

年休申請に対する会社の努力義務とは！

8月22日、島津さん裁判・本人訴訟の進行協議があり、裁判官から証人尋問の期日を決めたいとの申し出があり、10月30日に証人尋問の期日が決まりました。

その後、裁判官から証人尋問の期日前に口頭弁論の期日を入れなければならないという申し出がありました。以下、その時のやり取りです。

裁判官：「9月22日でどうかですか？」

会社弁護士：「いいです」

裁判官：「それでは22日の16時から弁論ということにします」

島津：「ちょっと待って下さい。22日は休みの申し込みが終わっていて、休みの申し込みが20日までなので休めません！」

裁判官：「会社の方で何とかありませんか？」

会社弁護士：「ちょっと待って下さい。相談して来ます」（一時退室）

会社弁護士：「明日、出勤したら直ぐに申し込んで下さい」

島津：「わかりました。現場には話を通しておいて下さい」

会社弁護士：「わかりました」

今後も年休発給のための**努力**をお願いします！

翌日（8月23日）、島津さんは出勤して直ぐに大阪仕業検査車両所の上田助役（勤務担当）のところに年休の申し込みに行きました。

島津：「9月22日の年休を申し込みたいのですが」

上田：「もう、年休申し込みは終わっている。無理です」

島津：「昨日、裁判の関係で決まりました。支社も承知しています。確認してもらえばいいです」

上田：「ちょっと待ってくれ」（一時退室）

上田：「年休簿に書いてくれ」

島津：「わかりました」

上田：「理由も書いてほしい」

島津：「裁判のためでいいですか」

上田：「・・・」

8月25日の勤務発表で島津さんの9月22日の勤務は年休になっていました。この様に、最初は「無理です」と言っていながら、努力**をすれば何とかなるのです。また、この**努力**が会社には**義務**としてあるのです。（労基法第39条4項）**