

今年度の連続休暇の取り扱いに関する申し入れ こんなはずではなかった（泣） 連続休暇が無駄になった！！

政府は4月7日、新型コロナウイルスの感染拡大を受け「改正新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づく「緊急事態宣言」を発令しました。

不要・不急の外出の自粛を求められている中、連続休暇で旅行等を予定していた社員が、連続休暇を取り消したいが取り消せないと一方的に通告されることで不満を抱えている状況であると、組合員から連絡がありました。

予期せず「緊急事態宣言」が発令され、貴重な年次有給休暇を無駄に使用してしまうことで、社員は不利益を被っています。

本部は、現場で働く社員の不安や疑問を払拭する必要があると判断しました。また緊急事態であることを考慮した勤務の取り扱いを行うべきであるとも判断し、4月16日に会社に申し入れを提出したところ、5月8日に回答が来ました。

申し入れ内容と回答は、以下の通りです。

1. 「緊急事態宣言」の発令を理由に、連続休暇の取り消しを求めた社員に対しては、連続休暇の申し込みの取り消しを認めること。また、認めない理由を明らかにすること
2. 「緊急事態宣言」の発令を理由に、連続休暇の取り消しを求めた社員に対しては、今年度下期の連続休暇申請を認めること。

【回答】（1・2一括）

連続休暇は、社員が申出・申込後に時季指定をすることで、毎年4月1日から翌年の3月31日までの間に1回取得することができ、年休を少なくとも3日含む連続5日間の休暇である。

一度、時季指定した年休を撤回することについては原則認めないが、連続休暇を申し込んだ期間に、結果として年休が3日時季指定されなかった際は、連続休暇を取得したことにはならず、再度の申し出を妨げるものではない。

3. 「緊急事態宣言」の発令により予定していた旅行等が出来なかったにも関わらず、

連続休暇を取得してしまった社員に対しては、本人の希望した時期に、特休・公休を使用して連続休暇を取得させること。

【回答】

連続休暇は、毎年4月1日から翌年の3月31日までの間に1回取得することができる休暇であるため、この間に一度取得した社員が再度取得することはできない。

4. 理由の如何にかかわらず、社員が申し込んだ年次有給休暇について取り消しを求めたときは、これを認めること。また「年休の取り消し」を認めない職場があるが、その理由を明らかにすること。

【回答】

年休の請求手続きは就業規則で定められており、会社はその手続きに則って請求された年休を前提に代替勤務者の確保等の勤務操配を行っている。請求後の撤回を認めることは、その勤務操配に支障をきたすものであるから、原則として認められない。個別の職場については、地方で議論されたい。

以 上