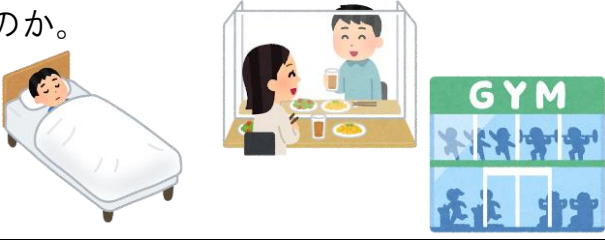




年休の申込方法等の変更について No. 2

組合が質問した内容	会社の現時点の考え方
「年休消化状況及び最近の勤務実績及び勤務指定、休日等の臨時勤務の実績並びに休日勤務希望実績等を総合的に勘案」と記載していることについて	
年休消化状況とは何か。	国で定めている最低限のルールのこと。法を犯すわけにいかない。(年間5日間の取得義務)
「最近の勤務実績及び勤務指定」と「休日等の臨時勤務の実績並びに休日勤務希望実績」の何を判断材料にしているのか。 	月の勤務実績や勤務指定で労働時間を見る。前の月や前の週の労働時間が長くないのかを見て判断する。 休日勤務をすることで体を酷使している状況になる。年休取得することで休養が取れるようになる。 体を休めることと労働時間を見ていくことがリンクしていく。
参考：労基法での年休の目的・考え方は、自分の体を健康な状態に保つため、ゆとりある生活を実現するためなどです。	
システムでの個人管理になることについて	
個人管理になるので、何人年休を申し込んで、何人時季変更権が行使されたのかが分からなくなるのではないか。	そうだ。申込人数や時季変更権の行使の人数について本人は分からない。
この間の職場における取り扱いについて	
職場では独特なルールがあり運営が出来てきた。具体的には「明けの時は年休はいらない」などの慣行・やり方を変えるのか。	そのようなやり方を全く否定するものではない。申込方法だけの変更である。お互いに合意の上で行っていること。コミュニケーションの中で行っていくことである。
就業規則の改正について	
就業規則第75条（請求手続き）には「年次有給休暇申込簿に記入し」と記載したが、就業規則の変更はないのか。	どうするのかは検討段階である。

不安なく年休を取得できる職場環境をつくり出そう!!