



**JR東労組** (東日本旅客鉄道労働組合)  
 東京都渋谷区代々木2丁目2番6号  
 JR新宿ビル13F 〒151-8512  
 電話 03-3375-5740(代)  
 発行人 佐藤英樹 編集人 湯ノ目亜矢子  
 月1回発行/一部20円  
 (組合員の購読料は、組合費に含む)

2020年8月20日  
 第713号



JR東労組ホームページは  
 ←こちらからアクセス  
<http://www.jreu.or.jp/>

# コロナ禍の厳しい社会情勢を踏まえ 労働組合としてのチェック機能を果たし 組合員が安心できる制度をめざして 議論をおこなう!

## (申3号・申4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東労組は、「休業指示に係る就業規則等の一部改正について」6月9日に提案を受けて以降、職場議論を行っています。

「申2号『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する解明申し入れ」では、約400件の組合員の声に踏まえて7月13日、16日に団体交渉を行いました。新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるために、中長期的な待命休職はあるが、日単位での休業がないために就業規則に明文化することで、安心して働ける環境を整えるという目的が示されました。しかし、職場の不安は払拭できないことから、さらに職場議論を重ねました。

そして、8月11日「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」について、300件にもおよぶ組合員の声を基礎に団体交渉を行いました。その中で、今回提案されている休業について「休業は企業としては望むべきものではない」「危機的状況に備えることで安心して働ける環境を整える観点から改正するものである」「雇用に対する考えを変える意図はない」「雇用の確保に立ち向かう一つの術」「休業は来たるべき事業の再開に向けてのもの」などの認識を一致させてきました。

「一方、休業が指定された際に支払われる賃金額に関わる支給率について、100/100を基本とすることなどを求めてきました」が、要求した内容を全て実現するには至っていません。また、休業の期間や支給率が、事象によって変動する性質があることを受け止め、休業の実施前に労使協議を行うことを求めました。会社は「具体的な提起があれば応じる」とはしていますが、事前に労使協議を行い休業を実施するという確認には至りませんでした。

「組合員に休業を指定する場合には、その内容について労使間で広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること」を求めて団体交渉を行

いました。団体交渉では、休業指示に対し事前に労使協議等の制約を設けると様々な危機に対応出来なくなる場合もあるという会社の問題意識に踏まえ、事前の労使協議のみにこだわることではなく、いかに組合員の不安を解消するかという議論を行いました。

組合員の不安解消のための労使のコミュニケーションは「休業指示にかかわらずあるもの」という回答を受け、「会社も必要があれば説明を行うが、組合からも提起があれば労使間の取扱いに関する協約に基づいて議論すること」を労使で一致し、不安解消に向けた最大限の努力を行うよう会社に求めました。また、休業に関する様々な議論において交渉単位における議論もあることを確認してきました。

今後は、「この事象で休業があるのか?」などの休業に関する組合員の不安の声には労使のコミュニケーションで解決を図り、それでも不安が解決出来ない場合は申し入れを行うなど、組合員の不安を構築していきます。

「申3号」で、中央本部は、申4号を申し入れ「組合員に休業を指定する場合には、その内容について労使間で広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること」を求めて団体交渉を行

### 申3号の主な特徴点

#### 第1項

**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。**

■雇用を最大限確保するスタンスは変わらないこと、危機的状況でも安心に繋がる方策として、規程の整備を行うものであることを確認しました。

- ・休業は雇用に関わる(待命休職や解雇)前段でないと実施できない。危機的状況でも安心に繋がる方策として、規程の整備を行う。
- ・休業はリスクに立ち向かう一つの術(すべ)である。
- ・休業を使わないに越したことはない。休業を使う場合は、ひっ迫した状況である。

#### 第3項

**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。**

■休業は前月25日までに勤務指定で社員に通知することが基本の考えであることを確認しています。また、休業対象者への事前の周知は、休業の期間や平均賃金等の計算方法など、その時点で分かっていることは周知していくことを確認しました。

- ・説明内容の確約は出来ないが、説明は極力丁寧に行う。
- ・賃金の支給率等は勤務発表時に示せなかったとしても、支給前までには説明する。
- ・計算の仕方は周知するので個人で計算は出来る。
- ・対象者には勤務発表前に全員に説明する。エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフについても同様である。
- ・年次有給休暇は5日の取得が義務化されている。法令に則り取得を推奨する。

#### 第2項

**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。**

■やむを得ない場合のみ実施するという点は一致しませんでした。しかし、事業を縮小せざるを得ない場合の選択肢として休業を用意していること、会社としても望んで休業を行うのではないことを確認しています。

- ・休業と自宅待機は並行して指定する。休業と自宅待機と出番が混在する。
- ・自宅待機やテレワークなど優先順位を付ける考えはない。
- ・何から何まで休業と言うわけではない。
- ・会社施策はリスクではない。施策は効率的な業務運営を進めていくためのものでありリスクとは関係ない。

#### 第4項

**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。**

■同一事象で休業の指定が複数月に及ぶ場合でも、最初に算出した平均賃金を使用することを確認しました。

- ・平均賃金の算出の起算日は休業が発生した日となり、社員個々に違う。労働基準法の定めに従って計算する。
- ・全員が休業する場合平均賃金の算出起算日を一斉に行う可能性がある。
- ・同一事象で休業が連続して複数月に及ぶときは、最初に定めた平均賃金を使用する。
- ・育児介護休職期間は、平均賃金の算出においては控除する。(その期間は除外する)