

私傷病か年休かの選択肢は間違いだ！ 新型コロナウイルス感染症（申第13号）に関する業務委員会

本部は、8月21日に行われた団体交渉の中で、新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、及び、罹患のおそれのある場合の会社の対応について明らかにしました。

現在、依然として新型コロナウイルスが世界に蔓延している状況で、J R 東海の社員や関係会社の社員にも感染が拡大しています。その状況の中で社員は、いつ自分が感染するか分からない恐怖感を抱きながらも日々業務を行っています。組合員をはじめとする社員が何よりも不安なのは、もちろん生命を含めた健康に関することではありますが、それと同時に、罹患した場合の保障についてです。

会社は、社員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合も、私傷病として、これまでの対応と何ら変わらない取り扱いであるとしています。組合員をはじめ社員は、この会社の対応に対して、業務に対する不安と会社に対する不満、怒りを抱いています。組合員をはじめ社員に安心感を持たせるために、新型コロナウイルスに限らず、感染症に対する保障が必要であると考え、下記の通り会社に申し入れを提出し、早急に団体交渉を開催することを求めましたが、会社は団体交渉の開催を拒否し、業務委員会の開催になりました。

申し入れの内容と会社回答等は、以下の通りです。

1. 認識等について

① 8月15日付で運輸所等に掲出された会社掲示に基づき8月18日から会社が始めた「出勤時の検温実施」は、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策」として始められたものと組合は認識している。この認識に間違いはないか明らかにすること。

【回答】

新型コロナウイルス感染の可能性のある社員が業務に就くことを防止することにより、職場内での感染やお客様への感染を防止するためである。また、全駅員、乗務員が検温を実施することにより、一緒に働く社員やお客様へ安心感を与えることにつながると考えている。

②出勤点呼時、体温に関わらず心身状態「良好」な社員であっても「就業不可」とする理由を明らかにすること。

【回答】

37.5度以上は感染症を発症している可能性がある体温と考えられ、新型コロナウイルス感染拡大防止のため就業不可としている。

2. 就業規則の解釈について

①運輸所等で実施している体温測定結果の「37.5度以上は就労を拒否」の基準としている「37.5度」については、組合としても『JR東海労申第8号』において「37.5度未満であることを確認すること」旨を申し入れているが、労働組合に説明しなかった理由を明らかにすること。また、検温実施にあたり就業規則のどの部分に該当するのかを明らかにすること。

【回答】

労使協議の開催については協約に基づき適切に対応している。検温については新型コロナウイルス感染の可能性のある社員が業務に就くことを防止することにより職場内での感染やお客様への感染を防止するため、会社の業務指示により実施している。また、全駅員、乗務員が検温を実施することにより一緒に働く社員やお客様へ安心感を与えることにもつながると考えている。

②組合としては『JR東海労申第8号』において「37.5度以上の体温であった場合」及び「従事員が体調不良を訴えた場合」は「直ちに医療機関を受診させること」旨を申し入れているが会社側窓口回答では「症状に応じて医療機関の受診や保健所へ相談するよう指導している」旨の回答であった。申し入れ通り直ちに医療機関の受診を行わない理由を明らかにすること

【回答】

体調不良が判明した場合は症状に応じて医療機関の受診や保健所へ相談するよう指導しており、適切な対応だと考えている。

3. 勤務の扱い等について

①体温が「37.5度」以上あった場合の勤務認証について、会社側窓口は「私傷病休暇」と回答しているが、体温が高かった社員自らが申し出た訳でもないにもかかわらず、「私傷病休暇」と判断できるのかを明らかにすること。

【回答】

会社は検温の結果37.5度以上となり就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。なお、会社として社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は、就業規則第136条第2項に基づき社員の就業を禁止する。

②団体交渉時に会社として、37.5度以上の発熱、新型コロナウイルスに罹患した

場合で、年休がない社員の勤務の扱いについては「私傷病である」旨の回答を行った。組合としては本来であれば「私傷病休暇」の扱いとする以前に、最初から「就業制限」とすべきと考える。就業規則の何条に基づくものなのかを明らかにすること。

