

事実上の年休取得拒否

勤務公表をもって時季変更権行使

乗務員職場では、年休申請簿に名前、事由を書いても、翌月勤務の発表日（月末）まで取得出来ていないかどうか分かりません。事前に尋ねても、まるで守秘義務であるかのように殆どの場合教えて貰えず、もし年休が取れていない場合、翌月勤務表を確認した際、申請していた日の欄に、何事もなかったかのように、行路番号がただ書き込まれているという状態です。ふざけた話ですが、意地汚い会社の考えていることは明らか。労働基準法には、時季変更権をいつまでに行使しなければならないかに関して明文の規定はありません。そのため、会社はこれを抜け道に、普段から力関係をちらつかせ、勤務作成の結果発表というイベントに合わせて本権を一斉に行使することで、私たち個々の権利意識を希薄化し、まるで抽選に外れたかのような仕方ない気分にしたままぶつちぎることが出来てしまいます。稀に変更時季について個別に相談を受けても、「まだ何とも言えない」と濁し、「話し合ったがまとまらなかった」ことにしておけば事なきを得るというわけです。手間が省ける上に要員不足をごまかすのにもってこいです。

しかし、裁判の判例は言います。

「一般に、年休に対する時季変更権の行使は、労働者による時季指定を受けた後、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』の要件の存否を判断するのに合理的な期間内に行使しなければならない。」

（福岡高判平12・3・29）

「時季変更権の行使は適切な時期に遅滞なくされるべきであり、時季変更権の行使に必要な合理的期間を徒過した不適切な時季における時季変更権の行使ないし一旦与えた承認の撤回は、権利の濫用ないし信義則上許されないものとして違法、無効と解すべきである。」

（広島高判平17・2・16）

年休申請事由としては、冠婚葬祭に加え、家族行事や地域行事、旅行とさまざまであり、多くの場合、申請した時点もしくはそれよりも前に、時季指定が可能かどうか知りたいはず。にもかかわらず、一律に前月の25日まで「ひ・み・つ」など不適切にもほどがある。もし、翌月の1日から遠くへ旅行に行く計画を立てている者がいたのなら、このタイミングでの「時季変更」は、多大な損失にしなければならない。本来、年休申請に事由など要らないはずですが、あえて事由を書かせ、かといって個別的な配慮もないとなれば、単なるプライバシーの侵害でしかありません。会社の本音は以下の通り。「利益が全て、法だの権利だの知ったことか！」。

第 213 号

2026 年 8 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



若い力