

# JR東海労なごや

2017年9月7日 No. 1089  
JR東海労名古屋地方本部  
発行者：山田哲也  
編集者：教宣部

ためになる協約・協定交渉シリーズ②

**いつでも、好きなときにとれるのが有給休暇です**

**年休20日を取得できる要員を確保すべきだ！！**

年休《年次有給休暇》は与えられるもので無く、  
取得する権利は私たちにあるのです

**年休取得困難の原因は要員不足だ**

現在、乗務員職場では、年休を申し込んでも年休が取得できる状況ではありません。4月から半年経った現在、年休が35日以上もった多くの乗務員がいます。また、連続5徹勤務は当たり前の乗務員職場があります。いうまでもなく年休が取得できない要因は明らかに乗務員の要員不足です。

**年休付与の努力なしで時期変更は変更権の乱用**

乗務員の皆さん。要員がないから仕方がないと思いませんか？

しかし、労働基準法では、労働者に年休を付与する義務が明文化されています。

労働基準法第39条には「使用者は、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。ただし、請求された有給休暇を与えることが事業の正常な運営に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」と謳っています。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、年休を取る日の仕事が、労働者の担当している業務運営に不可欠であり、代替りの労働者を確保することが困難な状態を指します。しかし、会社は、その前に、労働者が申し込んだ年休が取れるように、勤務予定を変更したり、代わりに勤務する者を確保したり「配慮」する必要があります。このような努力をしないで時季変更は法的には認められません。このことは、西日本JRバス事件の判決で明らかになっています。

**退職時には保存休暇をすべて付与すること！！**

現在、乗務員職場では、毎年、年休を申し込んでも年休が失効しています。年度初めでは、年休が40日＋保存休暇20日計60日スタートの乗務員が多くいます。現行の協約では、退職すると保存休暇は、20日のうち10日しか発給されません。残りの10日は失効となります。

たとえば、4月退職の社員は、新たに20日年休が付与されることにより、4月に特休・公休が最大8つ入ることによって保存休暇が2日しか付与されないこととなります。

保存休暇の日数の付与が違うことによって、不満の声が出ています。現在の協約では、保存休暇は、毎年、年休が20日以上ある場合、5日を限度として累積し、累積日数の限度は20日となっています。毎年20日以上年休を持ち越すと、5日しか保存休暇とならず、残りは失効となります。一番の問題は年休が20日取れないことです。

**東海労は、職場の声を代表して協約・協定の取り組みを精力的に取り組んでいます。**