【回答】

会社は検温の結果37.5度以上となり就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。なお、会社として社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は、就業規則第136条第2項に基づき社員の就業を禁止する。

③検温は、全社員に実施すること。また、希望者全員にPCR検査を実施すること。

【回答】

接客に携わる社員は、お客様に感染させるリスクもあるので、接客に携わる社員を対象としている。また、接客に携わる社員以外については手洗い等による感染予防や検温等の健康管理を徹底しており、現時点で全社員にPCR検査を実施する予定はない。

4. 賃金の扱い

①「私傷病休暇」とする理由を明らかにすること。

【回答】

会社は検温の結果37.5度以上となり就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。なお、会社として社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は、就業規則第136条第2項に基づき社員の就業を禁止する。

②「私傷病休暇」は無休の休暇であり組合員・社員に不利益となる。会社は「新型コロナウイルス感染症に罹患したのは組合員・社員の個人の責任である」と考えているのか否かを明らかにすること。

【回答】

会社は、そのようには考えていない。

③「私傷病休暇」扱いは、賃金のみならず出勤率や人事評価等に反映され、期末手当や昇進・昇格等で組合員・社員に不利益な影響が出る可能性があると考えますが、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

通常の風邪などの体調不良によって私傷病休暇を取得する場合と変わらない。

5. 厚生労働省の要請について

①厚生労働省の要請では「労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならない」としている。よって、私傷病の扱いは間違いであると考える。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

会社は検温の結果、37.5度以上となった場合、症状があるので社員から私傷病の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。あくまでも本人の申請があれば私傷病休暇とするものとしており、会社としては適切に対応している。

②厚生労働省は「就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです」としているが、JR東海においても100分の100を支払うこと。

【回答】

法令等に則って適切に対応していく。

③厚生労働省は「発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には『使用者の責に帰すべき事由による休業』に当てはまり、休業手当を支払う必要があります」としているが、検温で37.5度以上が確認された場合、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

会社は検温の結果、37.5度以上となり就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。なお、会社として社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は就業規則第136条第2項に基づき社員の就業を禁止する。この場合、賃金規程第126条の通り賃金を支払うものであり、適切な対応であると考えている。

6. 就業規則の改正について

就業規則第78条（13）「感染症に罹患した場合、及び、罹患したおそれのある場合（感染症休暇）」を追加すること。

【回答】

8月21日の団体交渉で説明したとおり、会社としては症状に応じて適切に対応していることから、新たに感染症休暇を追加する考えはない。

《主なやりとり》

会社は、社員を新型コロナウイルス感染症から 守る気持ちは本当にあるのか！

組合：組合はこれまで、様々な新型コロナウイルス感染症に関する申し入れを提出して、団体交渉を求めてきたが窓口回答で済まされてきた。組合が提案してきた対策は、申し入れ後に少し時間が経ってから、ほぼ同じ内容の対策が実施されている。会社が本当に、社員が新型コロナウイルスに感染しないように考えているという実感が現場では感じられない。

会社：会社は新型コロナウイルス感染症が広まってから、様々な対策をとってきており、貴側が「対策をとっているとは感じられない」と言うのは残念である。

組合：「出勤時の検温実施」は、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策」として始められたものと組合は認識しているが、間違いはないのか。

会社：新型コロナウイルス感染対策の一つであるが、職場内での感染やお客様への感染を防止し、安心感を与えるためである。

組合：認識については、間違いはない。

検温の実施は、組合の要求を汲み取ったのか？

組合：以前、組合は検温の実施を要求し申し入れを出したが、これは組合の要求を汲み取ったと確認して良いのか。

会社：組合側の要求を汲み取ったというのもさることながら、会社として必要であると判断した。

組合：会社が実施している対策は、組合が申し入れる前に実施していれば問題はないが、基本的に実施している対策・対応は組合が申し入れをして、その回答で会社は、「現時点でそのような考えはない」としておきながら、結果的には、組合が申し入れたことが実施されている。だから、組合の要求を汲み取ったとしか考えられない。

