

年休取得に理由を強要！

過日、複数の事業所において、年休の請求に対して、証明書（病院等の領収書）の提出を求められるという事象がありました。

これまで、年休の請求には、その請求が前日でも理由が要らないことは本社とも確認しており、この現場の担当者の行為は、労基法上からも看過できないことから9月22日に申し入れを行いました。申し入れの内容は以下です。

1. 各事業所において、勤務前日の年休請求に対して理由を求めた事象を調査し、明らかにすること。
2. 勤務前日の年休申請には理由が要らないことを各事業所に徹底し、掲示すること。
3. 勤務担当マネージャーに対して、年休に対する法的な教育を実施すること。

勤務担当者は知っているのか？！とぼけているのか？！

企業側が従業員へ有給休暇の取得理由を確認する必要はなく、従業員側も申告する必要はありません。過去の判例として、1973年3月2日に行われた『林野庁白石営林署事件』の最高裁で「有給休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇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」とする『年休自由利用の原則』も認められています。

そのため原則、従業員は有給休暇を取得するために理由は必要なく、私用のために取得をしても問題ありません。

年休を拒否する行為は労働基準法第119条に違反！

6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処罰！

また、虚偽の有給休暇取得理由が申告された場合でも労働基準法上、処罰の対象にはなりません。なぜなら、年休自由利用の原則があるためです。

有給休暇の取得理由が「娯楽のため」「ずる休み」だからと取得を断ったり、申請を取り下げろと圧力をかけたりする行為や証明書を提出しないと認めない、などはパワーハラスメントまたは違法に該当します。企業側は時季変更権の行使以外で、有給休暇の取得を制限する権限はありません。

そして、理由の申告にかかわらず、有給休暇の取得を拒否する行為は、労働基準法第39条に違反するため同第119条により6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処罰されます。

勤務担当者の皆さん！就業規則より上位にある労基法を理解され、間違っても処罰されないように留意して下さい。

メールアドレス・ jsrou@yahoo.ne.jp

