

知らなきゃ損する労基法39条！②

年休が出ないとあきらめていませんか 会社の時季変更は違法です！

皆さん、欲しい日に年休を申し込んでもほとんど年休が出ません。年度末には年休が流れて悔しい思いをしたことが誰でもあると思います。そして年休が出ないのは要員がないので仕方がないと思っていないですか？

しかしそれは誤りです。労基法は年休について第39条第5項で「**使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない**」と謳っています。年休を申請した日に会社は付与しなければならないのです。

年休を入れなくてもいいのは「請求された時季に有給休暇を与えることが**事業の正常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**」場合だけなのです。

しかし、会社は「事業の正常な運営を妨げる場合」という労基法のただし書きを理由に「時季変更権を行使した」と主張し、どこの職場でも年休を何日申し込んでも取れないという状態が続いているのです。しかしその理由はウソです。

会社は年休を抑制して要員を削減し人件費を減らすことで利益が増えます。そのために必要な要員を意図的に配置していないのです。これが年休が入らない原因です。現場管理者でさえ年休が入らないのは「人がいないから」と言っています。しかし本社は「**必要な要員は配置している**」と言い張っているのです。

年休を与えれば「事業の正常な運営を妨げる」のでしょうか？名古屋高等裁判所は西日本ジェイアールバス事件の判決で、「**使用者として～尽くすべき通常の配慮を尽くさなかったことや運転係の要員の不足が9か月以上にわたって常態化したこと**」は「**事業の正常な運営を妨げ**」たとはいえず時季変更権の行使は誤りであると明確に断定しています。JR東海労は、会社による年休抑制・年休失効は不当である、違法な時季変更は認めないと裁判で闘っています。

会社の不当な年休抑制を許さないため共に声を上げましょう。