

とうにうん

NO. 93 号 2021年 3月 5日
J R 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19

進行協議は15回開催しましたが、いまだに進行している状況ではありません。それは、会社準備書面(14)、(15)でもそうですが、これまでの我々の主張に正面から答えたものになっていないからです。

<我々の主張は>

恒常的な要員不足ではないか！

時季変更権の行使は正当な根拠が適法化か！

会社は、「新幹線は日本の大動脈輸送」の確実な運行のため、また、準備書面(15)の雇用の確保では、昭和62年度の発足以来、現在まで人員整理を目的とした解雇や希望退職の募集等を行ったことがない。本件期間以外の令和2年、新型コロナウイルスにおいても解雇や希望退職募集等を行う事は無かった。

乗務員配置については、年度初で人数及び時期が判明しない乗務員の減少要素に対しては、過去の実績値等を参考にしつつ、年度内にどの程度が発生するかを予測している。

人件費等について、年休を申し込んだ全ての乗務員が、年休を取得できるように追加で要員配置を行った場合や、プロフェッショナル職運輸系統の社員を追加で採用し教育することに関しても、膨大な費用がかかることである。余剰労働力として追加要員に対して負担する人件費なる事を考慮すれば、民間企業として経営上取り得る処置ではないと主張しています

会社主張は、多くの年休が失効した正当な理由ではない！

会社は、この間「新幹線の日本の大動脈輸送」の確実な運行のため、基準要員については、年度初に予測し、乗務員の減少要素などが変動する。追加要員を負担すると莫大な費用がかかることは、民間企業として取り得る処理ではないと主張しているが、本件期間において職場の乗務員の年休が多数失効しているのが現実です。この本件期間においては、会社の主張は多くの年休が失効したことの正当な理由にはなりません。

会社は、人件費の固定・圧縮を最優先し、要員不足を乗務員の私生活の犠牲によって、乗り切ろうとする一貫した姿勢があり、年休制度の本旨を実行するために必要な配慮を行っているとは到底言えません。労基法39条5項の本来の趣旨を逸脱しています。

時季変更権の定義すらし！

会社の時季変更権の定義すらし、コンピューターによる年休抽選の時季変更は、責任回避のための自動防御システムです。勤務日5日前にならないと年休の取得が確定しません。本件期間においては、20日までに申し込んでも25日以降、さらに次の月末まで確定しない場合があります。そのため5日前まで年休が取得できたかわかりません。

そのため「日本の大動脈輸送」の確実な運行には「親族・町内会等の冠婚葬祭」「子供の運動会等」に出られないなど、家庭や地域における生活の犠牲の上にあるのです。

年休の本来の役割は、「私生活の尊重」である