

サービックと「検温」に関する団交開催 検温のやり方は、東海労の申し入れ通り実施 就業不可の勤務認証は、私傷病休暇か年休 就業規則第68条の適用もある。

10月13日、サービックと「出勤時の検温実施」に関する申し入れに基づく団体交渉を開催しました。（詳細は関西業務ニュースを参照して下さい）

検温のやり方については、すでに東海労の申し入れに沿った内容で実施されています。団交のやり取りで、検温のやり方（会社が指定した者が体温計を扱う。検温は業務時間内に実施する）を変更した時期を確認したところ、9月9日からと回答しました。それ以前は、点呼前に各自が検温をしていました。まさしく、9月8日に申し入れた翌日に検温のやり方を変更しています。

ただ、検温する時期について「業務時間内に実施することを基本とするが、点呼前の自己の時間に検温することができる」と、自己の時間における検温を認める回答をしました。自己の時間における検温という曖昧なやり方でなく、回答通り会社が指定した者が業務時間内に検温を実施することを主張しました。

就労不可と判断したときの勤務認証については「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」と回答しました。団交のやり取りでも「37.5℃以上あれば、まず病院に行ってもらおう」と、37.5℃以上熱がある人の自己責任にして、サービックは一切責任を持つとはしません。団交のやり取りでも「37.5℃以上あれば仕事に来ないだろう」と言っています。

また、団交のやり取りのなかで「就業規則第68条（病者の就業制限等）」の適用があることが明らかになりました。その時の賃金は60/100となります。適用される場合は、37.5℃以上熱がある人が病院に行かず仕事を希望した場合は、就業規則第68条を適用して就労制限を命じるということです。

申し入れていた「就労不可と判断したときは、賃金100%補償の自宅待機とすること」については、「そのような考えはない」と認めませんでした。

サービックにおける「検温」については、第二事業所は準備が整えば全社員（現在は営業関係社員のみ）実施します。第一事業所、鳥飼事業所（京都事業所はすでに全社員実施）は、コロナの進捗状況を見ての判断になります。