



申2号 「休業指示に係る就業規則等の一部改正について」に関する解明申し入れ

「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件の組合員の声が寄せられました。これらの意見に踏まえて、本日申2号として解明申し入れ（全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「感染症以外に何が該当するのか」「災害や施策など何でも休業になるのではないか」「誰がどういう基準で休業を指示するのかわからず、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職や解雇につながるのではないかと不安だ」などの声があげられています。

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、解明交渉を行っていきます！

【施策全体について】

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、雇用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。

【対象者について】

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. 個人の事情（家庭環境、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。

【期間について】

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。

【賃金の取扱いについて】

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. 一事象の期間内において、基礎と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. 個人ごとに平均賃金の起算日が変わるのか明らかにすること。
14. 1ヶ月の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。

【労働時間等の取扱いについて】

15. 休業指定した場合は労働時間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満たなかった場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。
17. 休業指定された月の時間外労働の積算及び適用単価はどのように取り扱うのか明らかにすること。
18. フレックスタイム制を適用される人が「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。

【勤務の取扱いについて】

19. 月の途中において「休業」を指定する場合、勤務の変更はどのように取り扱うのか明らかにすること。
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競合する場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。
22. 休業指定がされた日に、緊急呼出など勤務を指定することがあるのか明らかにすること。

【各種手当等における休業日数の取扱いについて】

23. 寒冷地手当の支給額、および期末手当の期間率を決定する際に、「会社が特に指定した場合を除く」とする場合の判断基準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在級年数等の除算において、「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。

精力的に団体交渉を行います！