

年休失効の要因と見せかけの要員配置数

内勤を除く**乗務以外の実績**について2015年度、実績のない4月、11月を除いて**1人あたり6.3日**、2016年度は**7.1日**で、会社主張とほぼ同数でした。

乗務員配置数に計上された内勤の実績について、2015年度は実績の提出がない4月、5月、11月を除いて延べ639日のうち乗務以外の勤務は424日で乗務は215日、**乗務以外の勤務比率が66%**で**乗務比率34%**。2016年度は7月を除く955日のうち690日で乗務は265日、**乗務以外の勤務比率72%**で**乗務比率は28%**でした。さらにいずれの年度も1ヶ月間、全く乗務しない社員が複数の月で存在しています。乗務員配置数に計上し、概算や事務等に從事させられているのです。

内勤等を除く基準人員算出にあたって会社は乗務以外の勤務を年間1人4日としています。しかし、実態は上記数値を大きく上回っています。その数値の差が年休取得に大きく影響しているのです。

勤務指定にあたり会社は準備書面で休日（公休・特休）、乗務以外の勤務、各種休暇、そして年休という順序で勤務を指定していると述べています。**年休は一番後回し**ということです。

この実績調査から運輸所の各部署においても業務量に見合った必要要員が配置されていないことが浮かび上がりました。

「乗務以外の勤務」は時季変更権行使の理由「事業の正常な運営を妨げる場合」となりえるか？この間、原告からの乗務以外の勤務の具体的勤務内容を求釈明してきましたが全く返答がないのが現状です。当時、運輸所では所内の各種委員会、会社行事、各種イベント

等を開催するにあたり乗務員を乗務労働から日勤勤務に指定して実施していました。輸送業務を生業とする企業において時季変更権行使の要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、輸送業務に直接影響を及ぼさない会社行事、社員の自主活動である各種委員会開催の日勤勤務が該当するの否か、年休権との関係で明らかにすべき事項です。また事業の正常な運営に必要と主張するのであれば年間の実績から基準人員算出の数値に反映することが事業者としての務めといえます。年度初において計画的な休日勤務を設定して公休・特休を削減し、年休を抑制し事業運営を行ってきた、行っているのが実態として公に明らかになったのです。

会社は、どれだけ準備書面の紙面を割いて社会的使命を延々と綴っても言い訳にもなりえないのです。真に社会的使命を果たすのであれば社会的使命を直接担っている社員の健康含め生活を保障してこそ成立するのです。決して社員の犠牲の上に成り立つものであってはなりません。利潤追求のために労基法の趣旨を逸脱し、自ら定めた就業規則をねじ曲げて都合よく解釈・運用し効率化の名目で必要要員を削減し人件費を削減した結果3兆7千億円に上る内部留保を積み上げているのがリーディングカンパニーを自称するJR東海会社の実体です。

みなさん、騙されたことを自覚しても、そのまま流しておくと、また騙され続けるのですよ！

見せかけに騙されず、真実・本質を探究することが重要ですよ！

さあ跳べ！ここがロドウス島だ！！

**次回弁論期日
11月24日(水)11時から
大阪地裁 809号法廷**