



## 恣意的な勤務指定で賃金カット 診断書の期間以降の病欠はありえない

新横浜駅営業第二の社員が腰痛のため病院に行くと、2週間の療養とする診断書が出され休んでいました。しかし、2週間では状態は回復しなかったため、さらに2週の療養をとなり、1月31日までとなりました。幸いにして痛みも和らぎ業務に支障がないまでに回復したので、2月1日から職場復帰する事を八木営業第二科長に連絡しました。しかし八木科長は、「12月25日に指定した1月の勤務では31日は泊まり勤務なので2月1日も自動的に病欠となる」と説明したのです。

診断書による療養期間は1月31日までです。さらに当該社員は2月1日から業務に復帰する事を伝えているにも関わらず、なぜ欠勤となるのでしょうか。欠勤となるため、年休としない限り賃金がカットされてしまいます。さらにボーナスも出勤率でカットされるのです。

会社は、泊まりの勤務は日毎に別々とはならなし、休みを取ったら2日の休みとなると言っています。しかし、これはあくまでも年休のことであって診断書による病欠の勤務の取り扱いとは違います。病欠とすごまかしでしかありません。年休と私傷病欠勤は違うのです。

八木科長は、診断書が1月31日までなのになぜ2月1日が病欠となるのかの質問に対して、「勤務指定する勤務がない」と答えました。しかし営業第二にはC番とF番の日勤勤務があるのに、なぜその勤務を指定しないのかの質問に対して、「会社が判断した」と答えたのです。という事は、八木科長が当初言っていた「2月1日も自動的に病欠となる」は嘘であったという事を自己暴露したのです。勤務指定したのは八木科長であり、恣意的判断で勤務指定せず病欠とさせられたということです。

こんな事が許されるわけがありません。管理者は、私たち社員が病気休職で賃金カットやボーナスまでも減額される事態となった時に、少しでも社員にとって良い方向で対応するのが当たり前ではないでしょうか。にもかかわらず、あえて賃金カットされるように判断したのです。

これは社員個人の問題ではありません。全ての社員に関わる問題です。会社に睨まれなければ配慮してくれると思うことは幻想にしかすぎません。会社に睨まれないうちという事は、管理者のどんな指示でも黙って従うという事を意味します。

JR東海労は、恣意的な勤務指定による賃金カットは絶対に許しません。カットされた賃金の支払いを求めて、法的手段も含めあらゆる闘いを進めていきます。