

年休が取れない問題について

会社による「働き方改悪」

現在、多くの職場で「年休が全然取れない」との怒りの声が上がっています。それもそのはず。休暇を利用して、好きな時に家族行事や旅行、そして地域との交流を楽しむ、といった本来私たちに保障されるべき「権利」が当然のように侵害されているわけだから、これが諸外国であれば暴動が起きても不思議ではありません。しかし、こうした異常な実態の要因は意外なところにあります。ご存じの通り、2019年4月から「働き方改革」の一環として、「有給休暇年5日の取得義務化」の制度が施行されました。この規程の社会通念上相当な解釈は、これまで多くの企業で、有給休暇を一日も取れず、過労死や精神疾患を生むケースが多かったため、それを踏まえて、「人間らしい生活」の実現に向けて取り組みましょう、というところにあります。当然、これは国による警鐘的意味合いが強く、「5日休めばワークライフバランスが成立する」といった単純な話ではないのですが、社員軽視の悪質な企業になると、この規程について、「社員に年休を5日与えさえすれば問題ない」、「それを免罪符に」可能な限り人員を削減できる」といったとんでもない勘違いをするのは、容易に想像できます。

事実上の法令軽視

こうした中、「会社側」が通してくる言い分としてよくあるのが、「決まりは守っているから問題ない」というもの。しかし、これは論点のすり替えもいいたところで、会社には本来、社員が「年休を20日間取得する権利」を行使できるよう、適切な要員配置をする等、様々な義務があるはず。何より、要員不足の職場では、各月のほぼ「毎日」、年休取得が困難な状況にあり、構造上、「時季変更権」等も正当に行使されることがない、といった事実からも、「問題ない」という考えはあまりに無責任です。この指摘に対し、わが社は、「業務に必要な要員は確保している。時季変更権の正当な行使の有無は、職場内でのコミュニケーションの問題である」と呆気にとられるような回答を示しています。もともと、今現在、業務が回っているのは、多くの社員の「休む権利」が犠牲になっているから。また、仮に職場内コミュニケーションの結果、こうした異常な実態を招いているのであれば、会社としては、その「コミュニケーション」の中身を精査する義務があるわけで、「年5日休みをやれば後は知らん」という話にはなりません。

年休は、自分の好きなタイミングで取れるところに価値があるのに、別に欲しくないところで5日休みを貰っても、ありがた迷惑・・・会社の都合でウチらの年休が使われるのっておかしい？



「罰則規定」を労働条件の切り下げに悪用するなど論外。法への冒涇もいいたところ。です。



若い力

第 184 号

2024 年 3 月 1 日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

NTT 092-483-1515