会社：会社が対策を実施するには様々な手続きをしなければいけないことはご理解頂いてと思うが、そのタイミングで実施しているので、組合からの要求もさることながら、手続き上でのタイミングで会社は対策を実施している。

組合：そうは言われても、どう見ても、組合からの申し入れで対策が実施されているとしか見れない。組合の要求を認めつつということか。

会社：組合の要求を認めつつというよりは、会社が対策をしたということである。そのような声があったということは理解している。

組合：例えば、マスクの支給一つをとっても、マスクの手配に手間取っていたというならばまだ理解するが、本社の対策本部で指示を出せば各職場で備

蓄されているマスクの支給はすぐにできるのではないか。

会社：本社の対策本部もあるが、政府の対策本部が立ち上がり、タイミングとして政府として、国として現在こういう状況なんだと判断されてから、対策・対応を検討されていく。

組合：組合として提出した申し入れは、国の判断などではなく世間をリードするような対策の実施を求めていた。全てが後手後手になっていたら、会社の危機管理能力・危機管理意識の欠如にしか映らない。上ばかり見ていて、下の社員のことは全く見ていないではないか。

会社：会社は組織でありますので、様々な手続きを踏んで対策に取り組んでいる。なので、一朝一夕に物事が変わるということはない。

組合：お偉いさんが一声かければ、すぐに物事が動くはずだ。恐竜ではないのだから、足で何か感じて脳みそまで届くのにかかり、脳みそからまた時間がかかるなんてことなら、絶滅するよ、この会社は。ここは、迅速にやらないと人の命にかかわることなのだから。

会社：ご意見は伺った。

組合：ところで、手続きとは何か。手続きの内容とか。手続きの流れは何か。

会社：そのようなことは、ここで明らかにすることではない。

組合：ということは、やっていないということだ。結局、国や政府が何も対策をとらなければ、会社も対策をとらなかったのではないか。

会社：仮定の話は分からない。

組合：そうやって、仮定の話で逃げるのだな。回答によると、社員からお客様や職場の仲間に感染させないことが主体になっており、お客様から感染する視点がない。その点については、どう考えているのか。

会社：その点については、手洗い・うがいをすることが最初から有効であることが言われているので、当初から手洗い・うがいの徹底を指示している。

組合：それが、お客様から社員への感染対策なのか。回答になっていない。

会社：お客様からウイルスを移されない為にマスクを着用しても効果はなく、自分がウイルスに罹患していた場合に相手に移さないことに一定の効果がある。なので、自分自身を守るためには、手洗い・うがいが一番の対策であるので、有効な対策といえる。

組合：「37.5度以上は感染症を発症している可能性がある体温と考えられ、新型コロナウイルス感染拡大防止のため就業不可としている」との回答であるが、元々、平熱が高い人は37.5度でも心身に異常を感じない人もいたので、自己申告制にできないのか。

会社：37.5度というのは意味がある数字であり、感染症について、医師から厚生労働省への届け出基準というもので定められており、37.5度以上の体温であるならば新型コロナウイルス感染症に感染した、又は感染している可能性がある体温と考えられているので、この数字を出させていただいた。

組合：会社は社員の平熱を把握することを何かしているのか。

会社：そういったことはしていない。

組合：もし、平熱が高い人がいたらどうするのか。

会社：平熱が高い人でも37.5度以上が医師への届け出基準になっているので、それに従うだけである。

組合：検温実施については、就業規則上で定められていることか。

会社：就業規則上ではない。

組合：回答によると、検温については業務指示にて実施しているとあるが、業務指示であるから組合に説明する必要があると判断したのか。

会社：そうである。

組合：検温実施の知らせを、なぜ前もって説明をしなかったのか。

会社：8月17日に窓口で説明した。

組合：前日だ。それは卑怯だ。即断・即決できると取れる。体温計はどうしたのか。

会社：準備が整った時点でお知らせした。

組合：会社は業務指示なら何でもできると思っているのかもしれないが、体温を測るというのは、医療行為に準ずることをしているのではないか。就業規則に記載されていないことを実施するならば、まず、組合と団体交渉をするべきである。

