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（但し組合費に含む）

休業指示に係る就業規則等の改正について

「休業」は社員の生活に直結するため、不明確、不確定にはできない！

8月7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の団体交渉を開催した。

第一次申し入れの団体交渉でわかった内容から、さらに明らかにするべく賃金や運用面について経営側と議論を交わした。

「会社の責に帰さない事由」の際には、休業指示が出されても休業手当が出ないケースがあることや「発生の都度、判断する」と回答が曖昧なところもあり、休業に対する判断基準がハッキリしない中で、休業の指示は受け入れられないことを主張してきた。

※記載は要旨

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。

・「会社の責に帰すべき事由」に該当する制度は、提案している「休業」と「待命休職」のみ。

・休業指示の賃金＝「平均賃金の60／100以上」、待命休職の賃金＝「平均賃金の60／100」会社として待命休職の賃金（支給率）を変更する考えはない。

・「天災事変など不可抗力」の場合は「会社の責に帰すべき事由」にはならない。

・運用場面では様々なケースが想定されるため、同一事象で「休業」と「待命休職」が混在する可能性もある。賃金に差はあるものの、社員には事前にしっかりと説明していく。

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。

・基本的に一定期間の予測ができれば「待命休職」、その月の中の数日で収まるような事象であれば「休業」となる。会社がその都度、状況を見て判断する。

・「休業」との併用を含めて長期間にわたって経営に打撃が出るような場合は「待命休職」を発令することも想定している。

●労働基準法・休業手当

第26条　使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

●「会社の責に帰すべき事由」とは

労働基準法に規定する「使用者（会社）の責に帰すべき事由」は、使用者（会社）の故意や過失による休業はもとより、経営や管理上の障害による休業を含むほか、天災地変やこれに準ずる程度の不可効力による休業以外のものは「使用者（会社）の責に帰すべき事由」とされている。

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。

・平均賃金の算定にあたっては「月単位」で支払っているものが基本。（緊急呼出手当、通勤手当、別居手当は含む）

・賃金規程第3条で定めている賃金の種別のうち、総和に含まれないのは「寒冷地手当」「期末手当」である。また「各種表彰金」「各種援助金」「持株奨励金」は含まない。

・平均賃金の算出方法は就業規則に明記しない。労働基準法第12条に則って扱う。

・「休業」を行う場合、間違いがないように労基署や厚生労働省に確認をとる。

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。

・起算日の基本は、事象が発生した前三ヶ月である。休業日数と賃金額は、前三ヶ月の期間および賃金総額からは控除する。

・会社として一定の「決め」はない。一つの事象における休業指示の都度考えていく。

・基本は労働基準法に則るが、事象によって労基署などに確認をしながら、会社として判断していく。

●労働基準法・平均賃金

※一部省略

第12条　この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

5.「業務量の減少その他経営上の都合」以外に休業、待命休職を行うことがあるのか明らかにすること。また、その運用の考え方について具体的に明らかにすること。

6.「会社の責に帰すべき事由」以外に休業、待命休職を行うことがあるのか明らかにすること。また、その運用の考え方について具体的に明らかにすること。

・「業務量の減少その他経営上の都合」および「会社の責に帰すべき事由」以外に、休業や待命休職を行うことはある。休業指示は会社の判断で行う。

・自然災害や天災事変など「会社の責に帰さない事由」でも、休業を指示することはある。

・就業規則上の「会社の責に帰すべき事由」とは「業務量の減少その他経営上の都合」である。

7.休業時の賃金の取り扱いにおいて、賃金を支給しないことがあるのか明らかにすること。

・労働基準法に則り「会社の責に帰すべき事由」の場合、必ず休業手当を支給するが、天災事変の場合は休業手当を支給することはない。

・特措法など、国による救済措置の可能性はあるが「会社の責に帰さない事由」の場合には、休業手当を支給する考えはない。

・天災事変の際の社員への休業指示は、事象ごとに判断し、説明していく。

・新型コロナウイルスに関して、厚生労働省は「不可抗力で会社の責ではない」と「見解」を出している。国の「補助金制度」の活用もあるが、一律に休業手当を「支給する、しない」ではなく、発生の都度、判断していく。

