



ホームページQRコード

# 東日本ジャーナル

http://www.jrtu-east.org/

JR東日本労働組合

〒108-0014 東京都港区芝5丁目33番36号

TEL (NTT) 03-3453-2107 (JR) 057-2290

発行者/藤本圭一 編集者/嶋田信胤

1部20円(但し組合費を含む)

## 「休業指示に係る就業規則等の改正について」 経営側の考え方を明らかにしていく

6月9日に経営側から「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案を受け、労働条件の根幹を揺るがす事態にならないよう、申第三十三号において申し入れを行い、7月16日に団体交渉を開催した。

団体交渉では、提案されている「休業指示」をしないような経営状況を労働組合としてもつづけていくとした上で、経営側は「業務量の減少」について、明確にできないという「何かあったら休業になるのではないか」と社員は不安に思っており、内容を鮮明にする必要があることや、現場の声を聞いて丁寧に説明していくべきであると主張した。

また、会社の収益が落ち込んだ場合、労使で考えていくことが必要であり、単に「休業」を使用することで、コストを削減させて社員ばかりに負担を強いるのではなく、企業活動の振り返りも必要であり、緊張感をもって経営戦略を考えていくべきであると経営側に訴えた。

1. JR東日本が発足して以降、就業規則に「日単位での休業を命ずる明文規定」がなかった理由を明らかにすること。  
2. 休業を判断し実施する場合の要件を明らかにすること。  
3. 休業を命ずることがある「業務量の減少」について具体的な考え方を明らかにすること。

・具体的要件は明示できない。「休業を発令するか」は、その時の会社や国内の情勢、政府からの援助の有無などで判断する。  
・「事業の縮小」とは、企業活動の停止や都市間移動の制限、大規模な運休などであり、要員を縮小させる意味合いで「休業」とすることではない。

・特に数値的な決めごとはない。乗車人員が「何割減少したから」ではなく、リスクを含めた社会経済活動の展開など、エリアや世界、日本など広範囲に勘案しながら総合的に見て判断する。  
4. 休業を命ずることがある「その他経営上の都合」について具体的に明らかにすること。

・グループ会社や業務委託など、ピンポイントでそのグループ会社だけを休業させるということではなく、会社間で連携して判断していく。  
5. 休業を実施する場合、賃金支給率などの労使協議の開始時期を明らかにすること。

・「雇用調整助成金」を受けるにあたって、労働組合と協議する。しかし「休業を行うこと」として責任をもつて判断する。  
6. 休業を実施する場合、社員への事前通知の時期を明らかにすること。  
7. 自待機と休業の違いについて明らかにすること。

・基本は毎月25日の勤務発表時に勤務指定を行い、社員に対して極力早く丁寧に説明して納得を得られるようにしていく。  
8. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
9. テレワーク、自待機と併用した運用を行うのが明らかになること。  
10. 休業を命じた日における社員に対する指示について、所在地など具体的な取り扱いを明らかにすること。

・「賃金支給率」は、全社員同じである。  
11. 休業を命じた日に社員を急遽呼び出すことには、基本的には無いが、呼ぶ必要がある場合は説明し、本人の了承があれば可能だと考えている。呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認すること。  
12. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
13. 変形期間開始後に休業を命ずることはあるのか明らかになること。また、呼び出しを行うことができる場合の労働時間および賃金の考え方について明らかにすること。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
14. 休業を命じた日における傷害事故等の取り扱いについて明らかにすること。  
15. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
16. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
17. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
18. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
19. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
20. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
21. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
22. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
23. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
24. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
25. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
26. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
27. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
28. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
29. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
30. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
31. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
32. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
33. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
34. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
35. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
36. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
37. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
38. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
39. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
40. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
41. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
42. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
43. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
44. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
45. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
46. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
47. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
48. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
49. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
50. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
51. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
52. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
53. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
54. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
55. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
56. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
57. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
58. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
59. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
60. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
61. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
62. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
63. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
64. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。  
65. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。  
66. 休業を命じた日に臨時の業務量が増える場合、現場の業務量は支社が把握しており、支社が現場の状況を見て判断していく。

## 「未回答」部分に対して、申し入れを行う

7月16日に開催した申第三十三号「休業指示に係る就業規則の改正について」の団体交渉において「休業を命じた日に社員を急遽呼び出す場合の労働時間及び考え方」については「確認中」と未回答となっていた。このことから、申第三十六号で申し入れを行い、7月31日に団体交渉を行った。

