



年休裁判勝利！ 解説シリーズ⑤

年5日以上の一方向的休日出勤は、乗務員に負担を強いている！

東京地裁は、恒常的な要員不足の状態を認めた上で、以下のように判断しています。

被告は、本件期間において、年休の時季指定をした原告らに対し、恒常的な要員不足の状態のまま時季変更権を行使していたものといえるから、原告らとの関係で見れば、過失により前記Aの労働契約上の義務（債務）を行ったものと認めるのは相当である。

被告（会社）は恒常的な要員不足を放置していたのだから、労基法が定める時季変更権の条件（事業の正常な運営を妨げる場合）には該当せず、被告の時季変更権の行使は無効だということです。

各乗務員は平均して年5日以上振り替えや代休を付与されないまま、休日勤務を指定され、その分、休息の時間が喪失したといえるから、その負担が一概に軽いとは言えない。

「軽いとは言えない」＝負担は軽くないということです。東京地裁は、年5日以上
の休日出勤は負担が大きいと認めています。

以上のように、判決の解説をシリーズで発行してきました。会社は控訴して争う姿勢を見せていますが、JR東海労組合員の年休裁判の闘いにより、職場では、年休が出やすくなった、年休申込簿に事由を書く必要はなくなった、一方向的休日出勤の指定がなくなったなどの成果を勝ち取っています。会社が自主的に改善したものではなく、闘いによって改善せざるを得なくなったのです。

全社員の皆さん、職場改善のために声を出し続けよう。JR東海労の旗の下に結集しようではありませんか。