会社：検温については就業規則に記載されていないが、就業規則の第3条に服務の根本基準とあり、「会社の命に服し」とあり、それに対して会社が職場での検温を指示している。

組合：就業規則に「会社の命に服し」と記載されているからと言って、何でもできると思ったら間違いである。どこにも定められていないことをするならば、きちんと労働者と話をするべきだ。体温を測るということは、個人の情報を収集しているのと同じことである。プライバシーにかかわることをやっているのである。だから、体温を検測するならばきちんと協議をするべきである。そこは強く抗議する。

車両所職場などでも検温を実施せよ！

組合：確認だが、「検温は、職場内での感染やお客様への感染を防止するため」とあるが、職場内での感染防止であると取れるが、それで良いのか。

会社：職場内で他の社員への感染防止である。

組合：組合は、全社員の検温を求めて申し入れを提出したが、会社の回答では、接客部門の職場のみの実施であった。これは矛盾するのではないのか。

会社：新型コロナウイルス感染の可能性のある社員が業務に就くことを防止することにより、職場内での感染やお客様への感染を防止するため、より慎重に対応している。

組合：検温は、職場内での感染を防止するためでもある。

会社：そう。

組合：接客職場だけでなく、車両所などの非接客職場も職場内での感染が発生する可能性があるのだから、車両所などでも検温をするべきではないのか。

会社：接客職場は、お客様へ感染させてしまう可能性がある。

組合：職場内での感染を防止するためでもあるのではないのか。

会社：そう。

組合：車両所内の感染対策は何か。車両所の職場内で感染したらどうするのか。

会社：…。

会社は社員のことなど何も考えていない！

組合：社員のことを考えるならば、全社員、検温をするべきである。

会社：会社としては、今はそのような状況ではないと判断する。

組合：お客様に感染させないのはもちろんだが、車両所でクラスターでも発生してしまったら、せっかく、新幹線の車内が密にならないように列車を増発させているのだから、車両を検査する社員や関連企業の社員が多数発生してしまったら、列車の運行にも支障が出るのではないのか。それこそ、会社の経営にも影響してくるのではないのか。その点を考慮すれば、全社員に検温をするべきではないのか。

会社：マスクをしていれば、仮にコロナウイルスに罹患している社員がいたとしても、罹患した社員が咳き込んでもマスクで飛沫が飛散を防ぐので、リスクは相当防げると考えている。

組合：先程も指摘したが、会社の対策の実施は後手後手である。接客職場の社員に検温を始めたのは、関係者に新型コロナウイルス感染症に罹患した社員が出た時の対策である。車両所ではまだ、新型コロナウイルス感染症に罹患した社員が出たとは聞いていない。まさか、車両所で新型コロナウイルス感染症に罹患した社員が出た後で検温を始めるようなことはないな。

会社：現時点で何も決まったことはないので、申し上げることはない。

組合：車両所で、新型コロナウイルス感染症に罹患した社員が出た後で検温を始めるようなことがないように、組合は今からでも検温を実施してはどうかと提起している。

会社：ご進言、ありがとうございます。

組合：もし、厚生労働省から、全社員に検温をするように指導があった場合は、会社はどうするのか。国に対して「接客しか検温しません」と回答するのか。

会社：現時点、厚生労働省からそのような指示は出ていないので、よく分からない。

組合：国に対し、言い訳をするために検温を実施しているのではないのか。職場で新型コロナウイルス感染症に罹患した社員が出た時に、このような対策

をしていますと報告するために。

症状に応じて医療機関の受診や保健所へ相談するより、産業医やセントラル病院で対応すべき！

組合：体調不良が判明した場合は医療機関の受診や保健所へ相談するように指導するのではなく、産業医やセントラル病院で対応できないのか。

会社：産業医は内科等の専門ではないので、そのような点から対応するには難しいと考えている。社員数に対し産業医が対応できる人数には限界がある。元々、産業医と面談等するには、事前にスケジュールの調整が必要であり直ぐには対応できない。

