

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

休みが取れない！

採用時の話では、週休2日であるとか、年次有給休暇は10日以上あるとか説明されたが、実際に入社すると休日出勤は多く、年次有給休暇も取れない状況であると抗議を受けている。会社としてどうしたらよいか頭を悩ませている。

労働者の言い分

- ①採用時には労働条件として週休2日であるとか、年次有給休暇は10日以上あるとか説明されたが、実際には月に2～3回は土曜出勤がある。
- ②年次有給休暇を請求したら、忙しい中で他の人も我慢しているのだからと言われて取りにくい状況、現実とはかなり違う。このようなことは問題にならないのか。

会社の言い分

- ①労働基準法などの法令に違反しているわけではない。業績が厳しい中でギリギリの人員でやっているのだから、土曜日出勤も多くなっているのは事実である。
- ②年次有給休暇も取らせないようにしているわけではない。人数が欠けると作業に支障が出るので、我慢してもらっている。



社労士からのアドバイス

- ①規定上法律違反はない。休日出勤は割増賃金も支払っているので問題はないが、早めにスケジュールを伝えておくなどの工夫をしてはどうか。
- ②年休は本人から希望があれば拒否できない、単に多忙であるという理由で取らせないことは認められない。パートやアルバイトなど補助作業をする人を雇うなどの対策が取れないか。

最終決着

本人は仕事よりも自由時間を優先したい考えのようで、話し合いは平行線を辿り、最終的には退職した。

チェックポイント

労働時間が長く賃金もさほど高くないという状況では、応募者に敬遠されがちです。しかし、真相を隠して採用しても結局はこの事例のように退職につながってしまうことが多いものです。こうしたことが重なれば会社のイメージダウンとなり、ますます求人が難しくなります。

会社の繁忙の時期、曜日、時間帯等の分析をして、勤務体制（表）を作るなどの対策が求められます。