



HPはこちら

「休業指示に係る就業規則等の改正について」 に関する申し入れを提出！

6月9日に経営側より「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案を受けました。労働組合として「休業」の意義は認識しつつも、JR労働者の雇用はもとより、生活基盤や労働条件の根幹を揺るがす事態に陥ることがないように、しっかりと検証していかなければなりません。

東日本ユニオンは6月29日、17項目にわたる申第33号『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する申し入れを経営側に提出しました。

＜申し入れ項目＞

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。
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。
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。
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。
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。
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。
7. 自宅待機と休業の違いについて明らかにすること。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。

休業に対する不安や疑問はありませんか？

東日本ユニオンは労使における具体的な議論を展開していきます！