

# 業務部速報



No. 92

発行 21. 11. 27

JR東労組 業務部

幹本申3号 新幹線総合車両センターにおける休業指示に関する申し入れ団体交渉を行う! ① 11月24日開催

## 1.新幹線総合車両センターにおいて休業を指示する目的及び実施期間を明らかにすること。

<b>組合</b> 休業指示については、本部一本社間の議論経過があり、コストダウンを目的とした休業指示は行わないこと。	<b>会社</b> 休業についてはコストダウンが目的ではない。運転本数減の減少により工程調整を行いコストダウンを目的に非稼働日を設定した。業務のない非稼働日の社員の勤務について検討したところ、休業という判断になった。
休業を実施した場合においても、組合員の雇用は変わらずに確保すること。	雇用確保に資する意味で休業の取扱いをしていく。 <b>雇用に影響がないことを確認!</b>
休業を行う期間について明らかにすること。	非稼働日は12月と来年1月合わせて16日間となる。休業を実施する期間は12/20~1/31となる。
コストダウンの効果と雇用調整助成金の受給見込みを明らかにすること。	動力費のコストダウンは2000万円ほどを見込んでいる。雇用調整助成金は6千数百万円を見込んでいる。教育・訓練を行った場合はさらに加算金が見込める。

## 2.休業対象となる科・対象者及び各日の実施規模を明らかにすること。

<b>組合</b> 休業指示の対象となる科を明らかにすること。また、エルダー社員も対象となるのか。	<b>会社</b> 主には車体科と台車科、検査科落成が対象になる。施工科の事務所、計画科は半数程度となる。検査科交検は、1本交検または交検なし日に休業を指定する。輸送科仕業は対象としない。エルダー社員も対象となる。
休業指示は1日当たり何名程度を想定しているのか。	非稼働日において1日当たり270名程度を想定している。

## 3.休業期間中における勤務と賃金の取り扱いを明らかにすること。また、賃金の減額を行わないこと。

<b>組合</b> 休業を実施する場合は、賃金の減額を行わないこと。	<b>会社</b> 有給休暇に準じて取り扱うため、 <b>賃金の減額はない。確認!</b>
今回の休業について賃金の減額を行わない判断基準は何か。	JR東日本全体の一部分であり、期間が限られている。また、雇用調整助成金が新型コロナウイルスの特例措置で通常より上がっていることなど総合的に勘案して判断した。
有給に準じて取り扱うとのことだが平均賃金の計算をしなくても法律上の問題はないのか。	平均賃金の100分の60以上の賃金を支払えば法律上の問題はない。

## 4.非稼働日における教育や訓練等の考え方を明らかにすること。

<b>組合</b> 非稼働日を設定した中で教育・訓練を行う目的は何か。	<b>会社</b> まとまった期間で出来なかった教育・訓練を社員の成長につなげるため実施していく。また、休業期間中に教育・訓練を行うことで雇用調整助成金が加算される。
勤務認証についてどのように示すのか。	通常の勤務か休業期間中の教育訓練か分かるように新たに勤務認証を設定する。フレックスは標準フレの指定、別紙等で勤務と教育訓練がわかるようにする。所外は出張で交通費も支給する。
「休業」の場合は、業務にかかわるメール、Teams等の業務は行わないこと。	<b>休業を指定した場合は、業務と見なすものは行わない。確認!</b>
応募型の教育・訓練は、出来る限り希望に沿って実施し、モチベーションが向上するようにして頂きたい。	なるべく意欲には応えていきたい。また、モチベーションが向上するようにしていきたい。

②へ続く