



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2021年8月29日 No.353

## 「ワクチン接種」に関する団体交渉を8月24日に開催 各職場に対して「ワクチン接種」に関する取り扱いの再徹底を確認！

### ○ワクチン接種（職域接種）を希望する社員への対応及び見通しを明らかにすること

組合側：希望を取っている支社と取っていない支社があるが、本社の指示はどうなっているのか。

経営側：接種日が非番や休日または翌日の勤務などを見て、条件のあった社員に声をかけており、広く希望は取っていない。接種会場は職域接種が国から承認された東京と仙台が基本と長野の3箇所となる。接種枠は予定通りに埋まっていると認識している。

組合側：不公平感が出ないよう接種状況をオープンにするべきだ。希望する社員は地域接種の予約もなかなか取れない状況の中で、職域接種の声もかからず不安が増大している。

### ○ワクチン接種（職域接種）を希望する社員に対する接種順の判断基準を明らかにすること

経営側：資格要件が必要な業務や代務が困難な業務を担当する社員から実施する。



組合側：資格要件や代務が困難な業務とは何か。また、乗務員で運転士と車掌の順番も本社で決めているのか。

経営側：「指令員」「信号担当」「当務駅長」「乗務員」などであり、乗務員の順番は各支社、現場の判断である。接種の人数枠については支社から現場に伝えてある。人数が決まっている中で勤務などの条件にあてはまっている接種希望の社員に声をかけ、本人同意で接種を行っている。

### ○ワクチンの接種日の勤務は特別休暇（有給休暇）とすること

組合側：ワクチン接種前後は「十分な休養をとることで、ワクチンの効果が高まる」とした医学的な研究結果も出ていることから、非番対応ではなく特別休暇を求める。

経営側：職域接種が始まる前に接種した社員もあり、さかのぼっての対応はできない。基本は「自分の時間」での接種と考えている。事務職など日勤勤務者の接種は免除による接種ができる。また、自宅待機中の接種も可能である。免除の取り扱いについて、職域接種と地域接種の差は設けていない。

組合側：職域接種は調整がしやすく休日などの接種もできるが、地域接種は予約がなかなか取れない状況であり、いつ接種日になるか分からない。ワクチン接種を推奨している以上、特別休暇を新設して接種に対しての環境を保证するべきだ。

### ○ワクチン接種を希望しない社員に不利益が生じないよう配慮を施すこと

経営側：会社として社員にワクチン接種をしてほしいと思っているが、決して接種を強要するものではない。ワクチン接種は努力義務であり、社員個々の判断が尊重されるべきものである。周りからの嫌がらせなど職場秩序が乱れてはいけない。

**○ワクチン接種日以降、勤務をすることが困難である場合を想定し、列車運行に支障が出ない体制を構築すること。なお、代務の社員の指定した勤務及び指定した休日等を変更する場合には「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り、当該月の原則的な取扱いとすること**

組合側：社員は勤務変更などにより生活設計が崩されながらも協力することから、原則的な取扱いを求める。副反応による「免除」か「年休または保存休暇」など、勤務認証により非常災害の適用可否が決まるということか。

経営側：あくまでも「免除」の場合のみである。ワクチン接種による副反応の免除のほか、濃厚接触者の自宅待機による免除や PCR 検査及び検査結果が出るまでの免除についても、代替社員の勤務変更は非常災害を適用する。

組合側：勤務変更の時点で当該社員には「非常災害の適用による」ことを説明するべきだ。休日出勤を頼まれた社員が蓋を開けたら、休日出勤ではなく単なる休日の変更となる場合も出てくる。

経営側：勤務変更と同時にその事由が「例外的なのか」「原則的なのか」によって「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」により行っていく。

組合側：今回は通達により「非常災害の適用」を縛ってあるが、緊急時を含めて本社の判断で実施するべきだ。各支社や各職場、各管理者それぞれの判断で適用内容が変わる可能性がある。実際に職場や支社によって判断に違いがあった事実がある。

経営側：「一旦指定した勤務及び休日の取扱い」で定めているものであり「本社の指示が必要」という判断はないが、例外的にあてはまるものをあえて原則的取扱いにはしない。非常災害を適用する場合、必要最低限に留めて社員の理解のもとで行う。

組合側：過去にも団体交渉で是正をはかってきたが、会社は「勤務解放」なる指示により、後日、勤務処理の段階で非常災害を適用した事象があった。いかなる場合でも勤務は厳正に取り扱うべきだ。

**○ワクチン接種の翌日から副反応により勤務をすることが困難である場合は、必要な期間、勤務免除とすること**

経営側：原則は自分の時間での対応となるが、副反応が長引く社員がいることは理解している。接種当日から 7 日以内に 1 日を本人申告で勤務を免除しているが、勤務免除を乱用されても困る。

組合側：乱用する社員などいない。副反応があるにも関わらず、無理をして業務に就く社員も出てしまう恐れがある。ワクチン接種を会社が推奨している以上、環境を整えるべきだ。

組合側：接種日から 7 日以内、1 日だけ免除できるとした根拠は何か。

経営側：ワクチン接種を先行して進めた医療従事者のデータを見て決めており、会社独自の判断で決めたものではない。接種 1 回目、2 回目それぞれ 1 日ずつ勤務を免除することができる。

組合側：副反応時の取扱いである「接種日含む 7 日以内の 1 日は免除とすることができる」とした通達（本人第 168 号）を全社員に周知するべきだ。

経営側：社員が安心してワクチン接種及び業務ができるように通達の内容を周知するものである。あらためて各職場に徹底していく。