

年休 単に「取れません」は違法です

この会社……本当に大丈夫か？

「勤務の相談です。1月もしくは2月、どこでもいいので4日間の休みを頂けませんか？」

「それは厳しいね。1～3月は要員がマイナスだからね。まだ年休5日取っていない人もたくさんいるから、その人たちが優先だね。取りあえず年休簿に申し込むだけ申し込んで！」

これは、某乗務員職場で実際に行われた、乗務員と助役によるやりとりです。少しでも年休制度について勉強している方からするとあまりに衝撃的、遵法意識もへつたくれもない下級の問題発言です。

労働基準法第39条（年次有給休暇）

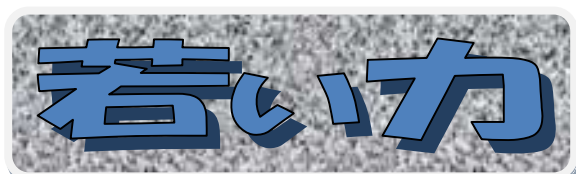
5. 使用者は前各項の規定にある有給休暇を労働者の請求する時期に与えなければならない。ただし請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合において、他の時期にこれを与えることが出来る。

右記の助役さんでも分かるように端的に解説すると、本規定は、**盆、正月、GWの最繁忙期等、「人が足りない」という理由で会社が年休申請を断ることに**対し、**100歩譲って理解を示しています。しかし、断る代わりに、その日以外にいつ休みにするか、会社側から社員に相談しなければいけません。もちろん、何ヶ月も要員不足というのは、法的にあつてはならない話です。**

しかし、実際は、多客期でも何でもない平日に（年休簿の上から一番で申し込んでも）休みが貰えない。さらには、代替休日の打診もこれまで一度たりともない。この単なる職務放棄に止まらない無礼極まりない姿勢は一体何様のつもりか。本来、乗務員と助役は同じ労働者どうし、持ちつ持たれつの関係にあるのは理解しているが、こうした「人手不足は会社のせい、勤務さえ回れば後は知らん」といった無責任な態度はどう考えても違う。

私たち労働組合は、会社との団体交渉の場で「社員が十分に年休を消化出来るだけの要員を確保されたい」と申し入れています。が、会社は「必要要員は確保している。後は、職場でのコミュニケーションの問題である」と嘘の回答。ただ、仮にそうだとすると、上司Aに相談したら年休が貰えたけれど、上司Bに相談しても貰えなかった、といった不公平なことも起こり得るわけで、この場合、会社は助役等に対し、年休制度についての教育をきちんとしていいのか？という話になり、当然その責任を問われます。

これは法律問題です。日頃から社員にローカルルールを高圧的絶対的に押しつけてくる会社が、**本物の法律**がこれほどまでに守られていない現状を「なあなあ」に誤魔化すなど言語道断です。



第 206 号

2026 年 1 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