組合：今はスマホなどでスケジュール調整ができるのではないか。なぜ、率先してそのような対応を採ろうとしないのか。

会社：そのようなことをする前に、近くの医療機関に受診した方が早いのではないのか。

組合：今は、近くの医療機関に行くのに、入り口で検温される。

会社：すでに職場で検温している。

組合：発熱があれば、医療機関に行く前に保健所に相談が必要で、なかなか医療機関で受診できない。会社は社員に対する責任はあり、会社として医療機関を所有しているのにも関わらず、なぜ、その医療機関を有効活用しようとししないのか。マスコミの報道等では、発熱しているから医療機関に行くと保健所に行けと言われ、保健所に行くと医療機関へ行くように言われ、たらい回しされている状況である。そうされた場合、会社として何か考えなければならない。

会社：会社としても判断はできないので、保健所や医療機関に判断して頂くしかない。

組合：民間の医療機関から受診を拒否されたらどうするのか。それこそ、産業医に対応してもらうべきではないのか。医師の資格があればPCR検査はできるのではないか。

会社：産業医がPCR検査等ができる資格があるのかは分からない。

組合：医療機関を所有している会社なのに、率先して対応しようとししないから責任を取っていないとしか考えられない。名古屋のセントラル病院ではPCR検査をすることはできないのか。

会社：PCR検査をすることができるか、できないのかは分からない。

組合：できるか、できないのか分かったら、窓口で良いから組合に伝えること。

医療機関の受診や保健所へ相談するように指導するとあるが、この「指導」とは何か

組合：確認であるが、「体調不良が判明した場合は医療機関の受診や保健所へ相談するように指導する…」とあるが、この「指導」とは、命令なのか、お願いなのか。

会社：「命令」とか「お願い」ではなく、医療機関の受診や保健所へ相談するように案内をしていることである。

組合：「案内」ということは、会社として医療機関の受診や保健所へ相談するように命ずることはしないということか。

会社：37. 5度以上ある状態は何らかの体調不良である可能性があるので、仕事を休んで、医療機関等で受診して頂き、医師に健康状態を確認して頂きたい。

組合：保健所の受診条件で、「37. 5度以上の状態が4日以上続いた場合」ではなかったか。

会社：初期の頃はそうだったかもしれない。

組合：今は、37. 5度以上でもその他の症状がなければ、経過観察であると思う。なので、発熱しているから検査しましょうとはならない。そうすると、たらい回しどころか、そこでストップしてしまう。この場合は、どうしたら良いのか。「5日以上休むときは診断書の提出が必要」とあるが、経過観察で5日以上休んでも、診断書を貰えないのではないのか。

会社：そのような場合は、相談して頂ければ提出しなくても良いときがある。濃厚接触者などでホテル等で隔離された場合は、隔離証明書があるようなので、そのような証明書の提出でも構わない。

組合：「医師に健康状態を確認して頂きたい」とのことであるが、この「確認」は、業務指示なのか、お願いなのか。

会社：発熱しており病気なので、医師に診断してもらい診断書の提出を求めるので、業務指示である。

組合：「業務指示」であるなら、賃金が発生するのではないのか。

会社：診断書を貰ってることが業務指示である。

組合：「診断書を貰ってることが業務指示」であるなら、受診することも業務指示ではないのか。

会社：診断書を貰ってることが業務指示。

組合：診断書を貰ってするには受診をしないと診断書を書いて貰えないのだから、受診することも業務指示ではないのか。

会社：何時に受診しろとは、指示していない。

組合：診断書には金がかかる。会社は出さないだろう。

会社：領収証で良い。

就業規則第78条に「感染症に罹患した場合、及び、罹患したおそれのある場合」（感染症休暇）を追加せよ！

組合：会社は、「検温の結果37.5度以上となり就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない」とあるが、考え方を変えたのか。

