

法令で労働者に与えられた権利に対して

会社が干渉してくることは、まさに本末転倒だ！

会社は10月から、新社員システム『JINJRE』の導入に伴い、年休の申し込み方法や取扱い等を一方的に変更し、全職場での統一を図ろうとしています。

申し込み方法や取扱い等の変更によって、どのような事態が想定できるでしょうか。

- タブレットからの申し込みになると、日付ごとの申し込み人数がわからなくなるのでは。透明感がなくなり、入るか入らないかで不安になる。
- 休日出勤しないと年休が入らなくなるのでは。
- 賄賂を贈る人が出てきそう。
- 申込事由を具体的に書きたくない（書けない）事情の人もある。
- 年休の時季指定が競合したときには、勤務作成者の裁量が大きいのでは。
- 年休がブラックボックス化する。公平性がなく、公正さもないから納得できない。

※社員の声を掲載しています。

年次有給休暇（労基法第39条）を押さえよう！

年次有給休暇（労基法39条）は「労働者が請求した時季に必ず与えなくてはならない（時季指定）」と定められています。そのため『申込事由』で制限されるものではなく『私用』と記入しても問題はありません。

ただし、唯一「正常な事業運営を妨げる場合に、他の時季に与えることができる（時季変更）」とされています。

しかし、安易に時季変更は認められていません。休暇が取得できるように最大限の努力と相応の配慮を行わなければなりません。

そのほか「その日は忙しい」「恒常的な人手不足」を理由に時季変更はできません。

会社が第一に考えるべきことは、

年休が取得しやすい職場環境をつくり出すことだ！