

年休＝有給休暇が欠勤扱い？

「世間の常識？ JR東海の非常識？」

新横浜駅に勤務する佐藤組合員は病気入院のため3月14日から26日まで、特休・公休・年休で13日間休んだ。管理者は2月25日以降の勤務確定後に、「病気で5日以上の子休で休む場合には診断書が必要です。」と言ってきた。

そのため佐藤さんは「年休に何故？診断書が必要なのか？」と疑問に感じ「苦情申告」した。すると管理者は入院直前の12日に「私の間違いでした、5日を超える年休に必要でした。診断書は必要ありません。」と言ってきたので、苦情申告を撤回した。

しかし5日だろうが6日だろうが、年休使用に診断書提出を強要することは、おかしいことであり3月29日にあらためて苦情申告した。

何故？年休を使用した有給休暇に診断書が必要なのか？

そもそも会社があるの根拠としているのは、就業規則第56条（欠勤）2項にある「社員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書を添えて届け出なければならない。」にある。

しかし年休はあくまで有給休暇であり、それを「欠勤」扱いすることじたいが誤りである。年休は労基法39条により『使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。』とあるように、JR東海は労基法違反行為を平然と行っている。

何故？病気入院に伴う年休使用にだけ「証拠を見せる」と言うのか？旅行や家庭用事で6日以上の年休申請でも、当然そんなものは請求されない。

100歩ゆずって、どうしても会社に診断書が必要ならば、診断書請求にかかる経費は会社が負担すべきである。これまで多くの社員が、管理者に言われるままに何千円もかけて無駄な診断書の提出を強要されてきた。JR東海はこうした非常識な行為を直ちにやめるべきである。

診断書の強要は明らかに労基法違反です！