・基本的な考えとして、新型コロナウイルス感染拡大による「休業」については、休業手当を支給する必要はない。

8.休業を命じた日は「年次有給休暇」の「出勤日数」の定めである就業規則第71条（6）会社の責に帰すべき事由により休業した期間」に該当するのか明らかにすること。

・「休業」と「待命休職」の場合「会社の責に帰すべき事由により休業した期間」に該当する。

・天災事変など「会社の責に帰すべき事由」の場合は該当しない。

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。

・「休業」は「会社が特に指定した場合を除く」としており、通常通りに支払う。

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。

・「休業」は「支給額調整」に入らない。

・「待命休職」は、就業規則通りに取り扱う。

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。

・出向会社の就業規則で「休業制度」がなければ休業は指示できない。それぞれの会社ごとの勤務制度に則り取り扱う。

・出向社員で「労働条件は出向会社基準」「賃金はJR基準」の場合、出向会社の勤務制度での判断、指示となるが、発生の都度、会社間で調整を図る。賃金はJR基準となる。

・「二重休職」はできないため、出向社員を休職させる場合は、一度JRに復職させてから「待命休職」を発令する場合もある。

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。

・本体と出向のエルダー社員によって違いはあるが、賃金は「平均賃金の60／100以上」と社員と同じ扱いになる。日割計算の考え方も、定額で「月単位」で支払われている手当は計算の対象になる。「平均賃金」の考え方も社員と同じである。

・エルダー社員に「待命休職」はない。エルダー社員は最高で五年の有期雇用となるため「待命休職」を使う想定はしていない。現時点で新たに「待命休職」を設ける考えはない。

・同一事象、同一理由での「休業」の場合、社員とエルダー社員の休業手当の支給率に差をつける考えはない。ただし「まったくない」とは言えない。

・エルダー社員の休業手当の日割計算については、基本的には社員と同じである。

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。

・「テンポラリースタッフ就業規則」には、年休付与の出勤日数の定めに「会社の責に帰する事由の休業」はない。

団体交渉を通じて「休業」を指示する場合は、企業活動に影響を及ぼす事態でなければ行わないことを確認！

「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関して、二次にわたり申し入れを行い、団体交渉を開催してきた。

団体交渉の内容を踏まえ、組合員からは経営側の判断だけで、その都度決定されることに多くの不安の声が寄せられた。

「業務量の減少その他経営上の都合」は労働者にとって雇用不安につながる最重要課題であり、労働基準法を上回る労働協約を締結することで、安心して働ける環境を求め、8月14日に申第三十九号で第三次申し入れを提出し、8月25日に団体交渉に臨んだ。

今団体交渉では、経営側と認識の一致が図れた部分もあった。企業活動が困難になった場合、前向きにみれば雇用確保のために休業も仕方無い部分もあるが、賃金が下がることによる生活への不安もあり、組合員、社員は不安感を抱いている。今後も労使で議論をしていくことが必要である。。

※記載は要旨

「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「休業」は実施しないこと！

感染拡大防止単独の目的では「休業は指示しない」とする基本的な認識は一致

経営側：考え方は組合から言われている通りだが「感染予防だけで休業を実施しない」とは言い切れない。限りなくゼロに近いが、リスクに備えるために「ゼロ」とは言えない。感染拡大防止の観点を含めて「休業」を指示する場合もある。

組合側：提案の目的から考えて「感染拡大防止」単独の目的で「休業」はあり得ない。

「休業」は「企業活動の停止または大幅な縮小」により、収益確保が困難なときに実施するものではないのか。感染拡大防止を目的として行うべきではない。

経営側：基本的な考え方は組合と一緒である。

2面へ続く

新型コロナウイルス感染拡大防止の単独で「休業」を指示することはない。「運休＝業務量の減少」「3密防止（感染拡大防止）＝その他経営上の都合」による複合的な目的となる。

「休業」を実施する場合には事前（やむを得ない場合は事後）に労使協議を行うこと！

労使協議の必要性については議論が平行線

経営側：経営の判断で指示するものであるが、労使で議論することは否定していない。会社として必要な情報を提供していく。組合側から提起があれば「労働協約」に基づき議論する。

組合側：賃金は労働条件の最たるものであり、労働組合に提案しない理由が分からない。「休業」は組合員の雇用と安心した生活に直結する。「休業」の判断に至るまでの経営努力、今後の見通しなどを明確にする事前の労使協議を求める。

人件費の抑制を目的とした「休業」は実施しないこと！

人件費の抑制を目的とした「休業は実施しない」ことを確認

経営側：組合の言う通り「休業」は人件費の抑制を目的としたものではない。「業務量の減少その他経営上の都合」についての「休業」は外的要因によるもので、会社の効率化施策による「業務量の減少」を理由に「休業」を使うものではない。

