



2021年 10月29日
第57号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



横地申
第14号

新型コロナウイルス感染症に対する不安を解消し、安全で安心して働ける環境の構築を求める緊急申し入れ

10月25日 団体交渉を行う！その⑤

第3項 新型コロナウイルスワクチン接種に伴う副反応に対する「免除」の取り扱いについて、社員間の認識に差異があることから、周知・徹底すること。

【会社回答】勤務の取扱いについては、事象が個別に異なることから、個別に判断することとなる。

《組合》	《会社》
コロナウイルスワクチン接種に対する考え方を聞きたい。	感染防止に対して一番有効な手立て。社員については接種していただきたい。
強制するものではないか。	あくまでも「有効だろう」ということであり、推奨をしている。無理に強制するものではなく希望性である。
目指している接種率などはあるのか。	希望者に受けてもらう。接種率は把握していない。誰が受けて、誰が受けていないかというのを把握するものでもない。国として努力義務はある。ワクチン接種を希望しているのに受けられないというのではないようにしたい。
ワクチン接種に伴う副反応により正常な労務提供ができない状態にある場合は、接種後7日以内（接種日を含む）であれば、一日に限り勤務を「免除」することができるでよいか。	その通り。
職域接種と自治体での接種も「免除」の取り扱いに変わりはないか。	その通り。 会社から「年休を取りなさい」とはできません。
現場ではワクチン接種の翌日などに年休が懲憑されている。	懲憑している認識はない。年休というのは個人の権利である。会社から「取りなさい」とはならない。これだけ副反応が出ているので「自分も出るかもしれない」という懸念は管理者もある。
「免除」の取り扱いについては、職場ごと受け止めていることにズレがある。再周知してもらいたい。	副反応は人それぞれなので、必ず「免除」とするものではない。最終的に勤務については現場長の判断。管理者については周知していく。
申し入れの趣旨は、社員が安全で安心して働ける環境を求めている。私たちとしては感染リスクが高い環境下であると思っているが、会社として職場内感染リスクは低いという認識だった。まだまだ課題は残る。社員が働きがいをもって、健康で働ける環境が必要。 2項では、対策と思えない行動については労働組合として看過できない。社員が委縮するような環境であってはならない。引き続き見ていきたい。	働く皆さんが安心して働くというのはその通り。現場の声は真摯に受け止めていく。働く皆さんの協力なしに、感染対策はできない。先を見越して、社員・お客さまが感染しない対策をしていく。至らないことがあれば、職場の声をもとに感染対策を行っていく。今日の議論は現場含めて共有を図っていく。



第3項では、新型コロナウイルスに対するワクチン接種に対する考え方と、それに伴う副反応があった場合の「免除」の取り扱いについて議論を行いました。職場では副反応を懸念し「年休を入れておくよう」に促されているとの声から、年休の在り方についても議論を行いました。私たち労働者も正しい知識を持つことが重要です！

JR東労組横浜地本は、職場の声に基づき、これからも社員が安全で安心して働ける職場環境の構築をめざして、会社と交渉を行ってまいります！