



診断書強要行政訴訟控訴審勝利！ シリーズ③

年休が欠勤ではないことは世間の常識！ 会社は欠勤に年休が含まれるとする論拠を説明していない！

東京高裁（相澤眞木裁判長）は10月8日、国（中労委）が控訴していた診断書強要行政訴訟控訴審について、控訴を棄却しました。

この裁判は、組合員のAさんが年休取得時に管理者から診断書の提出を要求されたことに「年休に診断書はいらないだろう」と声を上げたことが発端でした。就業規則では「病欠」や「病気休職」の「欠勤」では診断書の提出が定められていますが、年休は「欠勤」ではないので診断書も理由も必要ありません。

しかし、会社はこの間「欠勤とは正規の労働時間の全部又は一部を欠くもので年休も含まれる」との主張をしてきました。

それを今回の判決では痛烈に批判しています。判決文には、「基本協約等の『欠勤』に年休が含まれるという会社の解釈（なお、当該解釈自体は、『欠勤』という語の一般の用例に反し、基本協約等の各該当規定の文理にも沿わないといえる）についてはその具体的な論拠を説明しないという姿勢を貫き～（略）～現在の就業規則に基づく内部用の解釈資料の存在を認めるも、その詳細について明らかにする考えはないなどとしていた～（略）」と記されています。赤文字の部分には、「欠勤」という意味を一般的に使う常識に、J R 東海の論理は沿わないと指摘しています。

そして、会社の「欠勤に年休が含まれる」とする解釈を、人事部勤労課・室担当課長（当時）は、説明しない姿勢を貫いていると認定しています。

私たちがこれまで主張してきた通り、年休は労働者の権利として取得できる休暇であり、決して「欠勤」などではないのは明白です。

この点に関してもJ R 東海の論理は矛盾に満ちているのであるから、労働組合との議論を経て改めなければなりません。