

「休日（公休、特休）」と「休暇（年休）」の違い 現場管理者は理解してるの!?

大阪第二運輸所では、冠婚葬祭や人間ドック、通院等の社会通念上、年休が認められる事柄について優先的に年休を取得する優先休暇制度があり、会社はその申請に併せて「証明書」の提出を求めてきました。それはあくまで、休日以外の勤務日（労働義務）となる日に年休を申請（時季指定）した時のものでした。

ところが、8月に年休の時季指定と優先休暇申請書を提出した組合員の先月25日発表の勤務指定表には「年休」ではなく、「特休」が指定されていました。即ち、「休暇（年休）」ではなく「休日（公休、特休）」を指定されたこととなります。そもそも、年休の時季指定日に特休を指定すること自体、証明書まで提出して申請した年休はどのように処理されたのでしょうか。会社の勝手に、休暇と休日を都合よく付与できるっておかしいですね。

当然、組合員が時季指定した休暇ではなく会社が付与した休日であるので、「証明書」は必要ありません。それにも関わらず、会社は、休みを手配したからとの理由で当該組合員に「証明書」を強要してきました。

大谷川さんの「年休裁判」での会社側の答弁書の「(2) 年休権行使に関する運用の実態について」の答弁で、『・・・乗務員が年次有給休暇申込簿の「時季指定日」欄に記入した日が、勤務指定表において特休又は公休と記載された場合には、それらの日に対する時季指定はなかったものとして取り扱われる・・・』と主張しています。この主張自体にも労基法上の問題がありますが、時季指定した日に休日が指定された場合、年休は申し込まなかったものとして取り扱おうと、会社自ら言い放っていることからすると、今回の組合員に対する「証明書」の提出強要は、完全に矛盾します。

・現場管理者は今回の「証明書」強要の間違いを認め本人に謝罪すること！

・「休暇」と「休日」の違いを認め、時季指定した年休については全て発給すること！