



## 新型コロナウイルス感染症に係る勤務の一時的な取扱いの終了について

JR 東労組はこの間、組合員が安心して働ける環境をめざし、団体交渉等において議論を行ってきました。3月30日に行った申10号の団体交渉においても今後の対応について議論しましたが、会社からは「検討している」との回答で明確にはなりませんでした。

そのような中、4月21日、本社より、2023年5月8日をもって新型コロナウイルス感染症が季節性インフルエンザと同じ「5類感染症」となることなどを踏まえ、これまで実施してきた勤務の一時的な取扱いを終了するといった説明がありました。主な内容(要旨)は以下のとおりです。

### 1 終了する一時的な取扱い

#### (1) 結婚休暇の一時的な取扱い [2020.3.25 業務部速報 No.114 参照](#)

結婚の日が2019年3月2日以降、2年以内において5日以内とすることができる

※2022年2月18日(通達一部抜粋)

結婚の日が2020年3月1日以降の場合は、会社が別途連絡するまでの間、結婚の日以降3年以内において5日以内とすることができることとする。(2020年の取扱いが2022年に延長されています)

#### (2) 新型コロナウイルス感染症拡大に係る一部の休暇等の一時的な取扱い [2020.3.6 業務部速報 No.97 参照](#)

自宅等で安静・療養の際には医師の診断書が提出等ができない為、書類の提出を省略することができる

休暇等の取扱いを一時的に変更し小学校等に通う子を持つ社員が、休暇を取得しやすいようにする

#### (3) 新型コロナウイルス感染症のワクチンの接種に係る一時的な取扱い [2021.5.29 緑の風 FAX 版 No.94 参照](#)

ワクチン接種時の取扱い(勤務時間外に接種することができない場合に勤務を免除できる)

ワクチン接種後の副反応時の取扱い(正常な労務提供ができない場合1日に限り勤務を免除できる)

勤務変更の取扱い(ワクチン接種により社員が欠勤した際の代務で入る社員の勤務及び休日等の変更)

### 2 その他の終了する一時的な取扱い

#### (1) 一旦指定した勤務及び休日等の取扱いに係る一時的な取扱い

「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」第3項第3号②を適用することができる

#### (2) 休日の明示の変更における所定の事項(いわゆる16項目)の取扱いに係る一時的な取扱い

所定の事項(いわゆる16項目)に該当する場合「など」に該当するものとし、休日を変更できることとしたこと

#### (3) 自宅待機の際の一時的な取扱い

自宅待機を命じた場合「免除」として取り扱うことを可としてきたこと

#### (4) 妊娠者に係る取扱い

妊娠者の希望に基づき、優先的な休暇付与、始終業時刻変更、時間の欠勤を認めることとしたこと

### 3 一時的な取扱いの終了日 **2023年5月7日**

**組合員が安全に安心して働ける環境の実現をめざし議論をつくり出そう!**