

## サービック本社に「検温」の申し入れ！ 就業不可とするのなら勤務認証は「自宅待機」とせよ！

9月8日、J R 東海労新幹線関西地本はサービック本社に対して、「出勤時の検温実施」に関する申し入れを行いました。

サービック新大阪第二事業所では、8月18日から営業科の社員(車いす、遺失)に対して「検温」が実施されています。そして9月7日に、9月10日から全社員に対して「検温」を実施する旨の掲示が掲出されました。

ところが、掲示を掲出した翌日の9月8日(地本が申し入れた同じ日)に、全社員(営業科社員は除く)に対する「検温」の実施は延期になりました。また、営業科社員に対する「検温」の測定方法も、点呼時に当直が「検温」することになりました。それまでは「出勤時、各自が体温を測定し当直に申告する」となっていて、出勤時というのは何時のことなのか?点呼時のことなのか?曖昧でした。また、各自が体温計を握ることによって、そこから感染する恐れがあるなど問題がありました。これらの問題点については、地本の申し入れに沿った内容で改善されています。

しかし、まだ就業不可としたときの勤務認証や、全社員に対する「検温」の測定方法の問題は残っています。

以下、申し入れの要旨です。

1. 各自が体温計を握ることによって、握った部分からコロナに感染する恐れがある。よって、検温は当直が行うこと。
2. 出勤時とは点呼時のことなのか。検温が人数や体温計の数などの関係で実施できない場合は、5分の超勤対応で点呼前に実施すること。
3. 37.5℃以上の場合と、37.5℃未満でも心身状態により業務に従事させないとしている。就業不可と判断したときの勤務認証を明らかにすること。
4. 第二事業所の管理者は、就業不可と判断したときの勤務認証は私傷病休暇か年休(本人の希望)と言っている。しかし、検温の結果により就業不可とする場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する。よって私傷病休暇や年休ではなく、現在コロナ感染対策で実施している賃金100%補償の自宅待機とすること。