

年休裁判は今こうなっている25

## 時季変更権の意義・重要性！

(原告証人) 竹信三恵子和光大学名誉教授

### 時季変更権

使用者から時季を指定するのではなく、労働者が必要と感じる時に労働者の判断で取得する事を原則とするものである。

「年休」の特質は、「人間として生きる時間」を確保するためのもの「私生活の尊重」である。

### 年休順位制度

コンピューターによってランダムに年休順位をつけ、労働者の個別の時季指定に対し、その可能性を配慮・検討・判断する以前に、あらかじめそれを事実上排除するような仕組みがいくつも埋め込まれている。「自動防御装置である」

一定の順位によって必要な年休が機械的に跳ねられることは、順位の低い事態が続ければ、事業の支障による時季指定の変更とは異なる「年休の拒否」になる。

### 休日出勤は慢性的要員不足の操作！

休日出勤についてどう思いますか？慢性的要員不足に対する操作が行われてる可能性が高い。要員不足ではないと言う反証は、被告側からは十分にされていない。

### 勤務日の5日前確認では社会生活ができない！

予備勤務者は勤務日の5日前にならなければ、年休が認められたのか勤務なのかかわからないと、事前の準備が必要な海外旅行や結婚式への出席などの予定を入れられなく社会生活を送ることができなくなる。会社の仕事が優先されている。

### 会社の準備書面等を検討して！

会社は、法、就業規則・労働協約等などに基づかず独自に決めていることが多い。

年休権を労働者の権利、特に時季変更権を労働者が指定する権利ということを全く忘却しているのではないかと思わざるを得ない。

年休の運用、とりわけ時季指定権の行使にあたって「通常の配慮」をしていない。出来ない理由を何度も同じことを言っている。配慮していない仕組みが多い。