特定の一部社員や一部の職場、一部の支社または一部のエリアとする運用は行わないこと！

運用のあり方について、基本的な認識を一致

経営側：例えばある職場で大規模運休になったとき「業務量の減少」となって「休業」することはあり得る。「ない」とは言い切れない。ただ、他職場からの応援などにより当該職場に余力が出たとしても「休業」を指示する考えはない。

「休業」を実施する場合は、社員間に差が出ないようにすること！

社員間に差が出ないよう平準化を図るとした認識は一致

経営側：職場ごと、職制ごとではなく、担務ごとで不公平感が出ないようにしたい。しかし、公平になるように努力するが、結果として公平にならない場合もある。平準化にむけて、会社としては「均一化する」スタンスにある。

「休業」を実施する場合は、当該社員に賃金などを伝えること！

賃金処理の実績開示など基本的な認識を一致

経営側：職場の人数規模により当日になる可能性もある。「事前に伝える」と約束できるものではないが丁寧に説明していく。また、組合が求めている通り、社員から申告があれば開示を拒むものではない。

「休業」を実施する場合は、前月の勤務指定日とすることとし、勤務の取り扱いを明確にすること！

運用のあり方について、基本的な認識が一致

経営側：基本的には勤務指定の際に「休業」の日を指定することとなる。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合などには、新たに「休業」を命ずる場合や指定した「休業」を変更する場合もある。

組合側：勤務の取り扱いは「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り「原則的取扱い」とすること。休日明示も16項目に従って取り扱うこと。

経営側：同じ認識である。

「休業」を指定されている当日になっての業務上の都合による勤務変更は行わないこと！

運用のあり方について、基本的な認識が一致

経営側：出動を命ずることは基本的に考えていない。しかし、特休、公休による休日出勤、本人同意の年休取り消しもダメだった場合も想定され、呼び出す可能性はゼロとは言えない。

組合側：社員を呼び出す可能性を残している時点で「企業活動はある」と言える。「休業」を指示するのはおかしいのではないか。社会的にも第三者的にも良識の範疇で「呼び出しは致し方ない」と認められる場合以外は、呼び出しを行わないと確認できるか。

経営側：良識の範疇で「致し方ない」と認められる場合以外の呼び出しは行わない。

「休業」指定日に年休取得を可能とすること！

経営側と「公正性を重んじる」ことを確認

経営側：「休業」指定日に年休取得を可能とすると公平ではなくなるため、勤務は「発生順処理」が基本である。

組合側：年間五日取得とした法令は「休業」であっても順守すべきである。

経営側：労基法に基づいた「年間五日の年休取得」に関して、取得していない社員がいれば、会社が「指定年休」を入れる。そのほかは、事由によって個別に判断したい。

「待命休職」は解雇前提以外には発令しないこと！

基本的な認識と「待命休職」の性質を確認

組合側：「待命休職」の目的は「解雇」を前提としたものか。

経営側：解雇を前提に想定はしていないが「待命休職」の目的は「整理解雇」と「経営破綻」をさせないためのものである。

「待命休職」においても期間一日につき平均賃金の「60／100以上」とすること！

運用のあり方について、基本的な認識は一致

経営側：「待命休職」を発令するということは、業績に対する影響が大きいため最低保証の「60／100」とする。雇用をつなぐためであり、変更する考えはない。

「休業＝日単位」「待命休職＝月単位」であるが、業績の悪化などから「休業」から「待命休職」への移行が生じた場合には、一時的に併用になってしまう場合もある。

組合側：期間の違いだけで「会社の責に帰する事由」は同じであり、同理由、同期間に「休業」と「待命休職」を併用すべきではない。

雇用と生活を守るため東日本ユニオンに結集しよう！

私たちを取り巻く情勢として、厚生労働省は9月1日、新型コロナウイルス感染拡大に関連する解雇や雇い止めが、8月末で見込みを含め、5万人を超えることを明らかにした。感染終息の見通しは立たず、非正規労働者を中心に厳しい状況が続いている。

