



12月2日開催 東地申第23号

## 「新型コロナウイルス感染症拡大を防止し組合員・社員の不安解消と安心して働ける対策を求める申し入れ」団体交渉を行う！

冒頭、オミクロン株のまん延が迫る中で、支社としての考え方を求める！

**会社** 「感染しない・させない」をモットーに、マスクや消毒液の配備など感染予防の対策を徹底していく。

1. 新型コロナウイルスに罹患、または濃厚接触者として指定された社員が発生した職場においては、希望する社員全員にPCR検査を実施すること。またPCR検査を受ける際の勤務は免除とすること。

回答：現時点において、希望する社員全員にPCR検査を実施する考えはない。また、勤務については東京支社危機管理本部指示に則り取り扱っている。

### 組合

◆過去の交渉で、当時フローに沿っていなかったと回答された中で、このような申し入れをしなければならぬ。交渉の教訓は？

2020年度東地申第24号

『東大宮訓練センターで発生した「新型コロナウイルス感染症」を受けて各種研修のいったん中止を求める緊急申し入れ』



◆クラスターが発生した新宿駅・渋谷駅での陽性者・濃厚接触者・PCR検査受診者の数は？

**具体的な数が現場でも団体交渉でも示されない！**

**これでは「不安を解消する」ための議論が成り立たない！**

◆会社の回答には社員を感染から守ることや、感染拡大を止めるための努力が感じられない。職場での感染拡大の不安にまったく寄り添っていない。

◆職場アンケートでは94%の社員がPCR検査を受けたいと回答。勤務が被る人もやらないのか？

◆管理者は「保健所の判断」としか言わない。保健所も地域によって判断に差がある。

◆会社として保健所にPCR検査の範囲を広げるよう要請することは？

◆クラスターも発生している中で、足りない点もあるのではないかな？

◆「管理者からPCR検査を止められた」「駅長から危機管理不足とTeamsで投稿された」という声もある。

◆会社として希望者全員のPCR検査は？

### 会社

◆必要な訓練は実施していく。教育や研修ではWEB併用なども活用。感染状況の確認や行動履歴の把握を細かく行い、疑わしいときは勤務を外すなど対策を行っている。

◆陽性者は新宿駅では11名まで、渋谷駅では13名まで確認、PCR検査は渋谷駅で40名弱受診しているが、そのほかの数は持ち合わせていない。

◆あらゆる対策は実施していく。示せるものは示していく。 **確認!!**

◆保健所の判断で濃厚接触者と指定されればPCR検査。指定されなくとも、グレーなら勤務を外す。

◆健康推進センターの産業医にも判断を仰いでいる。産業医の判断は会社としての判断である。

◆保健所が対象としない。保健所で出来ないなら会社がフォローするなどベストを尽くしてきた。

◆指摘していただき、同じケースを起こさないようにしていきたい。 **確認!!**

◆背景は分からないが、説明不足な点があれば、現場に伝えていく。

◆陽性者との接触があれば検討の余地はあるが、現時点では希望者全員のPCR検査は考えていない。検査なども含めて対策は実施していく考え。

**申し入れにも示した駅の現実が把握されていないことは問題だ！**

**陽性者数や濃厚接触者・PCR検査数を調査して示すことを求める!!**

**対策や検査を一つ一つ実施し、安心を積み重ねることが、  
鉄道業という社会的使命を全うすることにつながることを主張する！**





12月2日開催 東地申第23号

## 「新型コロナウイルス感染症拡大を防止し組合員・社員の (その2) 不安解消と安心して働ける対策を求める申し入れ」 団体交渉を行う!

2. 新型コロナウイルス感染防止対策としてのテレワークや免除取得について支社の考え方を示すこと。

回答：就業規則および東京支社危機管理本部指示に則り取り扱っている。

◆免除やテレワークの考えが現場に伝わっていない。社員間でも不満が出ている。免除やテレワークを認める判断は現場長が行うのか?  
◆本日段階でもこの取り扱いは有効か? 妊婦や基礎疾患のある社員は?

組合

会社

◆免除は会社が指定。テレワークは社員が申請。考えを伝えるようにしているが浸透していない。社員が管理者とコミュニケーションを取れるように材料を出していく。  
◆有効。妊娠中の社員は診察休暇で休みが取れる。基礎疾患のある社員は管理者がテレワークを推奨。 **確認!!**

3. 委員会活動等急を要さない活動は可能な限り自粛し、会議・勉強会等はオンライン会議とするなど、新型コロナウイルス感染防止対策を行って実施すること。

回答：引き続き、東京支社危機管理本部指示に則り取り扱っていく。

◆宣言下でも集まっての会議やPTが行われていた。まず感染対策するよう求めるも現場長は聞き入れない。  
◆駅長判断で、40名近くの勉強会も開催されている。  
◆代務等で超勤となることがあるなかで、明けで遅くまで残っている社員もいるが、超勤の目安は支社として定めているのか?

組合

会社

◆危機管理本部指示に従い、対策を講じ、必要なものを絞って開催している。一律に対面式の会議をしないということではない。  
◆現場長の判断。感染対策が肝である。  
◆超勤は36協定の範囲内となるが、社員の健康を守るなどの観点が必要。まさに管理者の役割だ。

4. 子を通っている保育所等が新型コロナウイルス感染症拡大等で休園となった場合で、子の養育のために欠勤する場合には免除または養育休暇を付与すること。

回答：東京支社危機管理本部指示等に則り取り扱っている。

◆養育休暇を付与できないのか?  
◆急遽休まなくてはならなくなった場合は?  
◆無理矢理、年休を取得させるようなことは?

組合

会社

◆養育休暇は社員の申請で付与できる。原則月5日だが、コロナ禍ということもあり、保育所等が休園などのケースについては5日を超えて申請することもできる。  
◆原則的には勤務指定前の申請だが、管理者に相談を。  
◆無い。安心して子育てできる環境をつくる。 **確認!!**

5. 休憩室・休養室・ロッカー室等密集しやすい箇所の換気を行うために必要な設備、物品を整備すること。また空調設備については、専門業者による清掃及びウイルス対策を実施すること。

回答：東京支社危機管理本部指示に則り取り扱っており、引き続き感染予防に取り組んでいく。

◆新宿駅：換気が弱い。工事で臭いが芳香剤で対応中。  
渋谷駅：休憩室の換気のためドアストッパーなどの設置は?

組合

会社

◆ずっと芳香剤は良くない。 **確認!!**  
どちらも可能な限り対策を行っていく。

6. 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、東京支社管内の営業職場については産業医による職場巡回を行い、新型コロナウイルス感染防止の具体的な対応を指導すること。

回答：関係法令等に則り取り扱っている。

◆プロの目で現場を巡回することが大切だ。安全衛生委員会の無い駅では?

組合

会社

◆地区ごとの産業医に要請していく。 **確認!!**

**不安無く安心して働ける職場を実現するために、地本は更なる対策を求めていきます!**