

新型コロナウイルス感染症対策に関する緊急申し入れ 申3号 (その2) 団体交渉(2回目)を行う! ①

【持ち帰り事項】 新入社員研修の労働時間管理について

会社: 今回についてはオンライン講義の受講やレポート等の提出をもって所定労働時間を労働したとみなして取り扱っている。所定労働時間内に終わるように課題付与をしているので、管理としては適切に行っている。

組合: その日その日の確認自体は行っていなかったということか。

会社: 人によっても進捗の早い遅いがあり、時間の管理は中々馴染まないという部分がある。この特殊な状況の中でどう行っていくのがベスト、ベターかということ判断しながらこのような形でやってきた。

組合: 個人差があるということと、始終業時刻を確認するのか否かというのは別問題だ。テレワークの取り扱いとやら変わりはしない。再考して必要があれば問題提起をしていく。

会社: 了解。

【申3】 5. 新型コロナウイルス感染症防止対策の一環として行っていた対策等については以下のとおり見直すこと。

- (1) テレワークや自宅待機等の今後の考え方について明確にすること。また、感染症の拡大が収束している支社においては8月以降の自宅待機の取扱いは実施しないこと。
- (2) 車掌の改札業務については、フェイスシールドの配布等を踏まえ通常どおりに運用すること。なお、感染拡大が抑えている東京都をはじめとした自治体を跨ぐ改札業務(定期行路内を含む)については収束が図られるまで実施を見送ること。
- (3) 夏季におけるマスクの配布については、衛生面を考慮し1勤務2枚以上とすること。

組合: (1) 現在の感染状況を踏まえた今後の勤務の取扱いの判断又は考え方について示されたい。

会社: テレワークは引き続き態勢、促進していくことが基本的なスタンス。自宅待機は現時点でいつまでに止めるという見通しは持っていない。当面は可能な範囲での自宅待機を含めて感染症対策を行っていく。

組合: テレワークと自宅待機の勤務認証の数は、緊急事態宣言後、大体どの程度になっているのか。

会社: 平均的に2割から3割程度のテレワークの実施。自宅待機は元々大幅に数が多いということではないので、緊急事態宣言解除後も然程大きくは変わっていない。

組合: 各支社でも感染状況には差が出ている。その点の本社としての受け止めはどうか。

会社: 難しい。当社として東日本エリアを見たときにどこかの県はもう収束していると言える状況ではない。

組合: 一定程度収束しているところは通常の業務に一旦戻し、業務を遂行することも当社の使命だ。収束している状況でいつまでやるのかとの声も聞かれている。通常業務に戻していくことも必要なことではないか。

会社: 支社別に判断していくということも当然ある。一番望ましい形で対応していくということが続けていきたい。

組合: 首都圏7支社などを明確に謳った方が支社は判断しやすいのではないかと。それも含め検討材料にしてもらいたい。

会社: 了解。

組合: (2) 車内改札業務の実施等の対応方についての考え方を聞かせてもらいたい。

会社: 基本的には通常通りの車内改札をしていただくというのが大前提にある。

組合: 特改行路はあまり対応せず、自宅待機や職場待機など現段階では制限をかけている箇所が非常に多い。しっかりと業務を戻して特別改札行路についてもしっかりと運用していくべき。

会社: 一律的にやるのではなく、感染状況を見ながら対応していただきたいということは各支社には伝えている。

組合: 運用することも各支社、各職場の判断でいいということか。

会社: そうなる。利用状況、感染状況を見ながら行路を指定し、各支社の中で判断して行ってもらいたい。

組合: 東京都をはじめ東京の自治体を跨ぐ改札業務はリスクを背負ってまで全て入る必要があるのか。

会社: 定期行路は最低限の車掌業務として回れるところで必ず行わなければいけない。お客さまに安心して利用していただくという観点から車内業務を定期行路で乗せないという判断には至らなかった。

組合: 普通の在来線の列車の中で車内巡回含め車内改札業務を担当している部分は柔軟に対応できるのではないかと。

会社: 列車内については3密とよく言われているが、3密の空間ではないと考えている。

組合: その考えに基づけば特改行路、予備改札も戻すべきだ。矛盾している。あくまでも首都圏に対して求めている。

会社: そこは状況を見ながら各支社の方で判断をして行っていくものと考えている。

組合: フェイスシールドの配布状況は全乗務員に配布しているということか。

会社: 希望者と聞いているが、一応配布するような数は取り寄せていると聞いている。

組合: 接客業務に携わる方で要求をされる方については会社として受け止めて対応してもらいたい。

会社: 了解。お客さま、社員の感染防止、熱中症等の健康障害の防止という観点からできることは準備していく。

組合: (3) マスクについて、1勤務2枚以上の配布を徹底してほしい。衛生面上を特に意識してそこは求めたい。

会社: 1勤務1枚は必ず供給していく体制をしっかりと整えたうえで、そういった声にも対応できるように考えている。

組合: 在庫は今までに比べて確保はできていると思っている。社員から求められたときには柔軟な対応をお願いしたい。

会社: 夏場のマスク、数、冷感マスクなども当然考えている。いただいた意見も受け止めて対応していきたい。

組合: 水戸支社では1勤務2枚にした。各支社で柔軟に対応することはできる。各支社に指導をお願いしたい。

会社: 必ずしも1日1枚しかあげないということではないので、そういったところは柔軟に対応していきたい。

組合: 逆に2枚程度と本社の危機管理本部指示で示した方が各支社も対応しやすい。引き続き検討してもらいたい。

会社: 了解。

新型コロナウイルス感染症対策に関する緊急申し入れ 申3号 (その2) 団体交渉(2回目)を行う! ②

【申3】 6. 環境省及び厚生労働省による事務連絡「令和2年度の熱中症予防行動について(令和2年5月26日付)」に基づき、こまめな水分補給の必要性を求められていることから全社員を対象に勤務開始時に飲料水(ペットボトル500ml等)を配布すること。

