

## 出勤時の社員の検温実施に関する業務委員会を開催！

10月13日、地本は「出勤時の社員の検温実施について」関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、組合側は今田組織部長、西業務部長、下茂運輸担当部長、細田車両担当部長、笹田副委員長。会社側は、小泉人事課課長代理、辻井運輸課課長代理、丹藤車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

以下、組合申し入れに関する会社回答。

JR東海労幹関西地「申」第8号

「出勤時の社員の検温実施について」に関する申し入れ

大阪第一・第二運輸所で8月18日から「出勤時の社員の検温実施について」の掲示が出された。掲示では【開始時期】、【測定方法】と【就業可否の基準】のみで不明な点がある。よって、以下のように申し入れるので早急に団体交渉の場を設定すること。

1. 検温の実施は就業規則外であり組合との協議を行うべきである。組合との協議を無視したことに謝罪を求める。

### 【会社回答】

労使協議の開催については協約に基づき適切に対応しているところであり、そのような考えはない。

2. 新幹線各運輸所にて、8月18日から出勤時の社員の検温をすることになった理由を明らかにすること。

### 【会社回答】

新型コロナウイルス感染の可能性がある社員が業務に就くことを防止することにより、職場内での感染やお客様への感染を防止するためである。また、全駅員・乗務員が検温を実施することにより、一緒に働く社員やお客様へ安心感を与えることにもつながると考えている。

3. 検温結果が37.5℃以上の場合、就業不可としているが、就業規則の適用条項とその根拠を明らかにすること。

**【会社回答】**

会社は検温の結果、37.5度以上となり、就業が不可となった場合、社員から私傷病休暇の申請があれば私傷病休暇となり、年休の申請があればそれを妨げない。なお、会社として、社員の就業を禁止する必要があると判断した場合は、就業規則第136条第2項に基づき、社員の就業を禁止する。

4. 検温結果が37.5℃以上あったときの取扱いを明らかにすること。

**【会社回答】** 上記3項と同じ

5. 37.5℃以上の発熱の症状で病院の受診及び診察結果の報告を会社が指示する場合、診察に掛かった費用は会社が全額負担すること。

**【会社回答】** そのような考えはない。

6. 就業不可の判断をした場合の、勤務認証を明らかにすること。

**【会社回答】** 上記3項、4項と同じ

7. 検温の実施は出勤点呼時のみとなっているが、出先点呼、退出点呼時の検温も実施すること。

**【会社回答】**

従前より、出勤時に心身状態が良好であることを確認しているため、検温も出勤時に実施する事とした。なお、出勤時に拘わらず体調に異変を感じた場合は管理者に速報されたい。

8. 検温は駅、乗務員職場に限らず関西支社の全職場、全社員にも実施すること。また、同じ職場で働く関連会社の全社員にも実施するよう会社が責任持って指導すること。

**【会社回答】**

接客に携わる社員は、お客様に感染させるリスクもあるため、接客に携わる社員の所属箇所を対象とした。なお、関係会社の社員に関しては、当社の判断で実施することは出来ないため、回答する立場にない。

9. 検温は当直の対面ではなく各職場入口（運輸所の場合、守衛室前）にて行うこと。

**【会社回答】**

各職場の実情に合わせて検温実施箇所を指定している。なお、運輸所については出勤点呼時に乗務員の心身状態の確認とあわせて、点呼執行者が検温を実施するものとしている。

10. 検温に必要な時間を労働時間として1分付加すること。

【会社回答】 必要な時間は労働時間として確保している。

11. 検温の実施期間は、当分の間となっているが、検温終了の判断を明らかにすること。

【会社回答】 世の中の情勢を踏まえて判断する。

以下、若干のやりとり

## **組合との協議を真摯に受け止めて感染防止に努めろ！**

組合：4月の経営協議会や5月の業務委員会の中で検温を実施するように話をしたが、会社は検温までは考えていないと言ったが何で検温をする事にしたのか。

会社：世の中の状況を踏まえつつ、感染防止の一環として検温をする事にした。

組合：5月に検温の話をしてから3ヶ月後の8月から検温を行うという対応は遅い。

会社：検討状況について事細かに答えるつもりはないが、会社としては、その時々状況に応じて適切に判断をしてきている。

組合：感染者が出たから検温をやる事にしたのだろう。

会社：そのような意見もあるかと思うが、会社としては、その時々状況に応じて適切に判断をしてきている。

組合：会社の対応は遅すぎる。これで適切に対応していると言えるのか。

会社：遅いとは思っていない。適切に判断をしてきている。

## **接客に携わらない社員の検温を実施する考えはない！**

## **感染防止の為の検温であれば全社員に行うべきである！**

組合：検温について、なぜ車両所では行わないのか。

会社：接客に携わる社員は、お客様に感染させるリスクがある。

組合：社員同士の感染防止はどうでも良いのか。

会社：普段から手洗い、うがい、マスクなど必要な感染防止をしている。

組合：運輸所で5月段階に必要な感染防止は行っているのに検温は行わないと言っておきながら、8月から検温を始める事になった。それと同じで会社の認識は甘い。なぜ車両所では行わないのか。お客様と直接に携わらない所は良いのか。

会社：必要な感染防止対策はとっている。

組合：検温はしなくて良いのか。

会社：・・・・・・

組合：運輸所で8月から検温を始めて適切に対処していると言うことは、5月段階の対応は適切ではなかったと言うことである。

会社：世の中の状況を踏まえながら適切に判断をしているので8月から検温を始めたから、それまでやっていなかったから間違いだったということではない。

組合：運輸所以外は検温を行っていないのか。

会社：接客に携わる職場以外では行っていない。

組合：万全な対策はないと思うが、あらゆる予防対策をとる事が必要である。お客様に安心感を与える為の検温でなく、全社員の為の検温を行うべきである。接客に携わらない職場でも検温を実施するべきである。

