

年休裁判は今こうなってる16

年休裁判訴訟から、2年8ヶ月が経過！

現状は年休裁判の進行を進めるために、進行協議が中心となっています

東京訴訟、口頭弁論8回、進行協議12回
大阪訴訟、口頭弁論12回、進行協議2回

本件の争点

会社の「時季変更権」が適性、適法なのか。年休が失効するのはそもそも、要員基準が適性なのか、要員不足による問題ではないか

年休順位制度（年休を自動的に諦めさせる防御システム）

年休順位制度は、私たちにとってこの間、年休順番が悪いから入らないと思いつまされ諦めさせられていた。

本来、年休が取得できない場合は、会社は「時季変更権を行使」した時に、なぜ取得できないか、年休を取得させるために「代替要員」を確保するなどの「配慮」等を行っても、年休を発給できない事を伝えなければならない。その事を伝えなくとも、自動的に省き諦めさせられている。

年休順位制度は、年休が取得できない事を諦めさせるシステムとして、無効化させる「自動防御システム」として利用されている。

会社の都合で取得させることができる人数だけ年休を認め、残りは「年休順位制度」で拒絶する方式となっている。

結果として、年休が取得できないのは、「年休順位の抽選番号が悪いから取得できない」パソコンによる年休順位の責任として、「時季変更権」を行使した会社や管理者の責任回避できる仕組みとされている。

我々の要求がかなえられないのは、「要員不足」にあるのか、「代替要員」を育成できていないのか、「配慮」されているのかが問題である。

次回進行協議 8月27日 11時 地裁