

## 年休は労働者の権利！ JR東海は労基法に抵触!?

年休取得の困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が多数発生しています。運輸職場では現実に一人も年休が取得できない日が多く存在しており、このような状況は車両職場にも広がりはじめました。

会社は、JR東海労との交渉で「社員が20日間の年休を取れる要員は配置している」「同じ日に年休の申し込みが多いと発給できない」「社会全体で見れば世間水準より大きく上回る年休を発給している」「要員配置は適正だ」と主張しています。しかし、適正な要員を配置しているのなら、一人も年休が出ない日は無いはずです。ここに会社の大きな誤魔化しがあります。

年休を定めた法律である労働基準法第39条5項には「年休を労働者の請求する時季に与えなければならない」と、年休が労働者の権利であることを定めています。同法律にはもう一方で「請求された時季に年休を与えることが事業の正当な運営を妨げる場合においては他の時季にこれを与えることができる」と、いわゆる「時季変更権」の行使を認めています。

しかし、「時季変更権」の行使には「単に業務多忙という理由で行使はできない」「代替勤務者の確保や勤務割を変更するなどの努力をせずしての行使は許されない」と最高裁の判例にあるように、会社に対して時季変更権の行使に際しては重い条件を科しているのです。

皆さん！どうですか？年休を発給するための会社の努力を感じていますか？会社が本当に努力しているのなら、代替勤務者の確保や勤務割を変更するなどの努力を行うはずです。であるなら一方的な休日出勤などは到底発生しないはずです。

「時季変更権」は時季を変更できる権利であって、年休そのものを「拒否」できる権利ではありません。時季を変更された年休は年度内に必ず指定されなければなりません。従って、年休が流れる事態など起こるはずがないのが法の趣旨なのです。

「時季変更権」は年休取得請求を「拒否」できる権利ではない！