



## コロナ感染で「年休か欠勤」は間違い！ 欠勤で賃金カットされた社員はいませんか？

新横浜駅勤務の組合員が2月、新型コロナウイルスに感染しました。幸い症状が軽症であったため10日間の自宅療養で勤務に復帰することができました。組合員は、感染した事を職場に電話で報告した際、対応した管理者は隔離期間の勤務について「勤務は年休か欠勤になります。どちらにしますか」と聞いてきたのです。この取り扱いは全くの間違いであるため、組合員は「コロナに感染した場合は、感染症法によって就業制限となるので、会社は就業規則に基づいて対応すれば良い」と主張しました。その後、管理者から「就業制限を通告します」の連絡がありました。

私たちがコロナに感染した場合、保健所から症状や感染経路などの聞き取りが行われ、就業制限となるといわれます。感染症法に基づいて行われるもので、法律によって仕事に行くことが禁止されるのです。JR東海の就業規則136条に、社員が感染症に罹患した場合の取り扱いが規定され、その2項で「前項に規定する疾病にかかった・・・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」と謳われています。従って、会社は就業規則に基づき、社員の就業を制限又は禁止すれば良いだけのことです。そしてその場合の賃金は、賃金規定126条の「136条2項に規定する就業制限を命ぜられた場合はその期間1日につき平均賃金の60/100を支給する」となります。コロナ感染症と診断された社員に対して「年休か欠勤か」ではなく、まず会社は社員に対して就業規則に基づき就業制限を行う事を伝え、その上で勤務認証については社員の意思に基づき、年休があれば年休とすれば良いし、年休が無ければ、もしくは使わないとなれば就業制限で賃金は60%となる事を伝えれば良いのです。

今まで、新横浜駅での取り扱いが「年休か欠勤か」となっていたことが明らかになりました。その原因は、会社が正確な取り扱いについて現場管理者を指導してこなかったことです。そして「年休か欠勤か」は、新横浜駅に限った事ではありません。会社の責任において、全ての職場でコロナに感染した社員が欠勤とされていないかを調査し、直ちに正規の取り扱いに是正すべきです。就業規則に違反する間違っただけの賃金カットは許されません。

また、欠勤扱いで賃金カットされた社員は、管理者に賃金の返還を求めましょう。間違っているのは会社ですから、泣き寝入りの必要はありません。JR東海労は、会社の間違いを糾していくために闘います。