

申3号「新型コロナウイルス感染拡大に関する緊急申し入れ」 団体交渉を行う！

6月3日

【1項】これまでの JESS 社員の感染状況及び感染発覚後の対応方について明らかにすること。

〈回答〉当社社員が新型コロナウイルス陽性となったケースにおいて、状況に応じて適切に対応してきたものと認識している。

(組合) 現在 JESS で働く社員の感染した人数は把握しているか。

(会社) 大まかに 20～30 人程度である。

(組合) 感染発覚後の対応の流れについてはどうなっているのか。

(会社) 職場のアルコール消毒などを実施している。

(組合) 濃厚接触者の対応はどうしているのか。

(会社) 濃厚接触者は、保健所の判断である。

(組合) 感染者の行動履歴等の聞き取りを会社として行うのか

(会社) 把握はする。状況に応じて自宅待機をする場合もある。

(組合) 会社として PCR 検査を指示する場合はあるのか。

(会社) JESS の判断で PCR 検査を指示することはない。

(組合) 2次感染防止の観点から、職場の消毒についてはお客さま対応をしない社員が行った方がいいと思うが、消毒は誰がしているのか。また、マニュアルはあるのか。

(会社) 一般社員と管理者で行っている。その職場全体で行っている。支店の社員が出向くことはない。マニュアルは特になし。意見としては承る。

(組合) 北本駅で2名以上の感染者が出た際に全員が自宅待機となり、支店や他の駅からの社員で対応したケースがあったが。

(会社) 5名以上でクラスターと認識している。主勤務地外勤務で対応している。陽性者については、年休又は傷病休暇の扱い。会社として自宅待機を指示した場合は、免除の扱いである。

(組合) 主勤務地外勤務で、見習いをしたことがない担務に就いている事象が発生しているがどうなのか。

(会社) 本来、作業ダイヤごとに見習いをした方がベターだが、非常時、緊急時において勤務に穴を開ける訳にはいかない。同じ作業の中身であれば問題ない。その作業に就けるスキルがあるかどうかの本質である。主勤務地外勤務の社員だけで対応してもいけないルールは設けていない。画一的なルールはない。

【2項】感染した社員が職場復帰する際の基準について明らかにすること。

〈回答〉医師の診断及び保健所等の行政機関による指導等に基づき勤務に就くこととしている。

(組合) 職場復帰する際の基準はあるのか。

(会社) 一定程度の基準はある。例えば発熱がなくなってから4日後とか。

(組合) 基本的には医師の診断があればいいのか。

(会社) 医師の判断は大前提である。

②へ続く

- (組合) 本人から味覚障害などの後遺症の申告がある場合はどうするのか。
- (会社) 医師の診断がすべてではない。本人から申告があれば年休または傷病休暇で休むことは出来る。本人が大丈夫だとしても、家族に陽性者がいる場合などは、継続で自宅待機を命じることもある。
- (組合) 職場復帰をした際、どのようなことをしているのか。
- (会社) 陽性から復帰した社員は、検温等2週間の健康観察をしている。また、陽性者が出た職場は、健康観察をしている。検温については、本社として統一して必ずやって下さいと指示しているわけではなく職場ごとに対応している。
- (組合) 熱が下がり発熱が継続しなければ退院となる。医師の診断書や再度のPCR検査を行っているわけではないと思うが、本人の申告によって職場復帰でいいということか。
- (会社) 陰性証明や治癒証明などの提出は求めている。医療機関の負担軽減のためである。職場復帰は医師の判断が前提である。

【3項】自宅待機を指示する場合の判断基準について明らかにすること。

(回答) 保健所等の行政機関による指導等に基づき会社が判断している。

- (組合) 自宅待機の基準はあるのか。
- (会社) 自宅待機の取扱いは、本社から支店に指示している。
- (組合) 自宅待機の勤務認証は。
- (会社) 免除である。
- (組合) 自宅待機で業務指示をすることはあるのか。本体では、課題付与をするケースがあるが。
- (会社) 勤務免除をして業務指示をすることはないと認識している。ただ仮にあっても問題はないと思っている。
- (組合) 自宅待機をする目的はそもそも何か。
- (会社) コロナの感染拡大防止として、会社が出社人数を抑える必要があると判断した場合。
- (組合) 本社として統一した判断ではないのか。
- (会社) 本社が一括して判断しているわけではない。管区長に判断を委ねている。所定の作業ダイヤ以外の日勤を自宅待機=免除しなさいと判断している訳ではない。出勤しなくても直ちに業務に支障があるかないか。出勤して業務があるかないかで自宅待機を判断。管区長に権限は委譲している。管区長の判断で問題はないと思っている。問題あれば支店や本社から指導。

