


|   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
|  | 2019年<br>1月30日<br>第803号 | JR東海労新幹線関西地方本部<br><a href="http://www.geocities.jp/jrcu_kansai/">http://www.geocities.jp/jrcu_kansai/</a><br>発行責任者 畑野 浩孝 編集責任者 島津 力 |
|---|-------------------------|---|

社員の年休を失効させないために、次善の対処策として、

**休日予定日を年休にして、労働日を本人の同意を得て**

**休日指定＝「休日出勤」したように処理すること！**

**皆さん！ 年休は失効しませんか？**

3月の勤務発表で、年休が失効せずに完全消化できるかどうかははっきりします。

会社は「年休裁判」を無視できずに年休を出すため、本人の同意なき一方的休日出勤指定を繰り返してきました。それでもまだまだ多くの仲間が年休を失効しそうです。

**賃金が支払われる＝有給の休暇を放棄する必要は無い！**

年休とは、私たち労働者に法律で定められた権利であり、会社から賃金が支払われる有給の休暇です。法律で定められた私たちの権利＝賃金が支払われる休暇を自ら放棄する必要はありません。しっかり要求すべきです。そうしないと「年休は出さなくてもいい」「失効したら仕方ない」が当たり前になってしまいます。

**労働組合を通じて、私たちの要求を獲得してもらいましょう！**

組合員の利益を第一に考え、労働条件の改悪を許さず、会社に法律で定められた「やるべき事、守るべき事」をしっかり実行させることが労働組合の役目です。

あなたの所属する労働組合を通じて、私たちの要求を獲得してもらいましょう！

年休失効の根本原因は要員不足です。要員の確保が第一ですが、今年度はもう無理です。

だからといってあきらめる必要はありません。

こうすれば失効しそうな年休は消化できます。

**本人の同意を得て「休日出勤」をしたように処理してもらえればいい！**

3月の勤務で、会社が公休と特休の予定日に考えている日に失効しそうな年休を入れさせれば良いのです。そして本人に「申し訳ないけど、年休を発給できないので、これでお願いできないでしょうか？」と同意を得て、その他の出勤指定日を公休と特休に指定して、「休日出勤」をしてもらったように勤務処理すればいいのです。

こうすれば、本年度の年休失効は最小限におさめることができるのです！！

**みんなで要求しましょう！！**（裏面参照）