



2020年 4月15日
第147号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実
編集 情宣担当
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申第34号

4月10日

「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外及び休日労働に関する協定」に関する申し入れ 団体交渉実施!!④

2. 年次有給休暇の取得率（日数）の実績を示すこと。

回答）就業規則や関係法令等に則り取り扱うこととなる。

◆団体交渉の主な議論内容（要旨）です。

組合）年休取得のための休日出勤が発生している。

会社）休日出勤と年休の関連性はあるが、会社の回答をリレーションしてほしい。データとして示せるものはない。各職場でも年休が入らなくて困っているという話は聞いていない。一人でも年休を申し込んで、それに応えていきたいとやっている。その裏返しが休日出勤であると認識している。

組合）年休取得率の数値はないが、現場では入っている感覚はある。しかし、年休取得による休日出勤が増えているのは課題。また、休日出勤する側が出勤出来ない時間の勤務を指定され居流さなくてはならなくなると在宅休養時間に関わる。勤務の配慮は出来ないか。

会社）配慮がいいかどうかはあるが、その人での合意がなければならない。

組合）ある営業職場では、年休を申し込んだ日と異なる日に年休が指定された。

会社）営業では仮年休を活用しながら、生活設計に配慮しやっている。社員とのコミュニケーションをしている。事象があれば、確認していく。

組合）GS社会人、テンポラリースタッフが経験していること。シンジャー上でも確認しているが、流してしまうこともある。年休の日数を間違えてしまうこともある。システム化できないか。

会社）GS社会人採用で合格した人には、人事と主幹で周知している。今のシステムでは反映されないの、協力してやっている。

○年次有給休暇と時季変更権

使用者は、労働者が雇入れの日から6カ月間継続勤務し、その6カ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。それ以降は、勤続年数に準じて年次有給休暇の付与日数が加算されていきます。



JR東日本	勤続	入社時	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
	付与	15日	16日	17日	18日	19日	20日	20日
法令	勤続	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
	付与	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

使用者は、上記の有給休暇を事由に関係なく労働者の請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を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ます。これを「時季変更権」と言います。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは個別的具体的に客観的に判断され、例えば有給休暇を使用する労働者が担当する業務が代替の効かないものであったり、他の労働者が一斉に休暇を取るため本来の業務すら人員が割けないという場合であり、単に業務多忙という理由では行使はできません。また、使用者に与えられている時季変更権は、文字通り有給休暇を与える時季を変更することができる権利であって、労働者からの有給休暇の取得請求そのものを拒否できる権利ではありません。

労働者の時季指定権は、法律上当然に労働者に生ずる権利であり、労働者の請求を待つて初めて生ずるものではありません。使用者の許可や承認は不要であり、そのような観念を容れる余地そのものがないのです。

**年休取得のための休日出勤が増加している現状です。
年休と休日出勤の関係を点検しよう!**

⑤に続く