



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2021年6月18日 No.334

## 会社発足以来、初めて「休業」を実施 本当にいま、休業を実施する必要があるのか？

昨年（2020年）9月1日に「休業指示に係る就業規則等」を改正し、会社はいつでも「経営判断」で休業を社員に命じることが可能となりましたが、東日本ユニオンは6月16日、経営側より「本社における休業（一時帰休）の実施」の連絡を受けました。JR東日本の発足以来、初めて「休業」を社員に指示することになります。

### ▼本社における休業（一時帰休）の実施について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、仕事の仕組みの見直しやテレワークの拡大等、業務改革を進めてきたところであるが、今般、本社において、さらなる仕事の見直しや業務量削減を行うとともに、雇用維持に資するため、以下のとおり休業（一時帰休）を実施する。

○実施期間 令和3年7月1日から令和3年9月30日まで

○対象箇所 本社

○実施規模

- ・本社で勤務する社員等を対象として、1ヶ月間に1人あたり4日の休業を基本とし、1日あたり約200名規模の休業（一時帰休）を実施する。

○賃金の取り扱い

- ・休業（一時帰休）の実施に伴い「雇用調整助成金」を申請することなどを踏まえ、休業時の支給額については、賃金の減額を行わない。なお、賃金規程第144条に規定する期末手当における期間率の算定においては、休業日は除くこととし欠勤として取り扱わない。

## 社員の雇用と生活に直結する最重要課題と受けとめ 労使協議を申し入れていきます！

東日本ユニオンは休業指示をめぐり、社員の「雇用」と「生活」に直結する最重要課題と受けとめ、昨年、三次にわたる団体交渉を通じて「企業活動に影響を及ぼす事態でなければ行わない」「人件費の抑制を目的とした休業は実施しない」ことを確認してきました。

休業を実施する前提として「休業の判断に至るまでの経営努力」や「賃金支給率」などのほか「期間」や「対象者」「実施規模」など、経営側との議論を通じて労働組合としてチェックしていく必要があります。

東日本ユニオンに加入して  
チェック機能を発揮する意識を高め合いましょう！