会社：いや、今までも同じことを回答している。

組合：一緒か。

会社：一緒である。

組合：37.5度以上あれば「私傷病」と言っていたのではないか。これだと、ちょっと違うのではないのか。

会社：該当するのは一緒です。申請しないと「私傷病休暇」にはならない。申請主義ですから。会社は休暇を指示することはできない。37.5度以上の欠勤にあたる休暇は、理由として「私傷病休暇」しかない。

組合：37.5度以上は私傷病だと言っていたのではないか。

会社：欠勤に値する休暇は何かといえば、「私傷病休暇」しかない。これは、申請しないと発生しない。何が値するかといえば私傷病しかない。スタンスは変えていない。熱が出たという状態での、欠勤自由としては「私傷病休暇」しかない。起用するなら「私傷病休暇」。私傷病休暇も年休も申請しないと「就業制限」になる。これを最初から「就業制限」と言えば年休が取れなくなる。「就業制限」だと賃金が60%しか貰えないが、「年休」なら100%貰える。

組合：そんなこと、当初の回答には無かった、回答を変えたのではないのか。ニュアンスとしては、変わっている。

会社：誤解を与えてたかもしれない。申請主義だから、申請しないと該当しない。

組合：私傷病休暇を申請しないで、年休も申請しないとなると、「就業制限」になるということで良いか。

会社：そう。1日だけなら就業制限よりも年休ということもある。就業制限をかけた後で、年休は取得できない。その年休は、私傷病の欠勤という扱いにする。

組合：乗務員は出勤点呼時、「出勤しました。心神状態異常なし」と申告するが、その後、検温で37.5度以上あると就業拒否されるが、自分自身は仕事ができるから出勤点呼を執っている。元々、仕事ができない状態ならば出勤してこない。「心神状態、異常なし」と申告している時は自分が病気だとは思っていない。

会社：「私傷病」ではない。というのであれば、私傷病休暇を申請しなければ良い。年休を取りたい方は年休を取れば良い。

組合：37.5度以上ある場合は、会社は絶対に就業させないということだから、要は、「私傷病休暇」にするのか、「年休」にするのか、はたまた「就業制限」にするかということか。

会社：そうである。

組合：今までの説明は、事務処理上の話である。

会社：勤務認証についての質問で良いか。以上の3つしかない。

組合：「私傷病休暇」であると勤務評価につながることであるので、就業規則第78条(13)「感染症に罹患した場合、及び、罹患したおそれのある場合（感染症休暇）」を追加するべきである。これがあれば、問題は解消である。

会社：新たに就業規則を変えるような気はない。3つで対応すると言っているのだから。

組合：「会社として社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は」とあるが、この基準とは何か。

会社：この場合は「37.5度以上の発熱」である。

組合：「接客に携わる社員以外については手洗い等による感染予防や検温等の健康管理を徹底しており、」とあるが、車両所勤務の私は検温をされていないが、どういうことなのか。

会社：ここで言う「手洗い等による感染予防や検温等の健康管理を徹底しており」というのは、自分自身の健康管理をする上で検温等を実施するように懲通しているということである。

組合：健康管理を懲通していることを言いたいのか。

会社：そうである。

組合：お客様に安心感を与えるということは、風邪なのか、インフルエンザなのか、はたまた他の病気なのか分からない発熱なのか、新型コロナウイルスに感染しているが無自覚な人がいることを考えると、全社員にPCR検査をすることで、より安心感を与えられるのではないか。