会社：そのような考え方があることは承知したが現時点では考えていない。

## **「検温実施について」の会社掲示はおおざっぱで不親切だ！**

**10月2日の本部、本社間の業務委員会で会社は検温で37.5度以上の場合「就業規則第136条2項に基づき就業を禁止する」とし会社の指示で帰らせる事を明確にした。その上で、「社員が私傷病休暇（病欠）か年休かのどちらも申請しなければ賃金規程第126条を適用し賃金60/100にする」と回答しているのに関西支社では**

組合：検温で37.5度以上熱があった場合に、私傷病休暇か年休かは本人が選択出来るが就業制限は会社が選択するものである。私傷病休暇も年休も申請しなければ自動的に就業制限が掛かるのではないのか。

会社：会社としては私傷病休暇と言うものがあるので使って頂きたい。

組合：私傷病休暇だと勤務評価に繋がるのでイヤだと言うとどうなるのか。

会社：一般的に熱が37.5度以上で体調が悪ければ私傷病休暇か、勤務評価などが気になるのであれば年休にして頂ければ。

組合：この検温が始まったのは、一般的ではない。検温はコロナ感染防止の為に行っているのではないのか。

会社：そうです。

組合：熱が37.5度以上あった場合、就労不可と決めたのはコロナ感染防止の為ではないのか。

会社：そうです。

組合：インフルエンザや風邪の場合は、熱が本人にあります。仕事が出来ませんとなれば、私傷病休暇扱いか年休となる。今回の場合は、コロナの関係で会社が37.5度以上熱があれば就業不可と決めたこと。会社自体が決めた事だから自動的に就業規則第136条2項の就業制限に当てはまらないのか。

会社：自動的にではなく・・・従来通りの私傷病休暇という・・・

組合：熱が37.5度以上あった場合、私傷病休暇か年休かという会社の考え方はおかしい。就業不可とはコロナ感染防止の為に決めた事。検温して熱が37.5度以上という就業規則や労働協約に載っていない取扱いをしている。これは労使で決めていないこと。

会社：そうです。

組合：政府・厚労省の37.5度以上に則って行っていることか。

会社：そうです。

組合：労使協議の確認の場で確認は行っていないこと。

会社：・・・

組合：実施に当たり労使協議の場も設定せずに会社が決めたこと。そして37.5度以上熱があれば就業不可ということも会社が決めたこと。一般的な体調不良扱いと同じにするのはおかしい。

会社：3項、4項、6項で一括回答している通り37.5度以上の熱があれば一般的に感染したか感染の恐れがあると認められる状況であるわけであり、通常であれば体調が悪いと言うことで働けないというわけであったら私傷病休暇か年休とかになるのではないか。しかし会社としては、社員を就業禁止するという判断する事があれば136条2項を適用して禁止する事もある。

組合：だとすれば37.5度以上熱があると自動的に136条2項就業制限になるのでは。

会社：繰り返し述べている通り、熱が37.5度以上あれば体調が悪いと言うことで体調が悪いという状態はコロナに限らず体調が悪いと言うことで社員から申請があれば私傷病休暇とか年休にする事もある。

組合：申請しなければ136条2項に該当すると言うことか。

会社：37.5度以上あり、体調が悪いのであれば私傷病休暇をとるか年休にすれば。

組合：強要はするものではない。

会社：熱が37.5度以上あり、私傷病休暇をとらない。年休もとらないとなれば会社が最終的に会社が必要だと判断をすれば136条2項を適用する。

## **熱が37.5度以下でも厚労省の示す症状があれば**

### **就業を禁止する事もあり得る**

組合：会社が必要だと判断した場合と言うが、熱が37.5度以下で、のどが痛いとか咳が出るという場合でも就業を禁止する事はあるのか。

会社：程度の問題もある。

組合：37.5度以下でも厚労省の示す息苦しいとか強い倦怠感がある場合は就業を禁止する事もあるのか。

会社：厚労省の指示する症状がある場合には就業を禁止する事もある。

組合：検温で熱が37.5度以上あり就業不可で帰って、病院に連絡するが受診出来ない、証明するものがないときはどうするのか。

会社：受診出来ない状況があれば、その事を報告すればいい。

組合：家族の者が37.5度以上あって会社の指示通り会社に連絡した場合、どのような指示がされ勤務認証はどうなるのか。

会社：いろいろなケースがあり一概には言えない。

組合：回答出来ないのであれば何で電話をさせるのか。おかしい。

会社：いろいろな事があるので状況を聞かせて頂き適切に判断する。この様な時は、こういう勤務認証になるとは言えない。

組合：適切にと言うことは決まっていないと言うことか。

会社：決まっていないのではなく、その状況に応じて当てはまる勤務認証をする。個々の状況に応じて一概には言えない。

## **会社の判断で就業制限した場合は、賃金補償するべきだ！**

組合：会社が就業規則の第136条2項の就業制限を適用した場合、休業補償の関係で業務災害補償の休業特別補償を適用すれば良いのではないか。

会社：支社権限外事項である。

**会社は、現場で働く社員に安心感をもって日々の業務を遂行してもらう為にもスピード感をもって感染予防対策、労働条件の保証などを躊躇なく行え。**

以上