在するが、時季変更権の行使の方法の就業規則、労働協約等の規定は一切存在しない。したがって、会社は、社員の時季指定の意思表示に対して、原則どおりこれに対する直接の意思表示をなすべきである。

会社は、時季変更権を行使する場合は、時季変更権を行使する旨告知する事なく、「日別勤務指定表」に勤務内容を記載する事によって年休を認めない。すなわち時季変更の意思表示であるとしている。しかも、乗務員は、当該日（年休を希望した日＝時季指定した日）の 5 日前になってはじめて、申し込んだ年休が認められたか知る事になる。5 日前でなければわからないのである。その理由として、当該日の 5 日前にならなければ勤務が確定出来ない理由として、臨時列車の運行の設定を挙げている。しかし、臨時列車の多くは、年度始めに既に設定されており、遅くともそのほとんどは、1ヶ月前程には設定されている。

年休順位制度は労基法 39 条 5 項の法意に抵触する！

年休順位制度は就業規則、労働協約にない制度である。単に「職場慣行」として行われているものである。強制的に実施されているものであり、しかも制度自体あるいは運用の実態は労働者に不利益に機能する。

年休順位制度は、数多くの年休取得希望をしりぞくものとして機能している。年休を認めない理由として、年休の順位によっている事がわかる。しかも、年休順位が全体の上位 10% 内であっても、年休が取得できない事が多々ある。年休順位制度は、希望する時季に年休を取得する事ができない事を前提とする制度といわざるを得ない。

年休順位制度は、一見公平の実現を装いながら、その実は代替勤務者の確保等の配慮をしない事、不足する要因を補充する事を本来やらなければならない事を怠っている事を正当化する根拠とされている。元々、年休が希望どおり取得できない事が状態化している。

「事業の正常な運営を妨げる場合」代替勤務者の配置する事が客観的に可

能な状況にあると認められるにも関わらず、その配慮しない事で必要配置人員を欠くものとして、事業の運営を妨げる場合に当たると言う事はできない
年休権は、憲法25条の制度であり、使用者による恩恵的なものではなく労働者の権利である！恒常的な要因不足状態である！