



年休裁判勝利！ 解説シリーズ④

一方的休日勤務指定は、 恒常的要員不足と断定！

東京地裁判決は、会社が一方的な休日勤務指定を続けてきたことは、以下のように恒常的な要員不足の状態であると断定しています。

被告は、平成27年度の当初に基準人員に従った人員の配置をただけでは、各運輸所の乗務員が年休を平均20日取得できる状況とはならないと見込まれることを認識し、かかる認識の下、不足する労働力を補って、年休取得が可能な人員を増加させることを目的として計画的に休日勤務指定を行い、各運輸所の乗務員に対して、休日の振り替えや代休の付与もしないままに、平均5.4日から5.6日分の休日勤務を指定していたこと、乗務員など年休取得日数を平均20.5日あるいは平均20.3日と、平均20日という目標をわずかに超える程度にとどまったことに照らせば、上記の各運輸所の従業員の年休取得日数が、年間で平均20日以上という目標値を達成したのも、休日勤務指定制度を他の乗務員の年休取得日数の確保という本来の目的とは異なる目的で利用したことによるものと推察されるところである。

東京第一運輸所および東京第二運輸所は、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めざるを得ない。

年休取得が「年間で平均20日以上という目標値を達成した」といってもそれは、「休日勤務指定制度を他の乗務員の年休取得日数の確保という本来の目的とは異なる目的で利用したことによるもの」ということは、休日出勤をしなくても年間20日間の年休を取得できる要員を配置すべきであるということです。従って、「東京第一運輸所および東京第二運輸所は、恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めざるを得ない」と断定しています。