



前日の年休請求に理由はいらない！

1月29日、JS労は「前日の年休請求に関する申し入れ」について、団体交渉を開催して会社から回答を受けました。これは、鳥飼事業所において、勤務前日の年休請求に対して、管理者（マネージャー）から証明書（病院の領収書等）の提出を求められる事象が複数回発生したことから申し入れたもので、回答は以下の通りです。

証明書類を求めたことはない！

- 【質問】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。
- 【回答】各事業所に調査したところ勤務前日の年休請求に対して、証明書類を求めた事象は確認できなかった。

職場に掲出はしない！

- 【質問】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。
- 【回答】これまでも研修等で勤務制度に関する講義を実施していることから、貴側のいう（勤務前日の年休請求には理由はいらない）趣旨の掲示を掲出する考えはない。

これまでも講義をしている！

- 【質問】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。
- 【回答】年休に対する法的な教育がどこまで指しているか判然としないが、これまでも研修等で勤務制度に関する講義を実施している。

年休請求時に証明書の提出を求められた事実があるから申し入れをしているのです。それを「事象が確認できなかった」との回答は、隠ぺい行為だと言えます。誤りは誰にでもあります。それを指摘して正すのが会社の責務ではないでしょうか。

勤務担当者必見！

就業規則には、請求の手續について「毎月20日までに翌月分の年休使用日を、会社に届け出ることとする。」とあり、「前項によれない場合で、年休を請求するときは、原則として前々日までに所定の手続きをとることとする。」と定められています。この条文を読めば、「前々日」までだから「前日」は請求できないと勘違いする人もいます。

しかし、年休は前日も請求でき、その年休の請求には理由は不要です。労働者の労働日にその労働を消滅させるのが年休です。成立した年休を消滅させる唯一の方法が時季変更権で、時期変更権を行使するには、正常な業務の運営に支障をきたすという理由以外はありません。これが年休の法理です。