会社：程度の問題であると思う。現時点での対策をしっかり守ってもらうことが大切である。

組合：全社員にPCR検査を実施させる体制も整えていないということか。

会社：現時点では。

組合：そうすると、乗務員・駅員から感染者が出たから対策として実施しているとしか感じられない。車両所で誰か感染者が出ないと対策を実施されない。

会社：皆さん、しっかりと健康管理を実施して頂いていると思う。

組合：乗務員や駅員で感染者が発生したが、少なくとも同じ職場の社員はPCR検査をするべきではないのか。

会社：保健所からその必要はないと判断されている。濃厚接触者の報告もない。

組合：普通なら、同じ職場に居るなら検査をするのではないのか。

会社：濃厚接触者がいる場合は、保健所から誰と誰が濃厚接触者であると連絡してくる。

組合：保健所が検査を受けさせるのか。

会社：保健所が検査を受けさせなくても良いというのだから、検査を受ける必要はない。

組合：ソフトバンクのように自社の社員だけではなく、他社の労働者までPCR検査をしているような先進的な企業もあるではないか。

会社：それは、ソフトバンクの考え方です。

組合：JR東海もソフトバンクのようにやれば良い。

会社：JR東海はJR東海の考えです。

組合：我々は、ことが大きくならないようにこのような申し入れをしている。

会社はどのように考えているのか、全然分からない。

会社：先程から申し述べている通り。

組合：会社は、社員を大事にしていなと感じている。

会社：会社は様々な対策を取ってきている。

組合：これは平行線だ。対立だ。

検温は数回実施せよ！

組合：アルコール検査は3回できるが、37.5度以上の数字が出てしまったら検温は一発アウトなのか。

会社：機械の不具合などであれば、再度、検温することはあると思うが、基本的には1回である。

組合：非接触式の体温計はいい加減なところがある。表面の体温を測定しているのだから、炎天下の中を歩いてから検温したら高い数値が出る。なので、間隔を空けて2～3回検温しても良いのではないか。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

賃金、出勤率や人事評価等に反映されるなら、特別な扱いをせよ！

組合：「私傷病休暇」の扱いは、賃金のみならず出勤率や人事評価等に反映されるのか。

会社：就業規則に記載されているとおり、出勤率や期末手当や昇格試験の期間率にあたる。

組合：新型コロナウイルス感染症は特別なことから、そのような条件を外すべきだ。

会社：新型コロナウイルス感染症ではなく、37.5度以上の対応ですよ。

組合：基本は、新型コロナウイルス感染症の申し入れである。

会社：37.5度以上は、会社は私傷病として扱います。

組合：新型コロナウイルス感染症に罹患していた場合、どういう扱いか。

会社：私傷病なのではないのか、インフルエンザなどもそうだから。

組合：新型コロナウイルス感染症が発生しなければ検温はしなかったのだから、37.5度以上の発熱でも平常通り仕事ができる人は私傷病で休むこ

ともなかったのではないのか。そうなれば、コロナ禍における扱いを設けるべきだ。

会社：それはない。私傷病だから。

組合：新型コロナウイルス感染症は、通常の風邪などと一緒にするべきではない。新型コロナウイルス感染症の対策として発生する事案なのだから、風邪などと同一の扱いにするべきではない。「私傷病休暇」を取得することで、自分に不利益になることを知らない社員がいっぱいいる。「給料については保険等から貰えるからいいや」と軽く考えている人がいる。そういう不利益があることを周知していない。

会社：本来は、全社員に周知しなければならないことである。

組合：だから、特別扱いしろと主張している。

会社：そんなこと言ったら、交通事故に遭ったときも同じではないか。

100%の賃金を保証せよ！

組合：厚生労働省の要請に対する質問では、労働基準法第26条に対する回答ではないのではないか。

会社：別に私傷病休暇を申請しなければ、私傷病ではない。

組合：労働基準法第26条や厚生労働省の要請に対してはどうなのか。

会社：厚生労働省の要請は満たしている。就業制限したときは満たしている。

組合：厚生労働省の要請には、「休業手当を支払いなさい」になっているのではないのか。

会社：使用者の責に帰する事由で休業させる場合、就業制限の場合で先程説明した通り。私傷病休暇を取らせる場合、使用者の責でに帰する事由で休業させていない、これは本人が申請しているのだから。私傷病はやだ、年休はやだ、となれば会社の責で休業させる。これは、要請ではなく、26条で払わなければならないとなっている。

