

# とううん

NO.16 2021年 12月 3日  
J R 東海 労 東京 運輸 所 分会  
責任者 今 城 敬 一  
編集 集 教 宣 部

**年休裁判は今こうなっている22**

## 会社は、年休取得出来る状況 に応じた、他社の配慮の違い の問題をすり替えている！

**会社は、年休の時季指定について状況に応じた配慮がされていない！**

会社は、年休制度に関して JR 東日本、JR 西日本との比較は、臨時列車の設定本数の差等の前提条件を無視するものであって、意味がないと主張する。会社は臨時列車の設定本数に大きな差があると主張しているように見える。東海道新幹線だけを見れば、臨時列車の本数は多く見えるが、特に JR 東日本は、東北新幹線、秋田新幹線、山形新幹線、北陸新幹線、上越新幹線という複数の異なる新幹線を運行している。

新幹線の路線の数が多いほど、乗務員の運行・配置等は困難となり、年休の時季指定に対して会社として配慮することは困難となり得るが、しかし JR 東日本は、多数の路線がありながらも会社と違い、年休の時期指定に対してきちんと配慮をしているのである。

**勤務5日前の時季変更権の行使は労基法違反である！**

勤務日の5日前になるまで、一律に時季変更権を行使しないということは、申し込んでから長期間にわたって年休が認められるか、認められないか不安な状態に置かれるものである。そのため生活設計が成り立たないことは言うまでもない。この取り扱いの合理的理由は全くなく、労基法39条5項に反することである。

その他にも、2暦日の1日目に年休が認められない場合、2日目に年休を認めないということも労基法違反である。

会社は、1ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合は、使用者は労使協定、就業規則その他に準じるものにより、各日、各週の労働時間及び始業時刻・就業時刻を具体的に定める事が要求される。従って、勤務割が変形期間の開始前までに具体的に特定されなければならない。しかし、予備勤務で「空白」等があることなど変形労働時間制として許されないのであり、労基法違反である。

**会社は、年休権や年休制度の本質や趣旨等を理解し  
真摯に対応すべきである！**