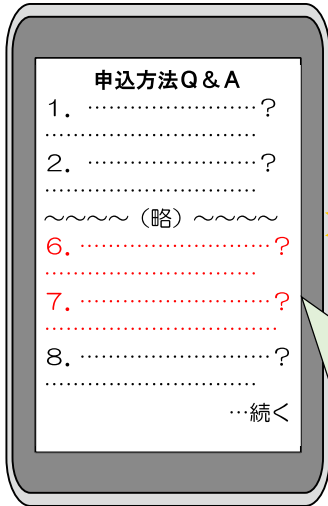




年次有給休暇

申し込みをシステム化へ

説明資料をよく読んでみると浮かんでくる課題(イメージ)



会社の説明

- 年休の時季指定が当日年休を付与できる人数を超えて競合…(略)…した場合、「当該年休の**申込事由**、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**等を総合的に勘案して、最終的に年休を付与する者を決定する」こととなります。
- 当日年休を付与できる人数を超えて競合した場合、**年休の申込事由は時季変更権の行使を決定する上での1つの要素**となります。
したがって…(略)…**極力具体的な事由を記載する**ようお願いします。



「超勤を多く引き受けたら年休取れるの？」
「プライベートに関わることを会社に教えなきゃダメなの？」
…と思いませんか？

システム化の

メリットは大きい反面

取扱いに課題も

7月上旬、職場には『**新社員システム導入に伴う年休申込方法等の変更**』と称した揭示が出された。本年12月分から社員が各自で業務用タブレット端末等を使用して年休を申し込むことになる。システム化によって手続きの迅速化と確実性の向上が期待でき、社員にも会社にもメリットは大きいように思える。

しかし、別に揭示された説明資料によると、年休の希望日が集中した場合の取扱いや、申し込む際の事由を詳細に求める主旨の記載がある。ややもすれば、**労働法に抵触しかねない取扱いをされる恐れがある**のだ。

年休にしても会社主導が当たり前になっていいのだろうか？

**年次有給休暇は労働者からの時季指定が大原則！
関係法令を基に職場で議論を興そう！**