



申2号

「休業指示に係る就業規則等の一部改正について」に関する説明申し入れ

要求項目〈一部抜粋〉

- 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。
- 対象者の選定はどのように行うのか明らかにすること。
- 一人当たりの休業指定の日数を平準化するのか明らかにすること。
- 平均賃金の60/100以上としているが、全員同じ率が適用されるのか明らかにすること。
- 休業指定をする前に、本人の同意を得るのか明らかにすること。

業務部速報



No. 2
発行 20.7.9
JR東労組 業務部

申2号 / 休業指示に係る就業規則等の一部改正についてに関する説明申し入れ

「休業指示に係る就業規則等の一部改正について」は提案以降の職場議論を通じて約400件の組合員の声が集まりました。これらの意見に踏まえて、本日申2号として説明申し入れ(金24項目)を行いました。
提案時に会社は「当面の新型コロナウイルス感染症や将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える視点」から実施したいとしています。しかし「将来にわたる様々なリスク」の内容、休業指示を行う場合の期間、対象者、賃金の支給率などの具体的な内容が明確ではありません。その事に対して「感染症以外に何か該当するのか」「災害や感染症など何でも休業になるのか」「誰がどのような基準で休業を指示するのか」「休業日数が偏らないか」「賃金の支給率の決定プロセスが分からず不安になる」「休業が連続すれば休業や解雇につながるのか不安だ」などの声があがっています。雇用不安などない安心して働くことができる体制となるよう、精力的に団体交渉を行っていきます!

- | | |
|--|--|
| 【就業全体について】 <ol style="list-style-type: none">1. 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。2. 休業指定を実施することにより、業務の確保に繋がるとする根拠を明らかにすること。3. 休業指定と待命休職との違いについて明らかにすること。4. 休業指定を実施する際の基準について明らかにすること。 | 【労働時間等の取扱いについて】 <ol style="list-style-type: none">15. 休業指定した場合は有給休暇として取り扱うのか明らかにすること。16. 休業指定されたことにより、月間の所定労働時間に変化が生じた場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。17. 休業指定されたことによる時間外労働の補償及び適用範囲について明らかにすること。18. シックスタイム制を適用する人が「休業」を指定された場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。 |
| 【対象者について】 <ol style="list-style-type: none">5. 対象者の選定はどのように行うのか明らかにすること。6. 対象者に対する事前の説明を行うのか明らかにすること。7. 個人ごとの健康状態、健康状態等)をどのように把握し、考慮するのか明らかにすること。 | 【勤務の取扱いについて】 <ol style="list-style-type: none">19. 月の途中において「休業」を指定する場合は、通勤手当の取扱いを明らかにすること。20. 休業指定をする前に、本人の同意を得るのか明らかにすること。21. 休業指定と年次有給休暇が重なった場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。22. 休業指定と年次有給休暇が重なった場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。 |
| 【期間について】 <ol style="list-style-type: none">8. 一事象ごとに休業指定する期間を定めるのか明らかにすること。9. 一人当たりの休業指定の日数を平準化するのか明らかにすること。 | 【各相手等における休業日数の取扱いについて】 <ol style="list-style-type: none">23. 寒冷地手当の支給額、および期末手当の算出率を決定する際に、「会社が特に指定した割合を除く」とする旨の明確な根拠について明らかにすること。24. 年次有給休暇の出勤日数、および昇進における年齢等別の条件において、「休業」の日数をどのように取り扱うのか明らかにすること。 |
| 【賃金の取扱いについて】 <ol style="list-style-type: none">10. 平均賃金の60/100以上としているが、全員同じ率が適用されるのか明らかにすること。11. 平均賃金の支給率はどのように決定するのか明らかにすること。12. 一事象の期間において、賃金と異なる平均賃金や支給率は変動するのか明らかにすること。13. 個人ごとで平均賃金の起算日が変わるのか明らかにすること。14. 1ヶ月間に出勤日がない場合でも、通勤手当を支給するのか明らかにすること。 | 【精神的に団体交渉を行います!】 |

今回の提案は、将来にわたるリスクや期間・対象者・賃金の支給率など私たちの身近な問題です!

説明して私たちの要求を入れて、よりよい就業規則改正を目指そう!

