



## 申3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

JR東労組本部は、「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案を受けて以降、申2号解明交渉を通じて、施策の目的と具体的な内容について会社との議論を行いました。

交渉において、会社からは「雇用を失わないこと、会社が存続することを考えている」「雇用に関する考え方は変わらない」という考え方が示されました。一方で、休業を指定する際の具体的な基準や考え方は示されず「その都度判断することとなる」という回答が繰り返され、具体的な指針が示されませんでした。また、現在行われている過半数代表への説明でも、質問に答えられない状況になっているようです。

休業を指示する基準や賃金の支給率の決定要素などが明確ではないことから「雇用が維持されるのか」「会社の判断だけで何でも決まってしまうのではないか」「ひとり親家庭や親の介護など、様々な家庭環境がある中でどこまで配慮されるのか」「休業の指定が公平に行われるのか」などの不安を感じる組合員の声が多くあげられています。

7月30日に示された第1四半期決算では、新型コロナウイルスの影響により営業利益、経常利益、四半期純利益全てにおいて純損失を計上する事態となりました。これまでに経験したことのない厳しい状況であると受け止め、信義誠実の原則に則り、社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を図るという理念のもと、雇用の確保と生活の維持を実現する必要があると考えます。休業指定は、事象と状況によって休業を指定する対象や期間、支給率が変化する性質があることから、発生の都度慎重に労使で協議することが、休業の目的を実現する上で重要です。

中央本部には、要求案として57件、組合員の意見として237件が寄せられました。そこから、要求項目として10項に練り上げました。寄せられた声は、要求根拠として最大限交渉で議論していきます！将来にわたり、雇用を確保し、労働条件が低下しない制度を創るため団体交渉を行います！

1. 健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。
2. 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。
3. 休業の対象となる組合員には、休業を行う期間、賃金の減額の有無、支給率、休業による賃金の変化等の試算を提示し、丁寧な説明を勤務指定前までに行うこと。
4. 組合員の平均賃金を算出するときは、職場単位で一斉に算出し、以後当該事象による平均賃金を変更しないこと。
5. 休業を実施し、かつ賃金の減額がある場合は、支給される組合員の賃金は100/100を基本とし、以後当該事象による支給率を変更しないこと。
6. 寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。
7. 休業を実施する状況においても、業務に必要な適性等を維持すること。
8. 異常時や突発的な事象に対応するための要員（出勤予備、宿直等）を確保したうえで休業を実施すること。
9. 休業の指定にあたっては、個人の状況を把握したうえで、公正・公平に実施すること。
10. 組合員に休業を指定する場合は、休業を行う理由や対象期間、対象職場、対象者、支給率について事前に協議すること。

**団体交渉は8月11日 13:00~です**