

22春闘交渉速報

第4回交渉 感染症対策、福利厚生など

**安心して働けるためにも
コロナ関連で休む時は有給の休暇とすること！
感染症対策の徹底・福利厚生の充実等を要求！**

〈交渉概要・詳細は交渉情報を参照〉

◎新型コロナウイルス関連により会社の指示で休む時の扱いは？

会社：業務起因の場合100/100の賃金を支給するが、業務起因以外の場合（は保存休暇の使用（年休残による）か、就業制限（60/100賃金）であるが、本人希望での年休使用は妨げない。業務起因以外を業務起因と同様とすることは考えていない。

◎新型コロナウイルス関連で、年休取得を強要することはないのか？

会社：年休取得は社員の権利であり、どのような理由であれ、年休取得を会社として強要することはない。

◎濃厚接触者の判断はどのように行なっているのか？

会社：国の基準・厚労省の定義をもとにしており、保健所の判断で行なうが、保健所に連絡がとれない場合は会社の産業医が蓋然性が高いと判断すれば、その後の対応も会社として指示する。



◎社員の家族の会社でコロナが発生し、家族がPCR検査を受けることになった時の対応は？

会社：家族がPCR検査を受けただけで、社員を濃厚接触者として就業制限の指示はしないし、不要だと考える。

ベースアップは社員と家族の願い

国労東海かべ新聞

国鉄労働組合東海本部 編集責任者：寺崎 浩