



「新型コロナウイルス感染症の感染リスク軽減」に向けた、緊急申し入れの団体交渉を行いました！その③

2. 妊娠をしている組合員や社員の出勤については、原則自宅待機となるように配慮すること。

【会社回答】勤務の取扱い等については、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) この回答では個別となっているが、全体的なものはないのか？

(会社) コミュニケーションをとっていただき、母性健康管理指導事項連絡カードを活用してもらいたい。相談内容によっては時差通勤も検討することもできる。

(組合) コミュニケーションは取っているが、配慮される職場とされない職場の違いは何か？聞く耳を持ってくれないという声も届いている。

(会社) そのようなことはないという認識だ。

(組合) 千葉運輸区での以下のような事象について、どう考えるのか？

- 他職場（習志野、蘇我など）が自宅待機なのに出勤させているのはなぜなのか？
- 出勤させる理由は業務があるからと言われているが、事務員がテレワークをしている。施策で事務の要員を減らしておいておかしくないか？
- 電車を使っての出勤、職場で多くの社員と接することがあり、妊婦は不安になっている。
- コロナ感染による妊婦や、お腹の中の子供の命のリスクと、出勤して行う業務のどちらが大事か？
- 社員と家族の幸せを謳っている「変革2027」に反しているのではないか？
- 妊婦が通勤や職場が原因で感染し、柏の事例のようなことが起こってしまったらどうするのか？
- 職場がコロナの現在の状況に対して危機感が低い。
- 面談内容を支社は把握しているのか？

(会社) 職場によって特情が違う。計画業務や入力作業もあり、事務だけではない。また、家においてゴロゴロしているよりは、出勤して体を動かした方が良いという人もいます。配慮をしていないわけではないと思っています。

(組合) 職場によって特情があっても差があるのはおかしい。そもそも、事務の仕事であり、限られた時期しか居ない妊婦が業務の手伝いをしているだけだ。なのになぜ妊婦に業務があるという見解になるのか。妊婦がやらなければならない業務はない。

(会社) 妊婦だからこの仕事があるというわけではない。

(組合) コミュニケーションを取って出勤したいという人と、出勤したくないという人がいるなら、テレワークなど柔軟に対応すればいいだけだ。なぜ、出勤を希望する人の意見だけを聞いて、希望しない人の意見に耳を傾けないのか？妊婦がいなくても仕事は回るのか？

(会社) 業務は回る。制度上テレワークをすることはできる。

(組合) そもそも、密を避けるために出勤予備や予備改札などを自宅待機にし、必要最小限の要員で業務しているのに、妊婦は甘えるなという事か？

(会社) そのようなことは全く思っていない。回答の通り、区所ごとの判断だ。

(組合) 回答の通りになっていない。個別ではなく、個別のことが全体にされている。そもそも、必ず職場に来なければできない業務を担わせるべきではない。支社として原則自宅待機として、コミュニケーションを取って、個別のやり方を尊重して柔軟に対応するようにすべきだ。

(会社) 貴組合からの主張は受けとめて、個別の対応は変わらないが、個別のやり方は検討する。