本部交渉団は「レアケース」の回答が示されることがある。基本的には発生順で取扱うが、遠方からの通勤者を配慮するなど、呼び出す順序に変更を説明する。さまざまなケースが考えられるため、社員周知の時期を示すことはできない。「通勤手当」は支給する。

「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。基本的には無いが、呼ぶ必要がある場合は説明し、本人の了承があれば可能だと考えている。呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認すること。

「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。基本的には無いが、呼ぶ必要がある場合は説明し、本人の了承があれば可能だと考えている。呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認すること。

「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。基本的には無いが、呼ぶ必要がある場合は説明し、本人の了承があれば可能だと考えている。呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認すること。

「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。基本的には無いが、呼ぶ必要がある場合は説明し、本人の了承があれば可能だと考えている。呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認すること。

## 第二次申し入れを提出!

7月28日に申第三十七号「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する第二次申し入れを提出した。申第三十三号において「日単位での休業を命ずる明文規定」や「休業を判断し実施する場合の要件」など、提案内容の解明と経営側の考えを明らかにするために、団体交渉を行ってきた。しかし、提案されている「休業」が実際に運用された場合を想定すると、未だ不明確な事柄が多く存在し、不透明、不確定なままにはできない。

「休業」は社員の生活に直結することから、さらに細部にわたり提案内容を解明していく。

申し入れ項目

1. 「会社の責に帰すべき事由」に該当する休業と休職の違いについて明らかにすること。
2. 「休業」(指示)と「待命休職」(発令)の判断基準を明らかにすること。
3. 休業を命じた場合における平均賃金の算定において、賃金の総和に含まれない賃金、手当、その他(寒冷地手当、期末手当、各種表彰金、住宅援助金、利子補給、旅費等)を、全て明らかにすること。
4. 休業指示が複数月に及んだ場合、平均賃金の算定にあたる起算日を明らかにすること。
5. 「業務量の減少その他

「自宅待機」の取り扱いをめぐり 経営側の回答が二転三転!

運用や勤務処理が各職場でバラつきがあるのは、本社が明快に説明できないからなのか!?

JR東日本は2020年4月より「新型コロナウイルス感染症」の感染拡大防止を目的とした「自宅待機」の取り扱いを実施した。

「自宅待機」の取り扱いには就業規則にも定めがないことから問い合わせが多く、この間、4月30日に申第三十一号、7月31日に申第三十五号で開催した団体交渉や、窓口間で幾度となく取り扱いの確認を行ってきた。

しかし、経営側の回答は二転三転し、実施から四ヶ月が経過した現在も不確定な状態である。

本社が明快に答えられないということは、各支社、各機関においては、その運用や処理が一致してないと容易に想像ができることから、8月5日に申第三十八号「勤務免除(自宅待機)」の不確定な取り扱いに対する申し入れを経営側に提出した。

申し入れ項目

1. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間中に出勤させ、勤務についた場合の労働時間及び賃金の考え方を明らかにすること。
2. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間中に呼び出しの連絡をし、所定拘束時間を終えたのちに出勤させ、勤務についた場合の労働時間及び賃金の考え方を明らかにすること。
3. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間中に、Web会議等を行った場合の労働時間及び賃金の考え方を明らかにすること。
4. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間内に急遽呼び出し、勤務につき、「自宅待機」の拘束中に呼び出しの連絡をした場合の労働時間及び賃金の考え方を明らかにすること。

9. 寒冷地手当の基準日現在に休業を命じた場合の支給額を明らかにすること。
10. 休業を命じた場合における寒冷地手当の支給額調整について明らかにすること。
11. 社員と出向社員で「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
12. 社員とエルダー社員で「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
13. 社員とグリーンスタッフで「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
14. 社員とテンポラリースタッフで「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
15. 「勤務免除(自宅待機)」は月間労働時間に積算するのかわりにカウントするのかわりにすること。
16. 「勤務免除(自宅待機)」は基礎労働日数としてカウントするのかわりにすること。
17. 「勤務免除(自宅待機)」の取り扱いについて、各機関で運用、処理が正確に行われているかの把握を行っているかの把握を明らかにすること。
18. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間内に、直ちに呼び出す場合は緊急呼出手当を支給するのかわりにすること。
19. 「勤務免除(自宅待機)」の拘束時間内に、直ちに呼び出す場合の実態把握を行っているかの把握を明らかにすること。

団体交渉により、作業ダイヤの見直しを実現する

7月28日、幹申第三号「新潟新幹線運輸区における当務主務の作業ダイヤに関する申し入れ」の団体交渉を開催した。申し入れを行ったことにより、連続9時間勤務の解消を図った。

