



申7号 新型コロナウイルス感染拡大防止及び『生命』を最優先とした安全・安心な鉄道と労働条件をつくりだす緊急申し入れ 6月4日第1回交渉②

2. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う運転本数削減等の施策実施にあたっては、労使協議を行なった上で『生命』を最優先とし、労働条件の不利益変更を行わないこと。

【会社回答】2. 具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約」に則り取り扱うこととなる。

組合

乗務員休養室のシーツ交換を毎日、自分で敷くように変更となった。その事によって睡眠時間が削られているが、これまで通りグループ会社で毎日交換することは出来ないのか。

グループ会社の感染防止拡大の観点からすると、片付けは自分で行うなどあるのではないのか。双方にとってより良いものになるのではないのか。労働条件の変更であり、労使協議を行ってから実施すること。

申6号交渉で検温を求め議論を行い、豊田運輸区から実施している。甲府運輸区では、社員説明もなく一方的に掲示で貼られて実施され、37、5℃以上で年休となっている。年休は労働者の権利であり、会社から年休取得の指示は認められない。

本人の体調不良とは別に37、5℃以上出た場合、会社として感染拡大防止の観点から休業指示を行わないのか。

掲示が貼られるだけで、説明もなければ社員は不安になる。事前に協議すれば、年休以外の取扱いがあるが、一方的に貼られれば伝わらない。

シーツや検温の課題など、労働条件等に関しては一方的な取扱いの周知が問題であり、不利益につながることは認められない。事前に労使で議論していくことで整理していくことが必要である。

会社

グループ会社では他の作業などもあり、週2回のシーツ交換は、これまでも無理して行っていた。乗務員から睡眠時間が減るという声は聞いている。

突然話が出たと感じるかもしれないが、スピード感、いち早く社員の声に答えたいということで、そのような対応になってしまった。社員の意見を聞くことは否定しない、コロナ禍だからなんでもやっつけてしまえという考えはない。

片付けを自分で行うことについて、一存で決めることはできないが、検討することを検討し、別途回答する。

確認!

非接触の検温は装置が揃い次第全ての職場でやっていきたい。37、5℃以上で一概に業務に就かないと言うわけではなく、平熱も考慮していく。目安であり、体調面も考慮していく。

本人が働けるとなっても、休業指示することはある。その場合、勤務制度で就業規則があり本人から年休申請があれば年休付与となる。病欠でも無給であるが共済などから賃金の補償などもあり、コロナ禍では診断書の省略などある。掲示一枚というのは誤解も生んでしまう。甲府運輸区へ確認を行い、必要により是正を図る。

組合からの意見はその通りである。必要なものは提起していく。

2項終了で交渉中断！ 次回交渉日程を調整中。