

申第8号 コロナウイルス感染症「COVID-19」に対する 申し入れの窓口回答に対する確認

本部は、コロナウイルス感染症「COVID-19」の第二波が強く懸念されている昨今の事情に鑑み、日本の大動脈を自負する会社として、J R 東海で働く全ての労働者が安心して日々の業務を行えるよう申し入れ、団体交渉の早急な開催を会社に要求しましたが、誠に不本意ながら窓口での回答となりました。その回答に対し、不明確な点があったため、8月21日の第2回団体交渉後に、確認のやりとりを行いました。

やりとりの内容は、以下の通りです。

組合：感染者した社員、家族が感染した社員がいる。勤務認証と賃金はどんな扱いになるのか。37.5度で返される場合はどうなのか。

会社：私傷病休暇になる。

組合：無給なのか。

会社：就業規則の通りである。

組合：年休がなければ3日間有給なのか。

会社：そうである。年休が10日切っていれば、保存休暇は使える。

組合：感染した場合は出勤できないが、その時は自宅日勤か。陽性が判明していない場合はどうなるのか。

会社：私傷病休暇である。

組合：感染対策としての自宅日勤は。

会社：陽性したからではなく、対策としての日勤指定。熱が出て、3日後に陽性と分かっても、病気だから私傷病である。

組合：賃金は100分の60なのか。

会社：いや、私傷病は無給である。ただし、健保から傷病手当金が3分の2はもらえる。ゼロではない。

組合：疑いがある人、検査して分からない人、陰性の人、陽性の人、パターンがいろいろあるが、みんな同じ扱いなのか。

会社：症状が出ればみんな同じなので、私傷病休暇である。

普通の病気と同じ扱いである。私傷病休暇を取るか年休を取るかは本人の選択になる。

組合：全く無症状の人、例えば家族が感染して会社から出勤をしてはならないとされた人の扱いはどうなのか。

会社：濃厚接触者は、症状がないから私傷病休暇は取れない。年休を取ってもらう。

組合：年休がない人はどうなるのか。

会社：会社が出社を禁止し制限する。就業制限である。

組合：賃金は3分の2なのか。

会社：就業規則に書いてある通りであり、賃金規程126条の扱いになる。そこは、法律で払いなさいとなっている。

組合：コロナだから特別な扱いとはならないのか。

会社：普通の感染症の扱いと同じになる。

組合：感染ルートが乗客から、あるいは職場内の場合は、労災になるのか。

会社：ルートは保健所から言うてくるので、それに基づいて会社が判断する。労災は会社では判断できない。

組合：体温が37.5度で、本人が働けると言っても返されるのか。

会社：症状が出ているので帰ってもらう。

組合：その場合も私傷病休暇になるのか。

会社：そうである。

組合：また改めて申し入れする。

会社：了解。

以 上