

(株) 関西新幹線サービックと団体交渉を開催！

10月13日、地本は、「萩原組合員への威圧行為に関する緊急申し入れ」発1号及び「出勤時の検温実施に関する申し入れ」について、関西新幹線サービックと団体交渉を新大阪丸ビル新館で開催しました。

参加者は、組合側から関西地本・三田副委員長、柳楽副委員長、地区分会・上田書記長、柿本執行委員で、会社側は、尾浦企画部担当部長、友繁人事部担当部長、杉浦事業部担当部長、藪中人事労務課係長でした。

以下、組合の申し入れと会社回答です。

JR東海労幹関西地「発」第1号

萩原組合員への威圧行為に関する緊急申し入れ

8月13日、第一事業所の萩原組合員が休憩時間中に同僚に文書『提訴にあたって』を手渡した行為について、サービック第一事業所の田中総務科長と藤中係長が就業規則違反だと言いがかりをつけてきた。休憩時間中に同僚に文書『提訴にあたって』を手渡す行為の何処に問題があるというのか。

この文書『提訴にあたって』の内容は、萩原組合員がサービック会社小寺社長と第一事業所山崎副所長、竹腰所長から受けた違法行為に対して損害賠償請求を提訴するにあたっての思いを記したものであり、何ら問題はない。

会社の言いがかりは、極めて遺憾であり許しがたい事態である。萩原組合員が休憩時間中に同僚に文書『提訴にあたって』を手渡していたことが就業規則に定められた「施設内でのビラ配布行為」にあたり問題だというのであれば、そもそも、それ自体が間違いである。休息時間のビラ配布、それは最高裁判決でも認められている行為であり（最高裁平成23年（行ツ）第31号・平成23年（行ヒ）第38号）、サービックの『就業規則』の及ばないところである。

会社は直ちに萩原組合員に謝罪することと同時に、再び同様の行為を行わないことを約束・指導すること。受け入れない場合は厳正に対処する。

したがって、下記の通り緊急に申し入れるので早急に団体交渉を開催し、回答すること。

1. 萩原組合員の行為の何処に問題があるのか明らかにすること。

上記、最高裁判決を読んでも「萩原組合員の行為は問題がある。」と主張するのか、明らかにすること。

【回答】

会社の事業場内で許可なく文書を配布する行為は、就業規則違反で禁止されている。今回はこの禁止事項に該当するかを確認し、誤解を生むようなことのないよう注意したものである。

2. 直ちに萩原組合員に謝罪すること。

【回答】

会社として必要な確認を行い、就業規則違反と誤解されるような行為をしないよう注意したものであって、謝罪する必要はないと考えている。

3. 再び同様の行為を行わないこと。

【回答】

今後も当社の就業規則を適切に運用し会社施設内の秩序に務めていく。

以 上

J R 東海労幹関西地「発」第 2 号

「出勤時の検温実施」に関する申し入れ

9月10日から、新大阪第二事業所において、新型コロナウイルス感染防止のための検温が実施される。すでに、8月18日から、営業科社員は実施している。

検温の測定方法は、出勤時に各自が非接触型体温計で体温を測定し、平熱か否かを当直に申告するとしている。また、検温の結果が37.5℃以上の場合は、業務に従事させないとしている。

9月10日から実施される測定方法は、8月18日から実施されている内容と同じであるが、検温の測定方法や測定時期に問題がある。さらに、就労不可と判断したときの勤務の取り扱いが明確になっていない。

したがって、下記の通り申し入れるので早急に回答すること。

1. 検温は、出勤時に各自が非接触型体温計(以下、体温計という)で体温を測定し平熱か否かを当直に申告するとしている。しかし、各自が体温計を握ることによって、握った

部分から新型コロナウイルスに 感染する恐れがある。よって、検温は各自が実施するのではなく当直 が行うこと。

【回答】

会社としてより適切な検温の実施を行うため、このほど、会社が指定した者が体温計を扱うこととした。

2. 出勤時に各自が検温し当直に申告するとしているが、出勤時とは点呼時のことなのか明らかにすること。点呼時の検温が、人数や体温計の数などの関係で実施出来ない場合は、5分の超勤対応で点呼前に実施すること。また、掲示にある出勤時ではなく、出勤前の検温測定は行わないように社員などに周知徹底すること。

【回答】

「出勤時」とは、出勤点呼時のことを指す。なお、検温は業務時間内に実施することを基本にするが、点呼前の自己の時間に検温することもできる。

3. 37.5℃以上の場合は、業務に従事させないとしている。また、37.5℃未満であっても、心身状態により業務に従事させないとしている。就業不可と判断したときの勤務認証を明らかにすること。

【回答】

体調が悪く就労できない場合は、「私傷病休暇」を基本とし、本人の希望により「年休」とすることを妨げない。

4. 第二事業所の管理者に就業不可と判断したときの勤務認証を確認したところ、無給休暇（私傷病休暇）、もしくは本人が希望したら年次有給休暇という回答が得られた。しかし、今回の検温の結果（37.5℃以上）により就業を不可とする場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまる。よって、勤務認証は、第二事業所の管理者が言うような無給休暇や年休の取り扱いではなく、現行実施している新型コロナウイルス感染防止のための賃金100%補償の自宅待機とすること。

【回答】

そのような考えはない。

5. 検温実施については、8月18日から当分の間としている。検温をやめる時の判断を明らかにすること。

【回答】

現時点において、検温をやめる予定はない。

6. 今回の検温の実施は、J R東海会社からの要請なのか。サービック会社の独自の判断なのか明らかにすること。

【回答】

感染拡大防止の観点では趣旨は同じであるが、検温は当社の施策である。

以 上