

J R 東海労申第 1 3 号
2 0 2 0 年 9 月 2 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 木下 和樹

新型コロナウイルス等感染症に関する申し入れ

8 月 2 1 日に行われた団体交渉の中で、新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、及び、罹患のおそれのある場合の会社の対応について明らかにした。

現在、依然として新型コロナウイルスが世界に蔓延している状況で、J R 東海の社員や関係会社の社員にも感染が拡大している。その状況の中で社員は、いつ自分が感染するか分からない恐怖感を抱きながら日々業務を行っている。組合員をはじめとする社員が何よりも不安なのは、もちろん生命を含めた健康に関することであるが、それと同時に、罹患した場合の保障についてである。

会社は、社員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合も、私傷病として、これまでの対応と何ら変わらない取り扱いであるとしている。組合員をはじめ社員は、この会社の対応に対して、業務に対する不安と会社に対する不満、怒りを持っている。組合員をはじめ社員に安心感を持たせるために、新型コロナウイルスに限らず、感染症に対する保障が必要である。従って下記の通り申し入れるので、早急に団体交渉を開催すること。

記

1. 認識等について

① 8 月 1 5 日付で運輸所等に掲出された会社掲示に基づき 8 月 1 8 日から会社が始めた「出勤時の検温実施」は、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策」として始められたものと組合は認識している。この認識に間違いはないか明らかにすること。

② 出勤点呼時、体温に関わらず心身状態「良好」な社員であっても「就業不可」とする理由を明らかにすること。

2. 就業規則の解釈について

① 運輸所等で実施している体温測定結果の「37.5 度以上は就労を拒否」の基準としている「37.5 度」については、組合としても『J R 東海労申第 8 号』において「37.5 度未満であることを確認すること」旨を申し入れているが、労働組合に説明しなかった理由を明らかにすること。また、検温実施にあたり就業規則

のどの部分に該当するのかを明らかにすること。

②組合としては『JR東海労申第8号』において「37.5度以上の体温であった場合」及び「従事員が体調不良を訴えた場合」は「直ちに医療機関を受診させること」旨を申し入れているが会社側窓口回答では「症状に応じて医療機関の受診や保健所へ相談するよう指導している」旨の回答であった。申し入れ通り直ちに医療機関の受診を行わない理由を明らかにすること

3. 勤務の扱い等について

①体温が「37.5度」以上あった場合の勤務認証について、会社側窓口は「私傷病休暇」と回答しているが、体温が高かった社員自らが申し出た訳でもないにもかかわらず、「私傷病休暇」と判断できるのかを明らかにすること。

②団体交渉時に会社として、37.5度以上の発熱、コロナウイルスに罹患した場合で、年休がない社員の勤務の扱いについては「私傷病である」旨の回答を行った。組合としては本来であれば「私傷病休暇」の扱いとする以前に、最初から「就業制限」とすべきと考える。就業規則の何条に基づくものなのかを明らかにすること。

③検温は、全社員に実施すること。また、希望者全員にPCR検査を実施すること。

4. 賃金の扱い

①「私傷病休暇」とする理由を明らかにすること。

②「私傷病休暇」は無休の休暇であり組合員・社員に不利益となる。会社は「コロナウイルス感染症に罹患したのは組合員・社員の個人の責任である」と考えているのか否かを明らかにすること。

③「私傷病休暇」扱いは、賃金のみならず出勤率や人事評価等に反映され、期末手当や昇進・昇格等で組合員・社員に不利益な影響が出ると考えるが、会社の見解を明らかにすること。

5. 厚生労働省の要請について

①厚生労働省の要請では「労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならない」としている。よって、私傷病の扱いは間違いであるとする。会社の見解を明らかにすること。

②厚生労働省は「就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです」としているが、JR東海においても100分の100を支払うこと。

③厚生労働省は「発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には『使用者の責に帰すべき事由による休業』に当てはまり、休業手当を支払う必要があります」としているが、検温で37.5度以上が確認された場合、会社の見解を明らかにすること。

6. 就業規則の改正について

就業規則第78条（13）「感染症に罹患した場合、及び、罹患したおそれのある場合（感染症休暇）」を追加すること。

以 上