

## 年休裁判は今こうなっている26

# 本部木下委員長証人尋問

### 年休を平均20日世間水準以上取得させている？

会社は、本件起訴で「年休を平均20日は取得できるように人員を配置している」「世間水準以上の年休を取得させている」と主張し続けているが？

法律で年休を20日与えれば良いだろうと言うだけで、いつ年休を取得したいかと言う社員の希望を全く無視している。(そもそも年休が20日取得できなく、失効しているから裁判に訴えたのである。)

### 年次有給休暇は申込簿の届け出は「仮の(あるいは条件付きの)届け出 「社員と会社のコミュニケーション」なのか？

会社は、毎月20日までにされる年次有給休暇申込簿の届け出は「仮の(あるいは条件付きの)届け出」であって、時季指定した日が公休・特休と指定された場合には、当該時季指定はなかったものと取り扱われる。また「社員と会社のコミュニケーション」とも言っている？

全く聞いた事もないし、会社や運輸所から指導や説明をされた事もない。就業規則等にも、「仮の(あるいは条件付きの)届け出」という条文はない。

年次有給休暇申込簿で年休を届けた日が公休や特休に指定された場合、年休の届け出はなかったものと思っている？

全く考えていません。年休として時季指定された場合は就労義務がありませんが、公休や特休であれば休日出勤を指定される。(年休とは公休・特休と同じものではない)

### 「勤務日5日前に勤務内容や年休が分かれば、生活設計として問題ない？」

勤務5日前にならないと、年休が取得されたか分からないので、旅行とかに行けないし、仕事の内容も分からないので生活設計も立てられない。全く社員のことを考えていない。

年休を申込んだ日が日別勤務指定表で勤務を指定され、時季変更権を行使されことに納得したのか、またどうして勤務に応じたのか。

納得はしていない。勤務に応じない場合、無断欠勤したとして懲戒処分を受けることになるからである。また、会社に何を言っても無駄だろうという諦めもある。

### 年休順位制度は、公平・公正な制度という主張？

会社の主張は、公平・公正な制度ではなく、単にその日の要員数で上位の者から年休を取得させて、下位の者を足切りにする制度としか思えない。事業の正常な運営の妨げとなるか、何ら具体的に検討していないことはおかしい。

### 年休が取れない・年休が失効するのは要員不足！

会社は、希望する日に年休を取得する配慮が全くない。職場では年休が数多く失効している。だから、年休を失効しないために本件期間に原告は100以上の年休の届け出を行ったのである。

年休が取れない・年休が失効するのは要員が不足しているからである。だから年休を失効させないための要員を増加すべきである！