組合: 現時点では配布の予定がないと言うことだが、事務連絡が出されていることについて会社としてはどう受け止め促しているのかを示されたい。

会社: 事務連絡の熱中症予防行動が出たうえで、本社も5月29日付、本安51号でアナウンスしている。屋外で2m以上離れるときはマスクをはずして熱中症予防に努めようといった注意喚起をしている。

組合: 呼びかけている以上、我々が求めている対応方があるべきではないか。

会社: 大原則で言えば飲み物と食べ物は自身持ちである。本人の健康管理に資する注意喚起をしていくことが一番大事。水分そのものを会社が一律に用意するのは現実的にも難しいと考えている。

組合: 塩タブレットなども調達してないところが多々ある。現業機関での調達をあらためて徹底してもらいたい。

会社: しっかり調達するように指導はしていきたい。

組合: 水分補給の関係については検討してもらいたい。社員のモチベーションや働く意欲にも繋がる。毎勤務でなくても、そういう姿勢が見えるか見えないかでも現場は違う。

会社: 了解。

【申3】 7. 新型コロナウイルス感染症第2波の到来(緊急事態宣言の発令を含む。)に対応できるよう一時的な取扱いとして以下のとおり備えること。
(1)朝夕時間帯の閑引き車庫並びに一部の新幹線及び特急列車の運転中止等をあらかじめ計画しておくこと。併せて、系統ごとの対応マニュアルについても整備すること。
(2)小学校等の臨時休業により仕事を休まざるを得なくなった場合の特別有給休暇を新設すること。なお、対象者については小学校6年生の年度末までの子(養子等を含む。)と同席する社員とすること。
(3)緊急事態宣言の発令期間中に当該の自治体において業務する社員に新型コロナウイルスの感染が確認された場合は、会社が特に認めた場合として私傷病休暇を有給休暇として取扱うこと。
(4)家族等に新型コロナウイルスの感染が確認され、かつ、保健所等の指導により濃厚接触者と認定された場合は、自宅待機による勤務免除として取扱うこと。

組合: (1) 列車運行は何を基準に判断するのか。

会社: お客さまに約束している列車ダイヤなので基本的に運休等は出さない体制にしなければいけない。

組合: 事前に計画しておくべきだという要求だ。その後の状況を見て判断するのは遅い。

会社: 主張は受け止めるが公共交通機関としてむやみやたらに運休を出す考えはない。

組合: 今すぐ示せとか実施しろと言っているのではない。第1波のときのように後手後手にならないために計画しておく必要があるのではないかということを行っているまでだ。

会社: 列車を減らせば感染リスクが増えてしまう。実施に向けて体系的に検討は今段階で行っているものではない。

組合: 納得いかない。いつになったら判断するのか。感染が拡大しても列車本数を削減する気はないと聞こえる。削減すると感染リスクが増えると言う一方で、車内は3密とは考えていないと言い、矛盾している。

会社: ……。

組合: 後段は、マニュアルの整備を求めているが、細かい系統ごとの対応があって然るべきではないか。

会社: やること自体は否定するものではない。継続的に検討し統一を図って、対応できるように整備していきたい。

組合: (2) 今の感染状況が続いたり、更に感染が拡大するような状況になれば、またいつ休校になるかわからないと不安を抱いている。何回も言うが無給だから判断できない人が多くいることを継続して訴えたい。

会社: 要員確保も踏まえながら判断していきたい。ただ一方で、そうした休まざるを得ない場合に休む制度が全くない状況ではなく休むことができる制度としては無給ではあるが、当面続けていく考えである。

組合: (3) 会社の認識を承知したうえであらためて要求している。現場の声になるが受け止めはどうか。

会社: 現場からそうした声があるのは承知している。ただ、労務提供に対して賃金を支払うのが基本であり、考え方を変更するつもりはない。ウイルスに感染した場合は、治療・治癒に専念していただきたい。

組合: 労災認定について確認したい。当社の罹患者が労災保険給付を受けるために労災申請したのはどの程度いるのか。

会社: 当社からの労災の申請はない。労基署又は行政が厳密に確認をして判断するのが基本になるが、社員の罹患者を見ると具体的に接客中に感染の疑いのある人と濃厚接触したことで疑われる例は今のところはない。

組合: 当社の罹患者を見ても接客に携わるケースが多い。労働災害として申請することも手段の一つである。罹患者の立場に立って会社としてバックアップしてもらいたい。

会社: 状況を踏まえながらになるが、何か心当たりがあるとか、状況からしてかなり疑わしい点があれば会社としてもそうした手続きは真摯に対応していく。

組合: PCR検査、抗体検査については会社として希望者に対して行っていく考えはあるのか。

会社: 保健所の指示のもとに行うものであり基本的には会社として全員が受ける判断には今のところなっていない。

組合: (4) あらためての確認になる。濃厚接触者として判断された場合は、会社の指示として自宅待機若しくはテレワークによって接触を避けるような形での取扱いは今後も同様でいいか。

会社: そうだ。個別判断なので必ずではないが、基本的に自宅待機またはテレワークを指示していくということである。

会社の対策では安全と健康は担保されない! ひがし労は継続して求めます!