



コロナ禍を口実とした社員への犠牲を許さないぞ！シリーズ④

検温で37.5度以上は私傷病、見解を変えない会社

就業規則第136条（就業禁止）で賃金規程第126条（賃金60%）適用は認める！

新型コロナウイルス等感染症に関する申し入れ業務委員会

本部は10月2日、新型コロナウイルス等感染症に関する申し入れ（『申第13号』）に対する業務委員会を開催しました。

まず本部は、検温の実施はJR東海労の要求を受け入れたかどうかを質問しましたが、会社は「それもさることながら」と、直に認めませんでした。次に、検温は就業規則の何条に基づき行うのかを質問したところ、会社は「検温は就業規則には定められていない。第3条の『命に服す』ことを根拠に、業務命令で行う」としました。

8月21日の団交における会社の考えは、37.5度以上の発熱、コロナウイルスに罹患した場合などは「症状が出ている」ため私傷病として扱い、勤務認証は私傷病休暇または年休のどちらかと回答しました。今業務委員会でも会社は、私傷病という見解は変えませんでした。検温で37.5度以上の場合「就業規則第136条第2項に基づき就業を禁止する」とし、会社の業務指示で帰らせることを明確にしました。その上で、「社員が私傷病休暇か年休かのどちらも申請しなければ、賃金規程126条を適用し賃金を60/100にする」と回答しました。

当初会社は2択としていましたが、このように変遷した根拠としては、厚生労働省の要請に対して会社が受け入れなかったため、この問題についてJR総連が9月23日に厚生労働省と意見交換した結果だと推測できます（JR総連通信No.1397、本紙No.2534参照）。

また本部は、賃金を60/100ではなく100/100に、PCR検査の実施などを迫りましたが、会社は拒否しました。会社のコロナ対策は、後手後手で対応していると言わざるを得ず、社員の健康を守るという意思は全く感じられません。政府などの要請があったからという理由で、渋々対策（不十分だが）をしているに過ぎません。

JR東海労は、会社の姿勢を許さず、社員の健康を守るために奮闘します。

**JR東海労はコロナ禍を理由に労働者へ
我慢と犠牲を強いる会社を許しません！**