



千葉労働動力

国鉄千葉動力車労働組合

〒260 千葉市中央区要町2番8号(動力車会館)
電話 (鉄電) 千葉 2935・2936 番
(公) 043 (222) 7207 番

94.12.16 No. 4113

年休申し込みに「私用」書くな？

動労千葉申第7号(申入書)に対する回答及び見解 平成6年12月14日 千葉支社

- 1 どのような根拠に基づいて、「絶対に私用と記入してはならない」とする「指示」を行なったのか、見解を明らかにすること。
- 2 「10月18日人事課勤務指導事項」について、どのような「指導」が各箇所に行なわれたのか、具体的内容及び各箇所に配布した指導文書を明らかにすること。
- 3 このような違法行為が行なわれたことについて、謝罪し撤回すること。

年次有給休暇の時季指定時における使用事由について、労働基準法では何ら制限を受けるものではないこと等は十分に認識しているところである。

しかし、管理者が業務に必要な要員を確保するために勤務操配を行いやむを得ず時季変更権を行使する場合については、その優先順位を決定する上での一つの判断要素として使用事由を把握することは会社として必要であると考えている。

年休の請求・利用につき、最高裁では、「有給休暇の請求にはなんら理由を付する必要はない」「年休をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である。」との判決が出されている。

労働者の年休請求は、理由を付け加える必要は全くなく、年休の利用は労働者の自由なものとされ、使用者の干渉は断じて許されない違法行為なのである。

年休をどのようなように利用するかは、労働者の自由、使用者の干渉は許されない！

年休の請求理由には、最

ただちに止めよ！！

十月十九日から数回に渡り、稲毛海岸駅管理駅(千葉みなと、稲毛海岸、検見川浜各駅)において年休の申請に関し、「年休申込簿の記入について、事由欄で『私用』と記入している社員がいるが、絶対に記入してはならない。具体的に記入せよ」(

年休申請に理由を付ける必要はない！

稲毛海岸駅当局は 違法行為を

違法行為を開き直る千葉支社

しかし、稲毛海岸駅管理の三駅では、十月十九日以降、数回に渡り、前記のように年休申込簿には、「私用」という記入は絶対にしてはならない。それは、人事課勤務指導事項であるという指導が強要されたのである。

年休の請求理由は、労働者の自由である。それを駅報に記すことも「10/18人事課勤務指導事項」として掲載したことは、違法行為である。

調査の結果、十月十八日、稲毛海岸駅に人事課が指導に入ったことは認める。しかし、「私用ではなく、理由を書くように指導して下さい」という指導は、ただけのものであり、「人事課勤務指導事項」という文書は存在しない。

十二月十四日に開催された団交において千葉支社はこの違法行為について謝罪もしないとは不誠実極まりない態度を取り続けた。

違法行為を開き直る千葉支社

12・18労働者集会に
集まろう！！

稲毛市
関内ホール
11月16日

「絶対」に記入してはならない

十二月十四日に開催された団交において千葉支社はこの違法行為について謝罪もしないとは不誠実極まりない態度を取り続けた。

年休の請求理由は、労働者の自由である。それを駅報に記すことも「10/18人事課勤務指導事項」として掲載したことは、違法行為である。

調査の結果、十月十八日、稲毛海岸駅に人事課が指導に入ったことは認める。しかし、「私用ではなく、理由を書くように指導して下さい」という指導は、ただけのものであり、「人事課勤務指導事項」という文書は存在しない。

会社は、駅報という文書で、違法文書を配布した。また、現場では「指導」とは、現社がいう「指導」が強制以外に受けとめられない。

現場には、訂正するように指導した。現場では、言い直している。

現場では訂正していない。「私用」と絶対に記入してはならない。というところだけ除いた文書がしばらくしてから降ろされているだけで内容は全く変わっていない。

「絶対に記入してはならない」という文書に対し、指導が誤っていたという文書を出さなければ「絶対に」という文面が生きたままとなってしまうことだ。訂正したことはならないではないか。

訂正した。

管理者の誤りを何故開き直るのか。そもそも稲毛海岸の駅長は、元人事課にいた者ではないのか。駅報に違法文書を載せたのは誰の責任なのか。駅報ですから出した責任は、最終的には駅長でしょう。

こんな議論は国鉄時代から行なっていることだ。「年休の取り扱いはどうだ。」と、確定されているはずである。他の駅においても同じようなことが起こったり、年休の時季変更が安易に行なわれている。

会社は、会社としての理由を明らかにしてもうという。これはこれまでやってきたこと。年休取得の優先順位を見る場合、勤務作成者が年休を入れる場合の参考となる。

各個人の理由といっても、各人によって受けとめ方が違う。年休の請求権や時季変更について安易に考えているのではないか。

勤務の勉強について強化していきたい。

違法行為を行なっていないが、謝罪しない姿勢こそ問題である。