

申第25号「コロナ禍における社員の努力に報いる慰労金の支給と無利子貸与に関する申し入れ」・申第26号「コロナウイルス感染症に伴う就業制限等に関する申し入れ」と会社は組合と団体交渉をせずに窓口で回答!

期末手当については「2. 2ヶ月分」という超低レベルの支給が、2020年の年末手当から続いている。職場では「これでは生活できない」「住宅ローンはどう支払えば良いのか」と、悲壮感に満ちた声が聞こえてきます。その声に応えるために、本部は2月8日に申第25号として慰労金と無利子貸与について、再度申し入れを行いました。

また、コロナウイルス感染症の第6波が猛威を振り、多くの社員が罹患しており、さらに濃厚接触者となる社員も後を絶たない。社員が給料等で安心して治療に専念できる態勢とするために、2月8日に申第26号として申し入れを行いました。2点の申し入れに対し、早急な団体交渉の開催を求めましたが、会社は団体交渉事項でないことを理由に、組合と団体交渉を開催せず、3月14日に窓口での回答をしました。

会社回答と議論内容は以下の通りです。

《本部からの申第25号と会社回答》

1. 全ての社員・専任社員・シニア契約社員に対して、コロナ禍における努力に報いる慰労金として、一律10万円を支給すること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症が蔓延する中で、会社・社員が安全安定輸送の確保や、各種施策の推進に尽力していることは理解するが、現下の状況において、新たに慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

2. 慰労金の支払いは3月25日（金）までに支給すること。

【回答】

1で回答した通りである。慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

3. 無利子貸与制度を新設するとともに、希望する社員に対して、50万円を

限度とした金額を無利子で貸与すること。

【回答】

当社は会社発足以来、社員が安心して業務を行えるよう、財産形成や住宅支援の各種制度を充実させてきた。すでに十分な水準にあると考えている。新たに無利子貸し付け制度を設ける考えはない。

《本部からの申第26号と会社回答》

1. 社員の感染状況を日別で明らかにすること。

【回答】

社員の新規陽性者数は、国内の感染状況の傾向と同様に増減している。

2. 濃厚接触者とされた社員及び家族の状況を日別で明らかにすること。

【回答】

濃厚接触者の数については、回答をいたしかねる。

3. コロナウイルス感染症に罹患した社員及び濃厚接触者となった社員は、会社が出勤を止めているが、根拠は就業規則第136条第2項なのか明らかにすること。

【回答】

会社が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禁止する。

4. 上記3項により就労を制限された社員の賃金は、賃金規程第126条に定められている60/100となるのか明らかにすること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症に罹患した社員や、濃厚接触者となった社員等の就業を就業規則第136条第2項に基づき禁止した場合、賃金については賃金規程第126条第1項に基づき平均賃金の60/100を支給する。

5. コロナウイルス感染症に罹患した社員及び濃厚接触者とされた社員が、保存休暇を持っている場合に、就労を制限されている間に使用できるようになったが、就業規則第77条の4 2項によると、使用できるのは「4日目以降」とされている。コロナウイルス感染症の罹患者及び濃厚接触者も同様の扱いをしているのか明らかにすること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者と保健所等に判断された社員等については、就業規則第77条の4第1項に規定する使用条件を満たした場合、社員等の申請に基づき、同条第2項に規定する通り、保存休暇を付与する。

6. 上記2項の「4日目以降」の、保存休暇の扱いをされているのであれば、就業規則第78条（10）私傷病による場合（私傷病休暇）を適用し、全1日の休暇等の初日から、保存休暇が使えるようになるまでの3日間に使用できるようにし、社員が賃金の減額を心配せずに治療に専念できるようにすること。

また、保存休暇を持っていない社員に対しても上記私傷病休暇を適用すること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症に罹患者が、保存休暇の取得を申請する場合は、就業規則第77条の4第1項及び第2項に基づき付与するものであり、その様な考えはない。保存休暇の残数がない社員については、就業規則に基づき私傷病休暇を取得することは可能である。

7. 上記6項目の就業規則第78条（10）私傷病による場合（私傷病休暇）を適用できないのであれば、コロナウィルス感染症が収束するまでの間、コロナ休暇を新設し、コロナウィルス感染者や濃厚接触者に対して就業制限期間中は100/100の賃金を保障すること。

【回答】

新型コロナウイルス感染症に関連する休暇の取り扱いは、これまで回答した通りであり、その様な考えはない。

《団交拒否に関するやりとり》

組合：春闘の申し入れ提出前に、別個で申第25号コロナ慰労金と無利子貸し付け制度新設に関する申し入れを提出したが、お金のことであり、一連の賃金団交の中で会社はついでに議論するのかと考えていた。

会社：今回は春闘申し入れの中になかった。また、今年の協約改訂の要求の中にあって議論した内容であったため、賃上げ団交の中では考えていなかった。

組合：春闘要求に組み込まれていなかったからか。

会社：そうである。協約改訂での、慰労金・無利子貸し付け制度新設に対して、会社の考え方は変わっていない。単体の申し入れでは団体交渉はしない。

組合：社員の切実な思いであるので、団交を開催して有意義な議論を行え。

組合：申第26号に関して、かつてコロナウィルス感染症で、業務委員会を開催した経緯がある。

会社：コロナ禍で日々状況が変わるので、できるだけ早く回答しようという考えであるので、回答ができた時点で幹事間で行うことを考えた。業務委員会となると人数も多くなり開催が遅れると考えた。

