

# とうにうん

NO.76号 2020年 6月 27日  
JR東海労 東二運分会  
責任者 齊藤厚志  
編集 教宣部

年休裁判は今こうなっている14

2暦日におたる2日目の年休を認めない事は運用の原則として、労基法39条5項の法意に反する！

会社は、時季変更権の「配慮義務」代替勤務者の配置を具体的立証・主張しなければならない！

会社は、行路が2暦日わたる泊まり勤務の場合、特に2日目の勤務については年休を認めないことを運用の原則としている。運転や車掌業務に携わる乗務員の乗務は、2暦日におたる泊り勤務が圧倒的に多くを占めている。

会社は、勤務の形態から行路の勤務割りの変更による代替要員確保は事実上不可能ということを用意の原則の理由としている。

会社は、休暇の時季指定がなされた時季に、通常の配慮をしても勤務割を変更して代替勤務者を配置する事が、客観的に可能な状況にはなかったことが明らかにされない限り、年休の付与が「事業の正常な運営に妨げ」になるものとして、当該時季変更権の行使が適法と評価される事にはならないと言える。

会社は、労働者によって休暇の時季指定がなされた時季において、少なくとも「状況に応じた配慮をもってしても、代替勤務者を配置する事が客観的に可能な状況になかった事」を具体的に主張・立証しなければならない。よって、具体的に主張・立証された事実によってはじめて、会社の時季変更権の行使が、適法であったかどうかの判断が可能となるのである。

会社が平成27年度及び平成28年度の

年休取得状況等を明らかにした34日間

原告を含む年次有給休暇申込簿で年休を届けた社員の全員が、いずれも年休を取得できなかった日が14日間（41.1%）8割以上の社員が年休を取得できなかった日27日間（79.4%）年休を届けた社員のうち過半数が年

休を取得できた日は1日しかない。すなわち、平成27年5月22日から平成29年3月31日の長期間にわたって、会社が明らかにした日の大部分について、年休を届けた乗務員は全く、殆ど年休を取れていないのである。

日常的、恒常的な要員不足にあった事は、もはや明白である！