

年休裁判は今こうなっている20

**会社の前月20日までになされる時季指定権
「仮の（あるいは条件付きの）届け出」**

不当・不合理！

社内公式文書「勤務指定等の休日等の取り扱いについて」（乙全7）において、「20日までに申込みのあった翌月分の年休の時季指定日が勤務指定時に結果として休日等と重なった場合は、労働義務のない日に年休を時季指定する事はありません。年休の申込みはなかったとみなします。」と明示されており、社内の全ての業務期間において、当該文書に基づいた取扱いが行われていると主張する。＜会社準備書面（4）9頁＞

しかし、会社の主張する上記文書（乙全7）は、本件訴訟に至るまでに労働者の労働条件、とりわけ年休の時季指定という重要な事柄に関する事項であるにもかかわらず、就業規則等の定めもなければ、労働協約等も存せず労働組合に提示されたこともないのである。

社員は、少なくとも年次有給休暇申込簿の届け出は、「仮の（あるいは条件付き）届け出」であるなどという認識は全くない。

年次有給休暇申込簿の届け出がまさに、労働者（社員）の年休の時季指定であることの異論の余地はない。

会社の主張する年休の取扱いは、年休制度の趣旨に全く反するものと言わざるを得ない。

労基法39条の法意からして不当・不合理である。

就業規則や労働協約等の規定は一切ない！

なぜ「仮の（あるいは条件付きの）」時季指定という特異な取扱が許されるのか？

JR 東日本、JR 西日本には勤務を「仮の指定」する事はない。