組合：大事なのは、100分の60ではなく、100分の100の支払いである。内部留保金があるのだから、支払うべきだ。

会社：ここは、100分の60で考えている。そういう賃金規程を作成している。

組合：賃金規程第126条に「人事部長が特に認めた場合は、これによらないことがある」とあるのだから、100分の100を認めるべきだ。

会社：それは認めない。

組合：そこはケチるわけ。

会社：会社は、法律に基づいてやっている。

組合：厚生労働省の指導は「100分の100に近づける様に労使で話をしなさい」ではないのか。

会社：厚生労働省は、税金を使いたくないからそういう風に言うに決まってい

るではないか。法的拘束力はない。望ましいことはそうだ。

組合：望ましいことをやれば良い。

会社：そのような考えはない。

組合：考えるべきだ。37.5度以上で帰宅させるなら、在宅日勤にしてはどうか。

会社：病気で帰宅させるのだから、仕事させては駄目ではないか。

組合：なぜ、JR東海は雇用調助成整金を申請しないのか。

会社：社員を30分の1以上休ませないと申請できない。

組合：JR北海道やJR西日本では申請していると思うが。

会社：一時帰休をしているからではないのか。

組合：ならば、我が社もそうなるように運行本数を減らしてはどうか。

会社：そうはならない。

組合：100分の100は支払い可能だ。数的にも少ないし、数万円で済むこと。9兆円もリニアに注ぎ込むなら、それだけの保証はやれば良い。役員報酬の減額をもう少し上げれば出る。ソフトバンクのように先進的な対応を採れば、会社の評判が良くなる。最近、JR東海の評判は良くない。賃金の保障などをしっかりするべきだ。

2つの選択肢しかないのはおかしい！

組合：社員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合は、就業規則第136条第2項に基づき就業が禁止されるが、幹鉄事で「私傷病か年休しかない」と言っている。だから問題になった。選択肢が2つしかないと言われれば、もう1つ、どちらも取らないという選択肢もある。

会社：そうだと、就業制限。社員は、就業制限を自ら選択できない。

組合：ならば、そういう説明をしなければならない。確認だが、コロナウイルスに罹患して、就業規則第136条第2項が適用され、年休か私傷病の選択はあるが、本人が両方イヤだと言えば、賃金規程第126条の就業制限の申し入れはできるのか。

会社：申し入れはできない。年休も私傷病休暇も取得しなければ、それになる。

組合：つまり、両方断れることができるのか。

会社：断るのではなく、申請しなければということ。

組合：今までで新型コロナウイルス感染症に罹患した社員がいるが、勤務認証はどうしたのか。病欠と聞いている。

会社：それは、各職場で勤務整理しているのでここでは分からない。

組合：新型コロナウイルス感染症でなくて、インフルエンザに感染した場合はどうなるのか。

会社：インフルエンザは指定感染症に指定されていないので出勤はできる。新型インフルエンザは指定感染症に指定されているから駄目である。

組合：普通のインフルエンザでも就業は駄目ではないのか。

会社：現在は検温の取り扱いで、普通のインフルエンザでも就業はできない。

今申し入れは団体交渉事案だ！

組合：今回は団交を申し入れたが、業務委員会になった。なぜ団交を開催しなかったのか。

会社：すでに協約の団交で議論したし、会社の決めた基準に当たらない。

組合：申し入れの内容は、労働条件の基準についてである。

会社：第2、3回の団交で、貴側から要求を頂いて議論した。

組合：100分の60を100にという要求については、やっていないはずだ。

会社：就業制限のところで話した。

組合：厚労省の指導についてのことだ。

会社：なおさら関係ない。

組合：就業規則の条文について申し入れている。会社は団交事案ではないと言うが、我々はそういう認識ではない。抗議する。

以 上