

年休を勝手に発給！ 権利の侵害で違法！

年次有給休暇（年休）とは、労働基準法39条で定められた労働者の心身の疲労を回復するために休暇を取る権利です。そのため、会社が労働者に年休の取得を強制することも、労働者の同意がないのに勝手に発給（使う）することもできません。これを行えば、権利の侵害として法律違反となります。

鳥飼事業所で、複数人、複数回の事象が発生！

J S 労の聞き取りにより、鳥飼事業所において、社員の同意がないのに複数人に対して、複数回に渡り勝手に年休を使っていた事象があったことがわかりました。この行為は、明確に労基法違反であり、J S 労は11月14日、下記の内容で申し入れを行いました。

1. 労働者の同意を得ないで年休を消化した事象を全社的に調査し明らかにすること。
2. 当該者に謝罪すること。
3. 同様の事象が発生しないよう勤務担当者を指導すること。

原因は、勤務担当者の理解不足か！

勤務担当者は、年休の法的な性格をはじめ、勤務に関するあらゆる知識を持たなければなりません。会社もそうした事情を勘案し、勤務担当者に対して教育を実施し、知識の向上に務める必要があります。以前からの慣習や経験だけでは、正しい取扱はできません。

年5日の年休を取らせる義務とは！

2019年4月より、有給休暇の取得率を向上させる狙いとして、会社が労働者に対して、年5日の有給休暇を取らせることが義務付けられました。具体的には、年10日以上有給休暇を付与されている労働者には、年5日は必ず取らせねばならず、労働者に希望を聞き、時季を指定して取得させなければならないというものです。ただし、この義務について、既に年5日の有給休暇を取得済みであったり、取得日が決まっている労働者にまで、有給休暇を勝手に取らせてよい理由にはなりません。

会社はこの問題に対して、如何なる説明をするのでしょうか！

メールアドレス・ jsrou@yahoo.ne.jp

