

## コロナに関する申し入れに対し幹事間にて議論

地本は、「申11号新型コロナウイルス感染症に対する勤務認証について」、「申12号地本委員会発言に基づく改善要求について 1.新型コロナウイルス感染症に関して」について、4月27日、会社と幹事間にて回答を得、議論してきました。

委員を交えた会議が開催されない幹事間での交渉に対しては遺憾であり、業務委員会の開催を強く求めてきたところではありますが、解明すべきところを明らかにしつつ、交渉形態に拘らず議論すべきとの観点から応じることにしました。職場の実態を見据えた対応を強く求めました。

以下、申し入れに対する会社回答と協議内容です。

### 「申11号新型コロナウイルス感染症に対する勤務認証について」

#### 《申し入れ趣旨》

新型コロナウイルス感染症に関する勤務認証については、この間の議論を通じて、病欠・年休・就業制限の三つの選択肢になったと理解しているところであるが、新規感染者の増加に伴い濃厚接触者も増加し、職場の身近なところで多く見受けられている。

勤務について、症状のない場合は特に「病欠」はふさわしくなく、従って、年休、就業制限、あるいは、出勤させることが当てはまると考えるが、職場では、往々にして「年休」を要請されている。加えて、「他の選択肢はない」と言われている事と合わせると年休の強要であり問題である。

また、濃厚接触に至らない場合（所謂「接触者」）には、「年休でも出勤しても良い」と曖昧に、且つ、判断を当事者に委ねる行為がまかり通っているのが実態で会社の主体性が見えない。

#### 《申し入れと会社回答》

1 感染者、濃厚接触者となり就業を禁止する場合は、勤務について「年休」を強要しないこと。

回答：年休を強要している事実はない。

2 接触者に対して就業を禁止するの可否かは会社が判断し、勤務について「年休」を強要しないこと。

回答：年休を強要している事実はない。

3 新型コロナウイルス感染症に関する勤務認証については、病欠・年休・就業制限の三つの選択肢がある事を現場に徹底すること。

回答：制度の周知は適切に行っている。

## 「申12号地本委員会発言に基づく改善要求について」

### 《申し入れと会社回答》

#### 1.新型コロナウイルス感染症に関して

(1) 新型コロナウイルス感染症に対し、政府等からの指導に依拠せず、積極的に対策を講ずること。

回答：社員の感染防止の為「マスク着用指示、及び、備蓄品の活用」「職場への手指消毒液やアクリルボード等の設置」をはじめとした必要な感染予防措置を図っている。引き続き社員の感染予防措置に全力で取り組んでいく。

(2) 新型コロナウイルス感染症に関する勤務認証については、病欠・年休・就業制限の三つの選択肢がある事を現場に徹底すること。

回答：制度の周知は適切に行っている。

(3) 新型コロナウイルスワクチン接種に当って、副反応に対応する日数として2日程度の休暇を新設すること。

回答：権限外事項である。

(4) 新型コロナウイルスワクチン接種に当って、対象者に出向者を加えること。

回答：令和4年3月より開始3回目職域接種より出向者も対象としている。

(5) 新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、治療に要する日数の休暇を新設すること。濃厚接触者についても同等に扱うこと。治癒後の職場復帰を妨げる事態や差別が発生しないよう職場環境を整えること。

回答：休暇の新設については権限外事項である。職場環境については、治癒後の復帰を妨げたり、差別などが発生しないよう会社として必要に応じて対応する。

(6) 就業を禁止する場合は、勤務について「年休」を強要しないこと。

回答：年休を強要している事実はない。

### 《主な議論》

組合：選択肢が三つあるのになぜ「年休」と「私傷病」なのか。

会社：社員の権利として「年休」と「私傷病」がある。「就業制限」は会社が判断すること(就業規則136条の2)であるので、社員が「就業制限にします」と選択すべきものではない。

組合：職場で「年休」か「私傷病」のどちらにしますか？選択肢はこれしかありません。と言われる。これは強要では無いのか。

会社：先ず本人の選択肢を明確にする。「年休」も「私傷病」も使わないということは「出社する」と言うことであるが、会社として出社させられない場合「就業制限」の判断となる。

組合：濃厚接触者の場合はどうか。

会社：保健所の判断によるので「指示を仰いでください」となる。症状の無い場合は「私傷病」はふさわしくない。

組合：積極的に「就業制限」とはしないということか。

会社：先ず本人の意思が重要である。

組合：会社から「年休」か「私傷病」のどちらにしますか？と言われて「就業制限」を知っている者と知らない者に取り扱いに不公平が発生するではないか。

会社：意思確認の順番の話で強要という話が出たかもしれない。知ってる人、知らない人が無いようにしていく。理解されたい。

組合：濃厚接触者にはならなかったが疑われる場合もある。職場では「年休で休むなら休んでもらってもいい」と言われた実例があった。本人は出社したが必ず休めるのか。休めるのであれば、普段から「年休」を出るようにしてもらいたいものだ。

会社：状況による。

組合：出向者の職域接種が対象となって要求が実現した。感謝する。通知はどのように行っているのか。

会社：事務統括センターから行っている。予約システムを使った予約方法で行っている。

組合：CMCのような大きな出向職場ならまだしも、小さな、一人だけが出向しているような職場では、予約方法も含めて不安がある。十分な対応をされたい。

会社：了解。

以 上