

# 東日本ユニオン よこはま

J R 東日本労働合  
横 浜 地 方 本 部  
発 行 者 / 小 清 水 和 彦  
編 集 者 / 教 育 ・ 広 報 部

## 申第3号「新型コロナウイルス感染者及び濃厚接触者の 勤務指示等に関する申し入れ」団体交渉を開催!!

1・2項の議論において、私たちの主張は、共に受け入れられず。  
回答の「個別に判断する」から超えることが出来ず、平行線となる。  
管理者の判断による個別対応では、**不公平感が残ることを強く主張!**

1, 社員が濃厚接触者と疑われる場合、ただちに勤務指示を「自宅待機又はテレワーク」とすること。

**回答** 勤務の取り扱いについては、事象が個別に異なることから、個別に判断することとなる。

組合 社員本人から休みたいと言った場合は年休ということではどうか。また体調が悪いと社員から話があった場合、会社の対応はどうか。

会社 社員からの申請に基づいて年休となる。業務に就けるかどうかは、社員本人の判断となる。

組合 職場によって、勤務認証が違う場合があるので統一するべき。本人に症状がなく、周りでコロナに感染した場合の会社の判断はどうか。

会社 どういう状況で濃厚接触になったかが重要で、すぐに自宅待機・テレワークとはならない。様々な状況があるので会社としても線引きは難しい。勤務認証は大まかに4つあり、病欠・年休・自宅待機・テレワークとなる。自宅待機については、呼び出しがあれば出勤しなければならない。また症状がある人は自宅待機とはならず、病欠または年休となる。

組合 社員が会社に電話した際、本人に年休取得を促すことを止めるべき。

会社 会社から年休にして下さいという事はありません。

2, 家族が新型コロナウイルス感染と疑われる場合、ただちに勤務指示を「自宅待機又はテレワーク」とすること。

**回答** 勤務の取り扱いについては、事象が個別に異なることから、個別に判断することとなる。

組合 出勤後、家族から熱があると連絡がきた場合の会社の対応は。

会社 感染しているか分からないので「通常勤務」となる。

組合 職場に連絡した際に「子供に熱が出た病院に行きたい→年休」また「子供に熱が出たが出勤してもよいか→自宅待機」伝え方や受け止め方で判断に違いがある。不公平ではないか。

会社 基本は危機管理本部の指示がベース。そのベースで抱えきれない以上のケースがある。一律に対応するのは難しい。

組合 そこで働く全社員が安心できるような環境に努めるべきではないか。

会社 家族に症状が出たからといってこれと当てはまることではない。その状況によりケースバイケース、個別対応となる。

3, 社員の感染が疑われ、会社が抗原検査のお願いや依頼した場合、抗原検査キット代を支給すること。

**回答** 現時点において、抗原検査等に関わる全ての費用を支給する計画はない。

組合 勤務中に感染となった場合は、職場にある検査キットで検査を受けることができるのか。

会社 職場で上長が、検査が必要と判断した場合には検査キットで検査をしてもらう。

組合 非番で帰った後に感染者が出て、検査キットが品薄の場合はどうするのか。

会社 検査キットについては、会社が用意するものだけでなく、市中で行っている検査会場も含まれる。状況によりお勧めするものもある。

組合 出勤をする為に「会社の指示」により検査キットを購入した場合、会社が検査キット費用を負担することはできないか。

会社 会社から指示をすることは無い。ただ「検査したらどうですか」というお願いはある。

組合 職場に検査キットはあるのか。

会社 営業部で用意したものを、地区センターや駅職場に用意してある。

組合 営業と運輸の不公平感がある。

会社 ご意見として承る。コロナに関しては、会社としても最善のことを考えてはきている。