ＪＲ東日本の第1四半期決算は、単体、連結決算ともに9期ぶりの減収で、第1四半期決算としては過去最低となり、厳しい経営状況となった。

トヨタ自動車は、毎年春の定期昇給の算定方法を見直すとの発表を行い、一律の定期昇給をやめて、人事評価に連動させる方式を2021年に導入したい考えを示した。この新しい算定方法では「一律」から「成果」に見直され、社員によっては定期昇給ゼロの場合もありえると言われている。これは2020年春闘で経団連が提起した、年功序列型の賃金と終身雇用の雇用形態の見直しから成果重視への転換であり、他の企業も見直しの可能性があるのではないかとの報道がある。

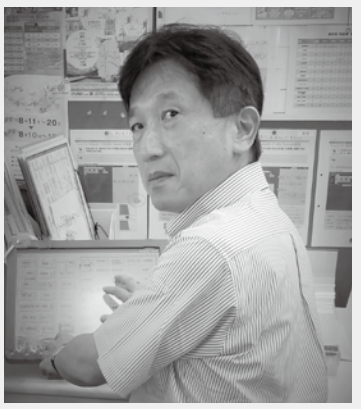
このように、働く側にとって厳しい環境になってきている中、労働環境や賃金など、経営側と協議をできるのが労働組合であり、今回提案された「休業指示に係る就業規則等の改正について」の実施にあたっては、運用等、様々労使で議論を行ってきた。

組合員とＪＲ労働者が安心して働ける環境をつくりだすために、私たち東日本ユニオンに結集し、一緒に取り組みましょう！

私の○○ヒストリー

盛岡地方本部

和泉 仁 さん（田沢湖線 雫石駅）



私は昭和56年2月1日に旧国鉄に入社し、初めて配属になったのは東北本線の花巻駅でした。

当初私は駅配属なので、窓口で切符を売ったり改札をしたりするイメージでしたが、配属されたその日に手渡れた物は、ヘルメットにスパッツ、軍手と作業服でした。

私の抱いていたイメージとはかけ離れており、一瞬これは何だと思いました。その作業たるは、駅構内で貨物の入れ換え、ディーゼル機関車や客車の解結作業、ポイント清掃などでした。

機関車から突放された貨車に飛び乗ったり、飛び降りたりで、今振り返って見ると良く無事にすんだと思います。しかも、二徹、三徹は当たり前という日常でした。しかし「安全」という文字が絵空ごとではなく、体に染みついた貴重な体験をしたと今では感じています。

次に「組合」との出会いですが、当時は自民党と社会党の二大政党が政権をめぐって争っている時代でした。（今よりわかりやすい）当然、私の職場にも労働組合があり、加入しました。それは、先ほど述べた労働環境を改善できたらと思ったからです。

組合活動で一番印象に残っているのは「青年部中央行動」です。これは毎年「春闘」の一環として、全国から青年部の仲間が代々木公園や上野公園等々に集まり、東京都内をデモ行進したことです、その人数は数千人にのぼり、横一列に数名のグループで腕を組み「春闘勝利！」「合理化粉砕！」と声を上げながらジグザグ行進するものでした。機動隊の方々と揉めるシーンも随所で見られました。今では、あんなことはできないだろうと思います。また、選挙となると、選挙活動にあけくれた思い出があります。もっともあの頃は社会情勢がそうさせていたのかもしれません。

しかし、今はどうでしょうか⁉ ＪＲもそうですが、他企業も労働組合加入者の減少が目立ちます。時代の流れとはいえ、自分自身も今一度「労働組合の存在意義は何なのか」問いただし、他の社員にも伝えていかなければと思います。

さて、私の鉄道人生も後一年数ヶ月となりましたが、これからも一組合員として「安全作業」に徹し、鉄道人生を全うします。

家族の幸せを災害から守る　交運共済ニュース
火災共済 ⊕ オプション保障
火災共済の保障力を、さらにアップさせる新制度。
近隣の家へ損害を与えたときの「類焼損害保障」、日常生活での賠償事故に備える「個人賠償保障」、賃貸住宅で火事を起こした場合の「借家人賠償保障＋修理費用」。火災共済とセット加入することで大型保障を実現します。

類焼損害保障

個人賠償保障

借家人賠償保障＋修理費用

※借家にお住まいの方のみ

オプション保障（類焼損害費用保険、個人賠償責任保険、借家人賠償責任保険＋修理費用）は、共栄火災海上保険㈱を引受保険会社とする保険契約であり、共済ではありません。詳しい内容は必ずパンフレットおよび重要事項説明書をご確認ください。
B1424401E2144-20150209
みんなで暮らしをガード
交運共済（JR職域生協）
全国交通運輸産業労働者共済生活協同組合