

八地申 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3回 交渉

「時季変更権の行使と年次有給休暇の失効の因果関係は結びつけることが難しい」とする会社に、組合が調査した現実を突き付け見解を求める！

☆組合が調査した結果内容

Aさん

| 月 | 年休申請 | 年休付与 | 時季変更権数 | 再申込み | 年休残日 |
|----|------|------|--------|------|------|
| 4 | 9 | 1 | 8 | 0 | 38 |
| 5 | 8 | 1 | 7 | 1 | 37 |
| 6 | 6 | 3 | 3 | 0 | 35 |
| 7 | 4 | 1 | 3 | 0 | 32 |
| 8 | 5 | 0 | 5 | 1 | 31 |
| 9 | 5 | 0 | 5 | 4 | 30 |
| 10 | 4 | 0 | 4 | 0 | 26 |
| 11 | 7 | 0 | 7 | 1 | 26 |
| 12 | 4 | 0 | 4 | 0 | 25 |
| 1 | 5 | 0 | 5 | 1 | 25 |
| 2 | 9 | 1 | 8 | 0 | 24 |
| 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 23 |
| 合計 | 68 | 9 | 59 | 8 | 21 |

Bさん

| 月 | 年休申請 | 年休付与 | 時季変更権数 | 再申込み | 年休残日 |
|----|------|------|--------|------|------|
| 4 | 3 | 1 | 2 | 0 | 35 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| 6 | 2 | 0 | 2 | 0 | 34 |
| 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| 9 | 7 | 0 | 7 | 1 | 34 |
| 10 | 4 | 0 | 4 | 1 | 33 |
| 11 | 4 | 1 | 3 | 0 | 32 |
| 12 | 6 | 1 | 5 | 0 | 31 |
| 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | 30 |
| 2 | 7 | 0 | 7 | 1 | 30 |
| 3 | 10 | 4 | 6 | 3 | 29 |
| 合計 | 64 | 7 | 42 | 6 | 22 |

Aさんの場合

**残日数38日 年休時季指定68日
年休取得17日 時季変更権行使59日**

年次有給休暇1日失効!!

Bさんの場合

**残日数35日 年休時季指定64日
年休取得13日 時季変更権行使42日**

年次有給休暇2日失効!!

【会社】 組合資料については、2人の社員に対するものをデータとしてまとめられている。これは年休の残数、時季変更権の行使数、年休取得が整理されているものであって、因果関係的なことを読み取ることはできない。

【組合】 この資料(表)において会社は因果関係が読み取れない？有効なものではないということなのか。会社としてこの資料(表)はどのような意味を持つと考えているのか示すべきだ。事前に会社には具体的数字を出して因果関係について証明しているものであり、調査していくべきと求めていた。しかし、会社は頑なに「わからない、調査しないとは言わないが結論はやらない」との回答であった。

【会社】 意味がないとかどうかをいうものではない。組合が提出した資料は、月ごとに時季指定した日を示し、時季変更権の行使、年休付与が分かるだけのものである。この資料については、都労委で突然出されたと認識している。組合と会社の立場が違う、会社としての見方では因果関係は証明できるものではないということだ。

一目瞭然！因果関係は明らかだ！！

【会社】 個人に責任云々と言うものではない。責任とか問うものではない。会社に責任はないと思っている。

【組合】 責任がないとは言えない。労働者側に何の問題があるというのか。365日時季変更権が行使されている状況を作っているのは会社だ。きわめて要員問題が根本的な事柄だ。時季変更権と年休失効の因果関係は間違いなくあり、会社の責任は明確である。サンプリングをしたというならば、どのように調査したのか。方法、内容を明確にすべきだ。

【会社】 サンプリングについては組合に対して説明をすることは考えていない。

【組合】 それでは、議論は深まらない。組合からの資料については因果関係が証明されたものではないと言い、サンプリングしたというのだから、それを団体交渉で説明するのは当然である。組合からの提起に踏まえて会社が回答することが必要だ。団体交渉の場を設定すればいいだけではない。具体的に示すべきだ。

【会社】 サンプリングについては、以前組合に対して資料を開示したが、会社の意思とは違った見方をしたこともあるので・・・。

【組合】 当たり前だ。組合が求めた資料と違うものが出てきて、了解したとはならない。違うものだと言っただけだ。責任転嫁も甚だしい。

【会社】 サンプリングのやり方等については、示すかどうかも含めて検討する。

**年休失効の原因は会社にある！
直ちに調査を行い原因を明らかにするべきだ！**