



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7月24日 No.342

東日本ユニオンは「休業（一時帰休）」に関して 団体交渉で労使協議を行いました

JR東日本発足後、初めてとなる「本社における休業（一時帰休）の実施」の連絡を受け、東日本ユニオンは社員の雇用維持と生活に直接影響を与える課題と受け止め、休業に至る原因や賃金の取り扱いなどについて、6月30日に団体交渉で労使協議を行いました。

<労使協議で明確にしてきたポイント>

1. 休業（一時帰休）を実施するに至る原因について明らかにすること。

- ・決算をはじめ厳しい経営状況が続いており、企業活動を維持していかなければならない。
- ・厳しい経営状況の中で本社においても業務量の見直しをはかってきた。さらに「東京2020オリンピック」において当初予定していたよりもお客さまが減ることが明らかになったことなどの状況を踏まえて判断した。

2. コロナ禍の課題が発生して以降の収入の確保及び経費削減に対する経営努力を明らかにすること。

- ・JREポイントを基軸とした新しいサービスの展開やJRE MALLの強化など、イノベーション戦略を再構築することにより、収益力を向上していくことが課題。経費削減ではドライバレス運転の検討やスマートメンテナンスなど、新技術の活用により固定費の削減にむけて努力している。
- ・組合側から指摘された「社員とのコミュニケーション」は重要であると認識している。会社の方向性を理解してもらうためには、コロナ禍であってもWebや電話、メールなど様々な手段を使い社員とコミュニケーションをはかっていく。

3. 休業（一時帰休）を実施することによる経営状況の見通しを明らかにすること。

- ・今年度も「赤字」になることは避けなければならない。コロナ後を見据えた旅行需要の喚起や経費削減に向けても1度決まった予算の見直しなど、仕事の見直しも含めた上で黒字化をめざしていく。
- ・今回の休業は「赤字を避けるため」「収入を確保するため」に実施する訳ではない。

4. 対象箇所及び対象社員を本社で勤務する社員等とした理由を明らかにすること。

- ・今回は「東京2020オリンピック」の動向などもあり、業務量が短期的に減っている中で、本社で勤務する社員を対象とした。

5. 1日あたり約200名規模の休業（一時帰休）を実施するとしているが、見直す仕事や削減する業務を明らかにすること。

- ・仕事の見直しに伴う業務量を勘案して判断した。基本的には均等に1人4日指定する。

6. 実施期間を令和3年7月1日から令和3年9月30日までとした理由を明らかにすること。

- ・「雇用調整助成金」を活用することも要素の1つである。「雇用調整助成金」の制度が使えない中では、休業の実施という判断にはならなかった。

7. 休業（一時帰休）に伴う賃金の取り扱いを明らかにすること。

- ・規程を改正し「平均賃金の60/100以上」に変更したが、今回の休業については平均賃金の仕切りではなく減額をしない。年次有給休暇と同じような取り扱いである。賃金が減額されることはない。