

## 付与された年休に診断書強要！「年休は欠勤」?? 協約の恣意的解釈を許さないぞ！

東京車両所分会組合員がケガの治療のために通常的年休を申し込み、連続した年休が付与されました。会社は、組合員に対し、診断書の提出を強要してきました。組合員は、労働協約に年休申し込みに診断書提出の条文は無いとして苦情申告を行いました。

本部は、この件について会社に問い糾しましたが、平行線のままでした。この問題は、基本協約の解釈をめぐる重要な問題です。会社の主張を許せば、労働協約を恣意的に解釈され「何でもあり」の労働条件に発展する恐れがあります。J R 東海労は、会社の恣意的解釈を断じて許すわけにはいきません。また、併せて、苦情処理の開催も強く要請しました。

### 組合の主張

基本協約で、欠勤と有給休暇は区別してある。診断書が必要という根拠は無い。年休で診断書を求めることは、年休申し込み理由を求めるということになり労基法に反する（裁判判例有り）。

### 会社の主張

年休の日は本来仕事をしているのであって、その日を休むのだから、年休は基本協約の通り欠勤である。

### 労基署の見解

休暇の定義は、①欠勤：年休なしの人が休む場合、②無断欠勤：連絡なしで、有給休暇を使用しない場合、③有給休暇：前もって伝えて自分の有給休暇（年休）を使う場合で、基準法的に有給は目的は問わない。従って、この件に関しては、労働協約をみても診断書は不要である。