

○有給休暇を取る人間は会社にとって必要のない人間なのか○

教務部算数課の内藤さんが、上長である鈴木課長に6月3日（火）に6月6日の有給休暇の申請書を提出しました。すると、翌日に鈴木課長は内藤さんを会議室に呼び出し、「(6月後半に)リフレッシュ休暇を申請しているのに、その上休むのか。これって、相当に心証が悪いけどいいの?」「こんなに休んで仕事がまわるなら、会社にとって必要のない人間なんじゃないのかと、必ず上はそう言う。その時、僕は否定しないよ。」「そんなに仕事が足りないなら、仕事をあげるから6日に出勤して、それをやってくれ。」と言い、有給休暇の申請を取り下げさせ、担当外の仕事をさせました。

○有給休暇をいつなら取ることができるのでしょうか○

休暇を取る権利は、生存権であり、基本的人権です。また、有給休暇は取得日を労働者が決めることのできる休暇日です。しかしながら、私たちも授業のある日などは極力避けて取得するように心がけています(内藤さんの申請した6月6日は6月で唯一、授業のない日です)。そういったこともあり、年間20日の有給休暇をすべて消化できる人はほとんどいません。それどころか、補習やイベントなどでわずかな「隙間」も埋まってしまい、通常の休みすら半日ずつに分けざるを得ないケースも多々見受けられます。会社は「この期間は仕事が忙しいから」などの理由をあげるのであれば、20日間の有給休暇が取ることのできる日を明示するべきです。

○パワーハラスメントの横行を許してはいけません○

内藤さんから相談を受けた私たちは、6月30日教務部の有志とともに、鈴木課長に事実の確認を行いました。鈴木課長は前述の発言をすべて認めましたが、何ら謝罪がないどころか、「(6日にさせた仕事は)以前からやらせようと考えていた。そういうことなら、(上長は)仕事を部下に言い渡す事ができないんだな。」「(有給休暇を)取るなどは、言っていない。」と発言しました。内藤さんが「では、6日は有休が取れたんですか?」とたずねると、「だから、理由(有給休暇の取得に理由はありません。それは初めから法律により決められた権利だからです)をきいたじゃないか。理由があれば、取らせて上げたんだ。」と回答しました。

私たちは6月4日の鈴木課長の発言があまりにも権力をかさにきたひどい発言だったので、この日、発言の撤回と謝罪があるものと思っていましたが、当然のことをしたまでといった姿勢に憤慨し、その場で会社に対して、「抗議ならびに要求書」を提出しました。

なお、この件では、本部に労働基準監督署の監督官が入り、指導が行われました。

私たちは今回のことを、重大な人権侵害事件であると考えています。そして、管理職=会社による権力をかざした横暴であると考えています。有給休暇の取得妨害は一つの事例に過ぎません。再発の防止は当たり前のことであって、そのこと以前に、私たち労働者の時間を自由に扱えるものと考えている姿勢を変えていかなくてはなりません。私たちは管理職による「評価」という圧力に屈することなく、闘っていかないかぎり、限りなく権利はむしばまれ、管理職=会社の好き放題にされてしまいます。

同じような体験をされた方、また、相談等あればお気軽に最寄りの組合執行委員までお声かけください。団結して闘っていきましょう。