

**休日勤務指定日に年休請求を命じたり、仕向けた
事実はない!!
(会社の)「誰が、いつ、どのように言ったのか等具
体的証拠を示せ!」と、へっぴり腰で居直る会社!!**

会社は、苦情処理会議で「年休は就労義務のある日に請求するものであり、休日勤務指定日も就労義務があり、年休の請求ができる。」と、会社自身が主張していたことを隠蔽しようとするだけでなく会社は、そんなことは言っても、させてもいない。それなら証拠を示せ!! と、そのような言い逃れが通用しないことは重々分かっているながら、へっぴり腰で居直ることにより逃げ切ろうと思っているのです。しかし、原告3人は、当然、会社の居直りも逃げ切りも許しません!! **以下の具体的事実を明らかにすれば、会社が、休日勤務指定日に社員に年休の時季指定をさせる取扱いをしていたことは明らかです。**

1, 原告今田・山本は、一昨年11月10日発表された12月分の休日勤務予定表で、今田はB408行路に指定されていた12月17~18日、山本も同じくB408行路に指定されていた12月21~22日の勤務日に、就業規則第76条第1項の定めに基づき、11月20日までに年休請求を行いました。ところが会社は、両名がB408行路の勤務日であることを前提に年休請求をしているのに、11月25日の12月勤務指定表発表で、両名が年休請求をした日を休日で且つ、休日勤務指定日にし、しかも、その休日勤務指定日に両名が年休請求したことに(本人の承諾も取らずに)勝手にしているのです。

2, 東海労は、一昨年10月から突然再開された一方的休日勤務指定の実施に反対の申し入れをし、一昨年11月16日、本社と業務委員会を開催しました。その中で会社は、「休日勤務指定をしているので、その日は労働日である。働きたくないのであれば年休の申し込みが必要であり、順番が高ければ年休が入る。所定勤務だろうが休日勤務だろうが変わらない。」と主張しているのです。

会社は、上記1. 2の主張や取扱いをしながら、それでも、「休日勤務指定日に年休請求を命じたり、仕向けた事実はない。具体的証拠を示せ!!」と、居直るもりなのではないでしょうか? しかし、もはや「2・1・2」裁判の勝利は明らかです!!