

新幹線プレス

2020年9月21日 No.487

発行者 杉澤秀則

編集者 教宣部

JR東海労新幹線地本

出勤時検温37.5度以上で就業不可、 根拠は「就業規則第136条第2項」である！

8月28日開催の経営協議会で会社が言明！

8月28日に開催した経営協議会の中で、組合側から「8月18日から検温が始まった。37.5度以上は就業不可という掲示が出されているが、就業規則の何条を適用しているのか」という質問に対して会社は「就業規則第136条2項です」と答えました。

就業規則（病者の就業制限等）

第136条 会社は、社員が感染症の疾病、精神疾患又は就業のために病勢が悪化する恐れのある疾病にかかった、又はかかったおそれがあると認めた場合は、必要により当該社員に対し健康管理センターの医師（以下、「管理医」と言う。）又は会社指定の医療機関における受診を命ずる。

2 前項に規定する疾病にかかった、又はかかったおそれがあると認めた場合、会社は必要により社員の就業を制限し、又は禁止する。この場合、会社は必要によりあらかじめ管理医又は会社の指定の医療機関の意見を聴取する。（以降省略にて）

「就業規則第136条2項」による就業制限の場合、賃金規程第126条によって、平均賃金の「60/100」が支給されます。また、人事部長が認めた場合はこれによらないことがある、ともあり「100/100」も可能なのです。

しかし会社は、組合側の「その場合の勤務はどうなるのか」という質問に対して、「私傷病休暇あるいは年休を希望するのであれば妨げない」と回答しました。「私傷病休暇」つまり「無給」という扱いをすると回答したのです。賃金が支払われる「就業規則第136条2項」を根拠と言いつつ、一方では賃金が支払われない「私傷病休暇」という矛盾したことを言っています。

会社は就業規則第136条、賃金規程第126条に基づき賃金補償をしろ！ ユニオン組合員の皆さん、共に声を上げましょう！