新潟運輸区の当務主務が乗務する作業ダイヤは、出勤から9時間にも及ぶ労働が繰り返されているため、多くの組合員・社員から不安や疑問の声が出ていた。私たちが東日本ユニオンからの申し入れにより実態調査を行った結果、休憩時間の配置替えが可能であると判断され、作業ダイヤを変更するという大きな成果を上げた。

当務主務が「交代2形」の中で乗務するB720行路(枠外運用)の短時間行路は、拘束時間が8時間14分であり、乗務する人(当務主務、育児・介護勤務A、予備勤務者などの乗務員)により、労働時間の調整を行先地(東京)場面で非効率な行路であることが課題である。

短時間行路はどうあるべきか

「乗務員勤務制度の改正」で始まった短時間行路は「多様な働き方の実現」と

短時間行路であるB720行路の拘束時間(乗務開始から乗務終了まで)は一緒であるが

- 当務主務が乗務(実労働時間7時間14分)
  - 行先地(東京場面)の時間は「1時間の休憩以外は労働時間(適宜、調査等)」
- 「育児・介護勤務A」適用の乗務員が乗務(実労働時間6時間00分)
  - 行先地(東京場面)の時間は、その他時間の14分以外「ノーペイ」
- 予備勤務者等の乗務員が乗務(実労働時間7時間10分)
  - 行先地(東京場面)の時間は、その他時間の1時間24分以外「ノーペイ」

組合員同士で助け合う制度 ふれあい共済に加入しよう!

私たち東日本ユニオンが取り組む、独自の組合員福祉共済制度である「ふれあい共済」の加入時期となりました。「ふれあい共済制度」は、組合員自身が死亡した場合、組合員一人ひとりの加入が、自分自身と家族だけではなく、東日本ユニオン組合員や家族を支える大きな力になるのです。

JR東日本労働組合 「ふれあい共済制度」のご案内

「ふれあい共済制度」は、組合員自身が死亡された際、組合員の相互扶助(助け合い)を目的に、私たち東日本ユニオン自身が「遺族年金」としてつくりだした制度です。

組合員一人ひとりの加入が、自分自身と家族だけではなく、東日本ユニオン組合員や家族を支える大きな力になるのです。

組合員のみなさんの積極的な加入をお願いします!

1. 「ふれあい共済制度」

<制度の特長>

- ① 組合員相互に助け合う制度
- ② 「配当金連付」で実質負担を軽減
- ③ 1年ごとにコースの見直しが可能

46歳男性(本人)の加入例

15コース加入 万一(死亡)時給付額: 約50万円

平均月給額: 約4万円

年費: 約500円

月給付金(総額): 1,500円

2. ご遺族の感謝の声

お役に立っています

夫がこの制度に加入していることを全く知りませんでした。今年、癌闘病にわたって年金を預けることが分り、将来の不安が軽減できました。

組合員のみなさんの助け合いの気持ちに感謝しなさい。いまだに癌闘病にわたる生活費、子どもの学費として大事に感謝したいと思います。

本当にありがとうございます。

組合員の助け合いの気持ち、ご遺族の役にたっています。これからも相互扶助の輪を広げよう!

3. 「重病克服支援制度」

3大疾病に、4疾病を加えた7大疾病および上皮内新生物の治療費等を1-タルサポートします。

主契約	特約
2大疾病(1大疾病+1大疾病) 1大疾病(1大疾病) 1大疾病(1大疾病) 1大疾病(1大疾病)	7大疾病(3大疾病+4大疾病) 1大疾病(1大疾病) 1大疾病(1大疾病) 1大疾病(1大疾病)

JR東日本労働組合 中央本部 JR 057-2290 NTT 03-3453-2107

私の○○○ストーリー

仙台地方本部 大木弘一さん

(JR東日本テクノサービス米沢営業所)



大木さん

私が卓球と出会ったのは小学校4年生の時に、たしか友人に誘われて遊んだのがきっかけだったと思います。いざボールを打ってみると思うように黄金期に入る上昇気流に

乗った時であり、監督やコーチ陣など、素晴らしい組織もできており、先輩たちは県でもトップクラスの實力を持っています。方々ばかりで、環境にも恵まれていました。そして、我々の時代に必要とされた友人と、米沢市の児童会館で小学生を対象とした卓球教室で講師をしています。そして、卓球の楽しさや面白さを伝えながら底辺の拡大と、今までお世話になった方々に少しでも恩を返せるように努力しているところです。



私は今もクラブチームで各種大会に参加し、日本全国の会場で試合をしています。また、