組合：申し入れの通りなら団体交渉は3対3なので早く開催できる。今までも言っているが、複数で議論することでは有意義な議論ができる。団交を開催せよ。

会社：団交については協約に該当しないので開催しない。業務委員会では人数が増えるので、時間がかかるので、幹事間で速達的に回答しようと考えた。

組合：業務委員会開催に時間がかかるというが、教育計画・要員計画・昇格計画での会社からの提案では、すぐに開催できるのだから、この申し入れでもすぐ開催できる。業務委員会を開催する努力を行え。

会社：意見として聞く。

組合：対立を確認する。

《申第25号に関するやりとり》

組合：かつて他企業、西濃運輸でコロナ慰労金を支給した例もあった。回答に「安全・安定輸送や各種施策に尽力していると理解するが」とあるが理解するのであれば、慰労金を支給せよ。たった10万円である。正当に理解しているのか。

会社：理解はしている。

組合：理解しているのであれば慰労金の支給をしてもおかしくない。

会社：回答の通りである。

組合：社員に冷たい。その分3月18日（春闘会社回答）にいい返事を待っている。期末手当は生活給の一部であるから、せめて会社の言う安定的支給ベース位は出すよう夏季手当の回答をせよ。無利子貸し付け制度をJR九州で実施していると聞くが、慰労金の支給や無利子貸し付け制度の新設を世間に明らかにすれば、我が社の名声が轟く。3期連続2.2ヶ月で、中堅社員は住宅ローンを抱え、子供の教育費、特に大学生を持つ社員の家計は火の車である。悲鳴を上げている。声を聞かないか。職場で厳しいとよく聞く。切実な声である。期末手当は生活費の一部である。

会社：私の場合はそのような声は聞かない。貴側から交渉の中で聞いている。

組合：現場で聞いている。「2.2ヶ月かよ。厳しい」と言われる。それが3期連続である。回答で「理解するが」からすると18日の回答も期待している。堂々と3.5ヶ月を支給すると言えばよい。

会社：何とも言えない。

組合：10万円の慰労金支給と無利子貸し付け制度の新設について、会社は考えていないことなので、対立を確認する。

《申第26号に関するやりとり》

組合：感染者数の統計を採っている部署は東京総務室でいいか。

会社：そうである。

組合：国内の感染状況の増減と連動している認識か。

会社：デッコミひっこみがある。

組合：第6波になって車両所では頻繁に感染掲示が出ているとの思いと、ひしひしとコロナウイルスが近づいている感覚である。

会社：最近はどうか。

組合：やはり出ている。2項の濃厚接触者の回答では「いたしかねる」しているが、どういうことか。

会社：全ては把握していない。数は答えられない。把握しきれない。

組合：就業規則第136条の2は就業制限のことか。

会社：そうである。

組合：感染者と濃厚接触者の2通りがあると思うが、勤務上、年休がある人は年休で休む。感染者は病気となるので、私傷病休暇が適用となるのか。

会社：病気であるから適用となる。

組合：濃厚接触者は病気ではないから、会社として就業制限を60/100になるのか。

会社：そうである。

組合：かつてのコロナ感染症の業務委員会で「年休・私傷病・就業制限の3通りでいいか」と質問をして、会社は「そうである」と回答した。変わりはないか。

会社：変わりはない。保存休暇の使用要件を拡大してきた。

組合：みんなはここ2年コロナウイルスに感染しないよう注意してきた。7項目にあるように名称はどうでもいいが、コロナ休暇なるものを新設して、罹患者も濃厚接触者も100/100の賃金保障して、治療に安心して専念でき、職場復帰に備えることができる。コロナ禍が収束する間、コロナ休暇を新設して万全な体制を整える努力をせよ。職場の声としてある。適用は感染者と濃厚接触者のみである。

会社：会社としては今あるものを活用してもらおう。保存休暇の使用条件も変更した。

組合：組合は収束するまで、コロナ休暇を新設し100/100の賃金保障を確保せよ。60/100では不安である。対立を確認する。

組合：本社窓口より2月16日に3パターンの職場復帰の提起があったが、再度聞く。感染して症状がある人はどうなるのか。

会社：厚生労働省のガイドラインに沿っている。発症した翌日から10日経過し、かつ症状が軽快し、3日間を経過し隔離が解除され、PCR検査が不要で職場復帰となる。

組合：濃厚接触者と指定された人が、陽性とされた人はどうなるのか。

会社：保健所から陽性と示された日から、症状がある場合は感染者と同じ扱いとなる。

組合：濃厚接触者と保健所から認定されて、無症状の人はどうなるのか。
会社：無症状の人は検体採取日から、7日経過後かつ無症状の場合、職場復帰が可能となる。
組合：この3パターンしかないのか。
会社：厚生労働省のホームページに掲載されている。感染者と濃厚接触者で症状がある人の職場復帰は保健所からの判断が基本である。濃厚接触者の無症状者は、検体採取がない場合は、保健所からの確認が必要となる。自己判断ではなく、大前提として保健所の判断が必要である。
組合：年休も私傷病も申請しない人は、会社が就労制限をかけて60/100が支給されることでいいか。
会社：休まないという判断がする人は、入社する選択肢しかないため、入社していけないので就業禁止＝就業制限となり60/100となる。
組合：であるならば、100/100の賃金保障できるコロナ休暇を新設せよ。

以 上