

社員の検温実施について 業務委員会開催

8月25日、「出勤時の社員の検温実施について」との掲示が出され、27日より実施されています。新型コロナウイルス感染拡大防止としての取り組みとしては評価できるものの、検温対象者に条件があったり、37.5度の勤務に対する位置づけ等、曖昧な部分があり、その目的がどこにあるのか大変紛らわしいと言えます。

私たちJR東海労名古屋地本は、9月3日、「地本申3号 社員の検温実施についての申し入れ」を行い、11月24日、業務委員会を開催し会社と議論してきました。

回答と主な議論については以下の通りです。

【申し入れと回答】

1. 掲示物表現において、「お客様により安心してご利用いただくため」とあるが、社員に対する思いやりの部分は感じられない。対外的にアピールするのみで、社員が感染しない様にとの目的は皆無に感じられる。検温の目的を明らかにすること。

【回答】新型コロナウイルス感染の可能性が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。全駅員、乗務員が検温を実施することにより、お客様だけでなく一緒に働く社員へ安心感を与えることができると考えている。

2. 37.5度以上を検知した扱いについて。

①「37.5度以上は就業不可とする」とあるが、その場合の勤務認証を明らかにすること。

【回答】会社は、検温の結果37度5分以上となり就業が不可となった場合、社員からの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136条第2項に基づいて社員の就業を禁止する。

②発熱のみの理由を持って就業不可とすることは、「使用者の責に帰すべき事由」と考える。よって、賃金規定126条を適用し60/100を支給すること。

【回答】会社は、検温の結果37度5分以上となり就業が不可となった場合、社員からの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136条第2項に基づいて社員の就業を禁止する。この場合、賃金規定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。

3. 接客業務の社員に限定することは、社員全体の新型コロナウイルス感染拡大防止とはならない。社員全員を対象とすること。

【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。

4. 出勤点呼時の検温では、職場内新型コロナウイルス感染拡大防止とはならない。職場入り口での検温を実施すること。

【回答】各職場の実情に合わせて検温実施箇所を指定している。運輸区においては、適切なタイミングとして出勤点呼時の乗務員の心身状態確認と併せて点呼執行者が検温を実施するものとしている。

【主な議論】

組合：検温実施以降、該当した方、場面はあるのか。

会社：ある。

組合：多い少ないで捉えるとどうか。

会社：やたら多いという事はない。体調管理においては事前に連絡頂いている。コロナ関係においてきちんと対応頂いていると思っている。

組合：会社掲示が上から目線である。命令口調でない表現はできないのか。社員に思いやりのある書き方はできないのか。

会社：会社として上からガンとやろうとしている意図はない。正確に伝える意味がある。

組合：二ヶ月経ったので、本部・本社で何回か議論されて三つの選択肢になった。病欠・年休・就業制限。最初は三つ目がなくて大変だった。

会社：熱が出て体調不良で私傷病。会社として年休を妨げるものではありません。その上で、会社として就業を禁止する場合に関して言えば就業制限という場合もある。

組合：病欠も年休も嫌だと言えば会社としては「帰ってください」というのではないか。

会社：会社としての判断の中でどうするかということ。37.5度以上有ったときの体調とかを確認して、私傷病か年休の話が先ず出てくる。

組合：本人が、仕事できる状態が出てきているという場合はどうか。

会社：会社の判断になる。37.5度以上有るということは一般的に感染症にかかっていると見なされるので私傷病を申請して頂く。

組合：それも本人だね。おれ病気じゃないよって言えばそれだけだよ。

会社：はい。ただ、このコロナの状況で熱があれば休むというのが妥当である。

組合：だから、三つ目の判断と言っている。

会社：最終的には会社が判断する。

組合：会社は、対応が遅かった。マスクも含めて危機管理が遅い。私たちはずっと要求してきた。人を大事にしない、それが掲示にも現れている。社員が感染しない、一緒に働く社員へ安心感を与えるためならば、感染予防の観点から接客に限定せず全社員で行うべきではないのか。

会社：お客様に感染させないということでやっているが、他の社員には無策ではなく、みなさんにマスクはして頂いているし、消毒液が置いてあるし、感染防止策は採っている。

組合：濃厚接触者について、指定された場合の会社の扱いはどうなるのか。

会社：一概にこうなると答えるのは難しい。その都度、会社が判断して決めていくことになる。濃厚接触者でも出勤して良い場合とそうじゃない場合がある。

組合：誰が判断するのか。

会社：基本的には保健所が判断する。

組合：保健所が濃厚接触者と言えば隔離状態になるのではないのか。

会社：保健所にどういう状態か確認してもらう場合もあるかもしれないが、会社の中で感染が拡大することにならないような対応をしていくことになる。

組合：勤務はどうなるのか。

会社：その状況によって適切に対応していくことになる。

組合：年休は妨げないだろうが、病欠はどうか。

会社：その状況による。

組合：きっちり決めておいた方が良いのではないか。

会社：保健所、医者、本人の状況など、いろんな状況があるので一概に決められない。心

配して頂かなくても会社としてきちんと判断していく。

組合：就業制限だよな。

会社：検温で回答した通り「必要によって」と書いてある就業規則もあるので、その通りきちんと対応していく。

組合：安心して休める体制、年休が潤沢にある社員ばかりではない。そういう立場からも休める体制を、制度については別の場面だが、それぐらいがないと無理して出てきてしまう。

会社：体調に不安があるときは休んで頂けること、感染拡大防止には会社として力を入れていく。

以 上