



HPはこちら

社会的使命を担う社員の労働環境と お客さまに鉄道の安心を提供するために 新型コロナウイルスの感染予防に関する団体交渉を開催！

東日本ユニオンは8月24日「2020年度申第15号『新型コロナウイルス感染予防に関する申し入れ』」と申第2号「2020年度申第15号『新型コロナウイルス感染予防に関する申し入れ』」の早期団体交渉開催及びコロナワクチン接種に関する緊急申し入れ」の団体交渉を開催しました。

申し入れの提出から2ヶ月以上、団体交渉を開催せず！

現場社員の不安や疑問を置き去りにして感染が拡大する中、経営側の姿勢を質す！

組合側：団体交渉を速やかに開催しないことは労働組合に対して不誠実な対応であり、社会的使命を担う社員と安心して鉄道をご利用いただくお客さまを軽視していると言わざるを得ない。この2ヶ月間で感染率が20倍となり、社員の不安も拡大している。ワクチンの職域接種も勤務の取り扱いも疑問だらけであり、経営側は社員の生活と業務に責任を持つべきだ。

経営側：社員への感染予防はしっかりと行っており、労働組合への不誠実な対応や社員・お客さまを軽視しているとの認識はない。東日本ユニオンの「新型コロナウイルス」に関する問題意識は会社として認識している。引き続き真摯に労使で議論していきたい。

●会社の指示によるPCR検査実施日及び検査結果が出るまでの勤務の取り扱いを明らかにすること

<組合>

- ・現在、家族がPCR検査を受けた場合は会社への申告が義務付けられ、結果が出るまで「自宅待機」または「テレワーク」となっているが、2020年4月26日の団体交渉では「家族が濃厚接触者に指定されても、会社への申告義務も社員の就労条件もない」と回答している。回答が変わるなら労働組合にその都度説明するべきだ。

<経営側>

- ・PCR検査及び結果が出るまでの勤務の取扱いは3パターンある。

①社員の判断による検査→自分の時間

②保健所の指導による場合→労働時間

③会社からの検査懇請の場合→自分の時間

- ・状況が変化しているため「対応要領」も都度見直している。最新版は2020年11月である。
- ・昨年4月の回答は申し入れに対し、当時の状況に対する回答を示したものである。社員にはその都度周知している。

●現在、各職場で行われている検温について、就労意思のある社員が出勤時における検温で微熱を確認した場合の対応を明らかにすること

<経営側>

- ・現場での検温は社員の健康管理の一環として行っている。本社の指示ではなく各現場の判断であり、本社作成の「対応要領」では「必ず検温をすること」とは定めていない。
- ・基礎体温が社員個々で違うため、微熱の基準を「何℃以上」との決めはなく、検温のみを基準として就労の可否を判断するものではない。

<組合>

- ・「社員の健康管理の一環」を目的とするならば、全職場で検温できる環境をつくるべきだ。

●罹患した場合、勤務復帰の判断基準及び勤務の取り扱いについて明らかにすること

<経営側>

- ・罹患した場合は14日間の療養が目安となっているが、勤務復帰の判断は保健所及び医療機関の判断になる。会社として「陰性証明」は求めない。

●家族が感染した場合の取り扱いを徹底すること

<経営側>

- ・最後に当該家族と接触した日から起算して14日間は「自宅待機」または「テレワーク」とする。
- ・保健所及び医療機関の判断で日数は変わる。復帰のタイミングなどを保健所に求めてほしい。

●濃厚接触者と認定された場合の勤務の取り扱いを明らかにすること

<経営側>

- ・PCR検査の結果が出るまで間で、感染が疑われる症状の場合は「病気」または「年休」となる。
- ・無症状の場合は「自宅待機」または「テレワーク」とする。
- ・感染が疑われる症状とは体調が悪いことを示す。

●感染防止対策のため、各職場（休憩室、詰所、トイレ等を含む）の蛇口を自動洗浄化すること

<経営側>

- ・感染予防として蛇口を非接触タイプにすることの理解はできるが、電気が切れた場合に使えないなどのデメリットもある。何が正解なのか判断しながら、必要な対策を行っていく。
- ・いかに感染を減らすかであり、現場判断で良いものは水平展開していく。職場のCS活性化資金なども活用し、職場独自の感染予防対策も検討していく。

<組合>

- ・感染予防対策は一時的なものではなく、恒常的な視点で対策を講じるべきだ。

●マスクの配布及びポンプ式手洗い石鹸を常備すること

<組合>

- ・会社として統一した取り扱いはないのか。

<経営側>

- ・マスク、消毒液、石鹸は会社で用意する。
- ・職場の現状を踏まえつつ対策と支援を行っている。



<組合>

- ・マスクの配布を取り止めたという支社もあると聞いているが、配布はしないのか。

<経営側>

- ・マスクは今後も会社で用意する。業務で必要な場合は、管理者に申告してほしい。

●感染防止対策のため、各職場の洗面所などにハンドペーパーを常備すること

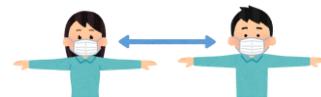
<経営側>

- ・ハンドペーパーの使用後に、ゴミ箱から菌が拡がる恐れがあり「不衛生である」とした産業医の見解を受けた。本社ビルではハンドペーパーの使用をやめている。

●感染防止対策のため、新白河駅と総合研修センターの移動バスの密集を避ける対策を講じること

<組合>

- ・総合研修センター内や研修の進め方などは万全な体制で感染防止対策ができているが、総合研修センターと新白河駅を結ぶバスの車内が密となっており、車内での会話を不快に思う社員もいる。乗車人数の制限や増便などを考えるべきだ。



<経営側>

- ・バス車内の換気など感染予防対策は十分できていると認識している。経費やドライバー手配の関係もあり、増便や乗車制限は考えていない。
- ・社員のマナーとして、車内の会話に対する指摘は担当者に伝えていく。

●いわゆる「入院疎開」に対する対策を明らかにすること

<経営側>

- ・陽性のお客さまに対応する定めがある。定めに基づいて対応することとなる。
- ・入院疎開の対応は一事業者の判断を超えており、非常に対応は難しい。当社としてできることをしっかりと行っていく。

**新型コロナウイルスの感染拡大が拡がる中、
社員が安心して仕事ができる労働環境と
実効性のある感染予防対策を一緒に求めよう！**