

	2017年 3月22日 第761号	JR東海労新幹線関西地方本部 http://www.geocities.jp/jrcu_kansai/ 発行責任者 小林 國博 編集責任者 島津 力
---	-------------------------	---

会社は、社員が申請した日に年休が取れるよう配慮する義務がある！！ 皆さん！ 下記の裁判の判決内容を知っていますか??

会社が、社員の年休申請を(違法に時季変更権を行使し)35回にわたり認めず、7日分の年休を失効させたのは債務不履行である。したがって会社は、社員に25万円の慰謝料を支払え。

この裁判は、通称『西日本ジェイアールバス年休権侵害損害賠償事件』〔金沢地方裁判所平成3年(ワ)第211号事件〕で、西日本ジェイアールバスの社員が、「会社から2年間にわたり41日分の年休の行使を不法に妨げられたうえ、7日分の年休を失効させられた。よって、会社は損害賠償として30万円支払え」と訴えた裁判の判決です。

この裁判の争点は、以下の2点でした。

1. 社員は、年休申請した各日とも何らの異議をとどめることなく会社の時季変更の指示に従って就労している。会社は上記事態を、「これは、社員が黙示的に年休申請を撤回したことである」と主張するが、そういえるか否か。

2. 社員の年休申請に対する、会社の「事業の正常な運営を妨げる(代替要員がない)」ことを理由とした時季変更権行使が適法か否か。

そして、下された判決は以下の内容でした。

【争点1に対して】

年休申請した日に、「原告(社員)が何らの異議をとどめることなく会社の指示に従って就労したとしても、そのことから年休の時指定を撤回したと解することができない」

【争点2に対して】

「労基法39条の趣旨に照らせば、使用者にはできるだけ労働者が指定した時季(日)に休暇を取れるように状況に応じて配慮することが要請されている」、ところが会社は、「当該日に要員が不足すると見込まれる場合には、年休の時季指定のある日について時季変更権を行使してその要員を確保し、それでも足りない場合には、特休予定者や公休予定者に出勤を求めてこれに対処していたが、一方で、(前月20日までに)年休申込簿によって時季指定された日に通常の人員配置のままでは労働者が年休取得できないことがあらかじめ明らかな場合については、時間的余裕があっても、病気など特別の場合を除けば、他の休日予定者との調整を行うなどのことによって代替要員を確保して労働者に時季指定の日に年休を取得させようとする努力は一切試みようとはせず、漫然と時季変更権を行使している」「また、・・・運転系の業務量と要員の状況とを検討すると・・・要員の不足が常態化しているものと認めることができる。」「これらの事実を照らせば、・・・使用者として年休の時季指定がなされた場合に行うべき通常の配慮が尽くされておらず、・・・労働基準法39条4項ただし書きにいう『事業の正常な運営を妨げる場合』との要件を満たさない違法なものである」

皆さん!! 以上のような明快な判断を下した判例からみて、年度末で多数の社員の年休を失効させてしまうJR東海会社の姿勢は問題だと思いませんか!?

※ 判決文を読みたい東海労組合員、他労組組合員、管理者の方は、役員まで。 渡します。