【4項】まん延防止等重点措置の対象エリア適用における対策並びにリスク管理等の考え方について明らかにすること。

(回答) 新型コロナウイルス感染症の対策等については、J R東日本等と連携を図り、感染状況等に応じた適切な対応を引き続き行っていく。

- (組合) 本体は5月24日にワクチン接種に係る勤務の取扱いの通達が出された。エルダーはこの通達が適用されると思うが、プロパー社員や契約、パート社員の扱いはどうなるのか。
- (会社) J Rからの出向者とプロパー社員が半々であり、取扱いが混在しないよう対応していく。
- (組合) 昨日の報道では、21日から職域接種を可能にすることを明らかにし、J Rも検討に入っていると伝えられている。J E S Sも本体に準じた扱いを検討しているのか。
- (会社) 社員数の多い企業が職域接種を検討しているのでJ E S Sが対象になるかわからないが、これから検討していくこととなる。

(組合) 業務に必要なマスクや消毒液は配布されているか。

(会社) 配布の仕方はそれぞれ職場で異なると思うが、会社として用意している認識である。

(組合) 感染リスクを軽減させるためだと思うが、見習いがついたときに予備の寝室がなくロッカー一室で寝ている職場があると聞くと、それはそれで問題だと考えるがどうなのか。

(会社) ロッカー室で寝ているのは好ましくないと思う。ただ、設備についてはJRの物であり、当社としては要望するしかない。ただ要望すれば設備ができるかと言えば難しい。

(組合) だとすれば勤務指定で配慮は必要である。

(会社) ロッカー室でいいというつもりはない。現場の意見を把握し優先度を絞って対応していく。

(組合) 感染防止対策について会社としてこれまで指示してきたことは何か。

(会社) 職場の規模によるが、飛沫防止のため食事スペースの見直しやアクリル板の設置、消毒液の配備など感染防止に必要なものは用意している。

(組合) 一部の駅で検温をすることになっているにもかかわらず徹底されておらず検温している社員から不安の声があがっている。

(会社) 検温は業務指示ではない。若い社員に対しては躰の観点からも指導するべきだろう。職場で話してもらうことが必要である。

(組合) ブロック長でも検温しない人がいる。

(会社) ブロック長は、率先してやるべきである。

【5項】社員が感染した場合についてはプライバシーに配慮した上で、社員の不安解消及び感染防止を徹底する観点からJESS支店内及びJRの管理駅に対して情報を共有すること。

〈回答〉引き続き、必要な社員周知及び情報共有を行っていく考えである。

(組合) 支店内で発生しても情報の共有化がされていない。感染防止の観点から情報の共有は必要であると思うがそうなのか。

(会社) 同じ支店内で知らないということはあるのかなあと思う。

(組合) 本体ではJESSで発生しても職場まで明らかにされている。注意喚起を促す意味でもある程度の情報公開は必要だと考えるが。

(会社) 扱いについては、慎重でなければと思う。感染者に対する差別などもある。主勤務地外勤務で勤務をしている人など、必要最低限の人には周知をしている。

(組合) プレス発表をしている場合もあると思うがどうなのか。

(会社) 対外的にプレスについては、JRが判断して行っている。

(組合) JESSの社員は、本体で陽性者が出た場合、情報を把握する方法はあるのか。

(会社) 管理駅と被管理駅の関係など業務上必要であれば情報提供はされるが、運輸区など業務上関りが無いようなところについては、情報提供の必要はないと考えている。誤解してもらいたくないが、すべてを隠し極秘にする考えはない。社員周知、情報提供の必要性はもっている。

**不安を解消し働きやすい職場を創ろう！
JRひがし労は、労働条件の向上に取り組めます！**