

年休 休日勤務 還流 問題を山積み・後回しに

組合員のみなさん！

職場の切実な要求102項目を、なんとしても解決し働きやすい職場にするために続けてきた協約改訂交渉を集約し、9月28日に妥結しました。しかし、多くの問題点は解決せず山積みのまま、後回しにされました。特に、年休が希望した日に入らないばかりか、流れてしまうという状況はそのままです。さらに、一方的な休日勤務指定や運輸系統の社員運用・駅還流という強制転勤はそのままです。

年休は絶対に流してはダメです

組合員のみなさん！ ユニオン・国労組合員のみなさん！

年休の残り日数は何日ですか？

年度末まであと6ヵ月です。前半の6ヵ月で何日の年休が取れましたか？ 年休の有効期間が2年あるから大丈夫とか保存休暇があるから、と安心していませんか？ 年休の有効期間がなぜ2年間なのか知っていますか？

年休の有効期間は、就業規則に「付与期日から2年間」となっていますが、労基法には「有効期間」が明記されていません。本当は、年休は1年単位で使うのが所定です。しかし会社や業務の諸条件で20日を完全に付与出来ないことがあることから労働省（現・厚生労働省）の通達によって「2年間」となっているのです。

社員に、何かの理由がある時に年休を確保するという利点は勿論ありますが、それよりも会社の勝手な理由で年休を流させないようにするための非常手段なのです。それでも流れてしまうので、やむなく「保存休暇」が！

保存休暇は“年休がたまる”と思いがちですがそうではありません。要員不足で年休が付与できず流れてしまう、ことを覆い隠すという役目をもしているのです。就業規則では年休が「失効した場合」と明記されています。年休が流れるのを防いでいるわけではありません。

一人ひとりの声と行動で職場を変えましょう