



HPはこちら

「休業指示に係る就業規則等の改正について」

東日本ユニオンは7月16日、申第33号『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する申し入れの団体交渉を開催し、17項目にわたり、経営側の考えを明らかにしてきました。

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。

- ・就業規則に規定していなくても「日単位」の休業はできると認識しているが、社員への納得感を得られるようにするため、新型コロナウイルス感染拡大を契機に整備し、さまざまなリスクに備えることとした。「時間単位」の休業は考えていない。

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。

- ・具体的な要件は例示できない。「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。

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。

- ・特に数値的な決めごとは無い。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「賃金支給率」についての提案はしない。会社として責任をもって判断する。

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。

- ・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。
- ・「休業」を労働日としてカウントはしないが、出勤率には入れる。出勤日数にも欠勤日数にもならない。

7. 自宅待機と休業の違いについて明らかにすること。

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う「自宅待機」は、業務運営に支障が無い場合に出勤せず、自宅での待機を可能としているものであり「休業」は業務量の減少やその他の経営上の都合により休業を社員に命ずるものである。
- ・労働義務がある→「自宅待機」 労働義務が無い→「休業」

8. 休業を命じる場合、地域、職種、職制などによる不公平を生じさせないための方策を明らかにすること。

- ・均等にすることは無理である。バラつきは出る。しっかりと社員に説明を行い、極力差が出ないように配慮していきたい。
- ・社員周知にあたっては「期間」「賃金支給率」「現状（休業理由）」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。
- ・「賃金支給率」は、全社員同じである。

9. テレワーク、自宅待機と併用した運用を行うのか明らかにすること。

- ・リスク管理や色々な業務指示を行う場合もあり、混在した運用を行う場合もある。
- ・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。

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。

- ・基本的には所在地を制限する考えはない。

11. 休業を命じた日に社員を急遽呼び出すことはあるのか明らかにすること。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。

- ・呼び出すことは、基本的には無い。
- ・やむなく休業の社員を呼び出す場合は説明し、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、労基署に確認するなど、精査中である。
- ・呼び出す際は「自宅待機（免除）」「テレワーク」→「休日」の順序を考えているが、遠方からの通勤者を配慮するなど、呼び出す順序に変更はある。
- ・「緊急呼出手当」は、該当すれば支払う。
- ・「通勤手当」は支給する。

12. 休業を命じた日に臨時、緊急の業務を行うことは可能であるのか明らかにすること。また、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。

- ・基本的には無いが、呼び出した場合の賃金などについては、労基署に確認するなど精査中である。

13. 変形期間開始後に休業を命じることはあるのか明らかにすること。また、休業指示を取り消すことはあるのか明らかにすること。その場合における「一旦指定した勤務及び休日等の取り扱いについて」明らかにすること。

- ・基本的には勤務指定の際に「休業」の日を指定し、就業規則に則り原則的な取扱いを行う。
- ・発生順に取扱う。一例として勤務発表後「休業」の日に「年休」を入れても「休業」が優先となる。
- ・個別事象による対応はあり得る。

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。

- ・事象により個別対応となる。
- ・労働日ではないので、労働災害にはならない。
- ・基本的に発生順で取扱うため「休業」の日にケガなどで働けない状態となっても、年休や私傷病休暇を取ることなく「休業」が優先となる。

15. 休業を命じた日に忌引等の休暇を申請することは可能であるのか明らかにすること。また、その場合の賃金の取り扱いについて明らかにすること。

- ・個別判断となる。基本的には発生順ではあるが「休業」を指定した中で「忌引」が発生した場合は、社会通念上と本人事情を勘案しながら状況を見て判断していく。
- ・「寒冷地手当」については「休業」による影響はない。

16. 休業を命じた日に副業を行うことは可能であるのか明らかにすること。

- ・基本的に認めていない。

17. 休職、休暇期間に休業を命じられた場合の取り扱いについて明らかにすること。

- ・基本的には発生順となる。勤務発表前に年休や介護休職を申請していても、会社都合を優先して「休業」を勤務指定する。
- ・年休が年度末で流れてしまう恐れがある場合でも「休業」を指定した後に年休とはならない。年度末だからとの理由での優遇はない。

＜東日本ユニオンの主張＞

- ◎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くっていく。
- ◎「業務量の減少」について、経営側は「明確にできない」というが鮮明にする必要がある。「何かあったら休業になる」と社員は不安に思っている。現場の声を聞いて丁寧に説明していくべきである。
- ◎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」でコストを削減させるために使用してはならない。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。