

申第28号

「新型コロナウイルス感染症の 現状を踏まえた体調不良時の報告 について」に関する説明申し入れ

新幹線鉄道事業本部関西支社大阪仕業検査車両所の会社掲示板に2020年3月5日付で「新型コロナウイルス感染症の現状を踏まえた体調不良時の報告について」なる掲示（以下「掲示物」という。）が掲出されました。

この掲示物によると、「より迅速・適切な対応を行うことが必要」「以下の条件に該当する場合は休日等も含め、その時点で速やかに管理者へ報告を行うこと」他と記載されており、条件が記されていました。

この掲示物の内容について、不明な点がありましたので説明事項を会社に申し入れました。申し入れの内容と回答は以下の通りです。

記

1. 掲示物の内容は、対策本部が検討し決定した全社員向けの指示と考えるが、会社の見解を明らかにすること。

(回答)

社員及びその家族が新型コロナウイルス感染症の疑い例に該当する場合は、保健所に受診する医療機関について問い合わせを行い、指示に従い、その旨を管理者へ報告することを周知している。また、医療機関での検査の結果が出た際にも、速やかに管理者へ速報することを周知している。

2. 掲示物に「万が一、社員及びご家族の体調が悪化した場合、その事実をできるだけ早期に把握することにより、より迅速・適切な対応を行うことが必要となる」と記されているが、会社が「社員及びご家族の体調が悪化した場合」を、会社が「早期に会社が把握すること」により行うであろう「より迅速・適切な対応」を具体的に明らかにすること。

(回答)

社員の感染が確認された場合は、保健所等に相談しながら、必要に応じて職場内の消毒等の対応を行う。

また、社員が濃厚接触者となった場合には、保健所等の指示に従い、自宅待機が必要な場合は出社不可とする。

3. 掲示物に「以下の条件に該当する場合は休日等も含め、その時点で速やかに管理者へ報告を行うこと」と記されているが、前記報告を行う就業規則や法的他の根拠を明らかにすること。

(回答)

社員の安全及び衛生に関する事項は、就業規則及び安全衛生規程で定められており、社員は健康に注意し、相互に協力して労働の安全及び衛生の維持向上を図らなければならないとされていることから、速やかな報告を求めている。

4. 掲示物では、社員のみならず「ご家族」の健康状態についても報告することと記されているが、前記報告を行う就業規則や法的他の根拠を明らかにすること。

(回答)

社員の安全及び衛生に関する事項は、就業規則及び安全衛生規程で定められており、社員は健康に注意し、相互に協力して労働の安全及び衛生の維持向上を図らなければならないとされていることから、速やかな報告を求めている。

5. 掲示物には、「○社員及びご家族に関して」として、「新型コロナウイルス感染症の罹患が疑われる症状（※）が出た場合」として「風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている（解熱剤を飲みつづけなければならない時を含む）」、「強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある」といった症状（令和2年3月2日時点の情報であるため、情報が変更になった際は厚生労働省の指示に従うこと）」と記されているが、「厚生労働省の指示」は国民に対してのものであり、JR東海社員に対してのものではない。何故に家族を含めた報告を「条件に該当する場合は休日等も含め、その時点で速やかに」会社に報告させるのは、業務遂行に支障が出ないようにしようと考えているとしか考えられない。会社の見解を明らかにすること。

(回答)

感染拡大防止に向け、会社として迅速に対応するために周知しているものである。

6. 掲示物には、「○社員に関して」として、「濃厚接触者と保健所等に判断された場合」並びに「37.5℃以上の発熱がある場合」と記されているが、前記条件に当

てはまる事が報告された場合の会社としての対応が示されていない。前記条件に当てはまる場合の、会社の対応を明らかにすること。

(回答)

社員の感染が確認された場合は、保健所等に相談しながら、必要に応じて職場内の消毒等の対応を行う。

また、社員が濃厚接触者となった場合には、保健所等の指示に従い、自宅待機が必要な場合は出社不可とする。

7. 厚生労働省の「新型コロナウイルスに関する Q&A (一般の方向け)」「令和2年3月5日時点版」には、「発熱などのかぜ症状について、現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気による場合が圧倒的に多い状況です。風邪やインフルエンザ等の心配があるときには、これまでと同様に、かかりつけ医等にご相談ください」と記されているが、かかりつけ医等から新型コロナウイルス感染の可能性のため来院等の診療を控えて経過観察等の指示を受けた場合は、発熱等により会社を休んだ場合でも体調不良だったことが証明できない事が想定される。これまで会社は発熱等で休む場合は、社員に診断書等の提出を求めてきたが、かかりつけ医からの指示による経過観察等の指示により診断書等の提出ができない場合が想定される。このような場合の会社としての対応を明らかにすること。

(回答)

厚労省の方針に基づき、軽い風邪等で医療機関の受診を控え、自宅で安静にしていた場合は、当面の間、就業規則第80条第2項第7号に規定する診断書等の提出を免除することとしている。ただし、欠勤が5日を超える場合は、従来通り、就業規則第56条第2項に規定する診断書の提出が必要となる。

以 上