

## 何が奨励だ！

## 年休の利用目的を書かせるための「見せしめ掲示」に抗議する！

現在、職場の「社員連絡用掲示板」には、運転科が「年休事由記載漏れ」として社員を呼び出し、年休の申し込み理由（利用目的）を書かせるための掲示を貼っています。この掲示は昨年1月分から9月分までのものを、現在まで1年間もの間掲示し続けています。

大二運では掲示する以前から「利用目的を明らかにしない」社員に注意を行っていました。掲示を外すように抗議すると野村運転科長は「書きに来てください」としか回答しませんでした。さらに、書かなかつたら外さないのかと質問しましたが何ら明言しませんでした。

労働基準法第4章の第39条4(年次有給休暇)には、  
「使用者は、前3項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない(時季指定権)。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる(時季変更権)。」と謳われていますし、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨である」(S48・3・2最高裁第二小法廷判決)として決定されています。

年休の申し込み時に利用目的を明らかにしなかった社員を他の社員にも分かるように「見せしめ」として掲示すること自体、最高裁の決定でもあるように人権を踏みにじる行為であります。その掲示の意味も「書きに来い」＝「利用目的を明らかにせよ」という内容であることもハッキリしました。

組合の申し入れに対して会社は、「(年休の利用目的を書くよう)奨励してるだけ」と回答しています。奨励だけなら、個別に連絡することで済む話しですが、他の職場の社員も目にする場所に個人名を掲示する必要はありません。ましてや、労基法にふれる内容のものである掲示については問題があります。会社は即刻、掲示を外し、掲載したそれぞれの社員に謝罪するべきです。

## 少ない投資でより多くの利益を目指そうとする会社施策が招く「要員不足」が問題だ！

現在、年休は抽選で発給順序を決定していますが、一般社員は抽選しているところを見たこともありません。まさに密室で行われている状況ですし、最近では申し込み順序が運良く1番でも発給されないことが続いています。一番の問題として要員不足がいろいろな問題を引き起こしているのではないのでしょうか。

利用目的を書かないことが問題であるかのように掲示する前に、抽選の厳正や要員不足を早期に解消することのほうが先決ではないのでしょうか！