



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
2020年8月8日 No.239

会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」

休業の判断基準がハッキリしていない中では、簡単に受け入れられない！

東日本ユニオンは、8月7日に申第37号「第二次申し入れ」の団体交渉を開催！

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」とされています。

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3ヶ月である。休業日数と賃金額は、前3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3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」とイコールである。

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。



**会社に休業を指示されても
「休業手当」が出ないケースもあることが明らかに！**

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 J R 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 J R 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 J R 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 5 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。

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。

- ・「待命休職」はない。一年単位の契約であり「待命休職」は想定していない。

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。

- ・「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ために「会社の責に帰する事由の休業」はない。

**「発生の都度、判断する」と回答を曖昧にしている経営側！
J R 労働者の生活と雇用を守るために一緒に考え、行動しよう！**