

## 八地申 第29号 年次有給休暇の請求に対する適切な取り扱いを求める申し入れ 第6回交渉 11月14日

### これまでの経過

#### 第5回団体交渉(9月20日)で組合が会社に求めたこと

平成27年度に年休失効した全16人分の年次有給休暇の申込簿及び、勤務実績に関してアルファベットを両方とも共通で振った資料

### 今団体交渉までに会社から組合へ資料提示の意思を示された内容

- ①年休失効した16人分全員の提示を求められたが、組合員10人分なら示す準備がある。
- ②休申込み簿と、実績が分かる勤務表を10人分切り抜いて示す。
- ③資料作成に1ヶ月程要する。  
事前に資料提示はしない。団体交渉の席で示す。

**事前に資料を検討し団体交渉を有意義なものにするため、団体交渉前の提示を求めましたが、事前に示すことはできないと頑なに主張しました。**

**団体交渉の期日が延びることから、資料提示を求めず今団体交渉の開催を求めました。**

### 団体交渉議論内容

#### 時季指定したにも関わらず年休を失効したことに対しての、会社見解を改めて求める!

##### 組合主張

年休失効する組合員に対して、年度末の3月に付与できていれば年休は失効していなかったというのが、我々の主張。これまでに会社から提示された資料からも、27年度末の28年3月に立川車掌区では年休の付与ができない状況ではなかったというふうに認識している。

平成27年度で年休失効した組合員の10人、全体で言えば16人が28年3月に時季指定していたにも関わらず、他の失効する年休を持っていない人の時季指定よりも優先して、年休の付与をすることを行わなかったのか。

結果的に、会社が優先的に年休付与することを怠ったことにより失効した。要は、時季指定しているにも関わらず年休失効したのは、会社がそれぞれの社員の年休の管理ができていなかった過失によって失効したのであり、その失効した年休の救済を求めていることに対して、会社回答を改めて求める。

##### 会社主張

年休失効する人に、失効するかどうか差し迫っていなかった。必要があってそれぞれの人が時季指定しているものであり、優先順位を付けていたか確かめることは言えない。マネジメントに課題があったことはこれまでも繰り返し述べている。

救済はそういった意味で責任がない。3月を見れば捉え方はあるが、失効に直接結びつかない。何も問題なかったという訳ではなく、複合的な要因がある。年休は2年間の期限としか答えられない。

**時季指定しているにも係らず、会社が社員それぞれの年休の管理を怠ったことにより、年休が失効したことは明らかだ！救済しないことは認められない！**

### 継続議論とし、求めたこと!

改めてサンプル資料を作成するにあたって使用した平成27年度の年次有給休暇の申込簿及び、勤務実績をアルファベットで両方とも共通で振った資料提示を求める! その資料について説明することが無いのであれば、他の議論する事案も多いなか、資料の受け渡しだけの為に、団体交渉を開催することは合理的ではないため、折衝などの場で資料提示を求める!