



JR East Transport Service workers Union

The Nakasya Journal

発行日 2024年11月30日

発行 No.44

中野車掌区分会

職場で聞こえる声



最近、一部の管理者からの発言について分会に相談が寄せられています。

- ・秋の面談で「休日出勤だけでは、社員の評価項目に値しない」
- ・「休勤するのは当たりだ！」と言われた。
- ・「休日出勤は、2回するのが当たり前」
- ・12月・1月と要員がひっ迫しているので、「年休を申し込むのを控えて欲しい」
- ・「年休を申し込みをしないしてほしい」

これが当たり前ではないです！

パワハラや労基法の違反を疑われる発言をする管理者は、会社のマネジメントが出来ていない証拠です！輸送サービス労組は、働く人が安心できる環境を構築していきます！

「年休申請の抑制」と「休日出勤が当然」
心当たりありませんか？

年次有給休暇は、労働基準法第39条で定められた「労働者の権利」であり、申請を妨げることはできません。労働者の取得申請に対し、会社は「時季指定（付与）」か「時季変更（見合わせる）」かの二択しかありません。時季変更の行使（労基法第39条5項）は「事業の正常な運営を妨げるか否か」とされ、行使するにあたり「恒常的な要員不足では認められないこと」「時季指定ができるマネジメント」と「使用者の相応の配慮を行うことが必要である」ことが過去の判例からも明らかになっています。

長時間労働は心身に与える影響が大きく、企業は「安全配慮義務」を負うことから、厚生労働省は「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」の中で「時間外・休日労働は必要最小限に留める」こととしています。また、ワークライフバランスが重視される社会環境にも逆行しているため「休日出勤を当然」とすること自体が誤りなのです。