

## 申第35号 新型コロナウイルス感染拡大による 日勤(自宅)指定時の取り扱いに関する 申し入れの窓口回答

会社は、4月8日以降、新型コロナウイルスの感染が拡大されたことで、新幹線の乗務員職場において一部の乗務員に日勤での自宅勤務を指定しました。

会社は、この日勤での自宅勤務の指定にあたり、「基本給、職務手当は減額しない」としつつも、その後「自宅勤務が30日以上継続した場合の賃金等の取り扱い」として、職務手当については「支給が基本だが、30日以上継続する場合には支給しない」という内容の掲示を掲出しました。これは、労使間の団体交渉の議論を無視するもので、断じて認められるものではありません。

賃金規程第105条の20・4項では、「傷病等30日以上引き続いてその職に従事しない場合、その期間の職務手当は支給しない」とされています。しかし、新型コロナウイルス感染拡大による「日勤(自宅)」は、「傷病等」に該当するはずもなく、しかも会社の都合で「日勤(自宅)」を指定していることから、職務手当を支給する、支給しないことは全く関係のないことです。この会社の取り扱いは、コロナウイルス感染症を理由とした賃金削減であると言わざるを得ません。

このようなでたらめな取り扱いを認めるわけにはいきません。したがって本部は4月30日、会社に申し入れを行いました。会社は申し入れに対して以下の通り6月19日に窓口回答を行ないました。

本部は、今後も会社の理不尽な対応を許すことなく、社員の立場で問題点を追及していきます。

1. 今回の取り扱いは就業規則、賃金規程、そして「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する労使間の議論を無視するものであるため、撤回すること。

### 【回答】

今回の取り扱いは賃金規程で規定されているものであり、これを撤回する考えはない。

2. 社員は、コロナウイルス感染症の感染リスク晒されながら感染予防に留意し、安全・安定輸送を担っている。コロナウイルス感染症に罹患（傷病）したとしても、職務手当を減額されるいわれはない。不安を煽る会社掲示は直ちに撤去すること。

**【回答】**

掲示を撤去する考えはない。

貴側が言う通り、手洗いやうがい、検温の励行等、感染予防に向けて社員ひとりひとりが体調管理に努めていただきたい。

なお、社員が感染した場合の勤務や賃金の取り扱いについては、保健所の指示、医療機関等の検査結果を踏まえて管理者が指示する。

以 上