

とううん

NO. 60 2023年 11月 14日
J R 東海 労 東京 運輸 所 分会
責任者 永井 晃
編集 教 宣 部

同じ会社の年休裁判が！ 東京勝利判決！大阪不当判決！ 地裁判決が違うのは何故か？

大阪原告は即時控訴、東京は会社側即時控訴、原告は附帯控訴

東京地裁は要員不足を認定、大阪地裁の判決は要員不足ではないという判断。

大阪地裁は年休権について殆ど触れることなく、会社側が勝利する事が決まっているかのような不当判決です。全く労働者の年休権を無視したような判決です。

休息権の保障である年休は、労働者の希望する時季に付与するのが基本です。労基法39条が定める年休は、憲法27条（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」）で明示的に規定されている「休息権」を保障・具体化したものです。それは、憲法25条の定める生存権（「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」）保障の理念にもとづくものです。

年休指定日に年休ではなく休日（公休・特休）を配置することは許されるか？

法定労働時間の順守のための公休・特休と休息権としての年休とはその性格が異なるのです。休息権としての年休は、労働者が請求してから速やかに確定しないと、計画が立てようがないのです。

会社はすべての労働者が、年休を取得するとしての必要となる要員数を確保しておく事が、時季変更権行使の不可欠の前提としなければなりません。

東京も大阪も恒常的要員不足であることには間違いありません。

何よりも、職場では希望する日に年休を取得できません。休日勤務しても年休が失効しています。年休を失効しないように、数多く申し込んでいても失効しています。このような状況が毎年繰り返されています。今も解消されずに続いているのです。この現実が恒常的要員不足ではないといえる事が、全く労働者の年休権を無視している会社の姿勢という事です。

会社は、時季変更権の時期や要員不足等に対して具体的に証明していません。ただ単に、「事業の正常な運営を妨げる場合」や「大動脈輸送の確保」のためと繰り返す事しかないのです。

この年休訴訟を勝利しないと、永遠に要員不足状態が続き、年休が希望する日に取得できず失効する事も続いて行くでしょう。会社は、年休訴訟が終われば、全く労働者の年休権を考える事もなく無視して行くでしょう。

高裁の闘いは会社との闘いでもありますが、労働者の権利である年休権という法律に対して、裁判官の質との闘いでもあるようです。

次回高裁結審 11月27日 11時30分 808号法廷