



会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」 第三次申し入れ・団体交渉(8月25日)を開催

■ 「新型コロナウイルス感染症」の感染拡大防止を目的とした「休業」は実施しないこと！

感染拡大防止単独の目的では「休業は指示しない」とする基本的な認識は一致

経営側：考え方は組合から言われている通りだが「感染予防だけで休業を実施しない」とは言い切れない。限りなくゼロに近いが、リスクに備えるために「ゼロ」とは言えない。感染拡大防止の観点を含めて「休業」を指示する場合もある。

組合側：提案の目的から考えて「感染拡大防止」単独の目的で「休業」はあり得ない。「休業」は「企業活動の停止または大幅な縮小」により、収益確保が困難なときに実施するものではないのか。感染拡大防止を目的として行うべきではない。

経営側：基本的な考え方は組合と一緒にある。新型コロナウイルス感染拡大防止の単独で「休業」を指示することはない。「運休=業務量の減少」「3密防止（感染拡大防止）=その他経営上の都合」による複合的な目的となる。

■ 「休業」を実施する場合には事前（やむを得ない場合は事後）に労使協議を行うこと！

労使協議の必要性については議論が平行線

経営側：経営の判断で指示するものであるが、労使で議論することは否定していない。会社として必要な情報を提供していく。組合側から提起があれば「労働協約」に基づき議論する。

組合側：賃金は労働条件の最たるものであり、労働組合に提案しない理由が分からない。「休業」は組合員の雇用と安心した生活に直結する。「休業」の判断に至るまでの経営努力、今後の見通しなど明確する事前の労使協議を求める。

■ 人件費の抑制を目的とした「休業」は実施しないこと！

人件費の抑制を目的とした「休業は実施しない」ことを確認

経営側：組合の言う通り「休業」は人件費の抑制を目的としたものではない。「業務量の減少その他経営上の都合」についての「休業」は外的要因によるもので、会社の効率化施策による「業務量の減少」を理由に「休業」を使うものではない。

■ 特定の一部社員や一部の職場、一部の支社または一部のエリアとする運用は行わないこと！

運用のあり方について、基本的な認識を一致

経営側：例えばある職場で大規模運休になったとき「業務量の減少」となって「休業」することはあり得る。「ない」とは言い切れない。ただ、他職場からの応援などにより当該職場に余力が出たとしても「休業」を指示する考えはない。

■ 「休業」を実施する場合は、社員間に差が出ないようにすること！

社員間に差が出ないように平準化を図るとした認識は一致

経営側：職場ごと、職制ごとではなく、担務ごとで不公平感が出ないようにしたい。しかし、公平になるように努力するが、結果として公平にならない場合もある。平準化にむけて、会社としては「均一化する」スタンスにある。

■ 「休業」を実施する場合は、当該社員に賃金などを伝えること！

賃金処理の実績開示など基本的な認識を一致

経営側：職場の人数規模により当日になる可能性もある。「事前に伝える」と約束できるものではないが丁寧に説明していく。また、組合が求めている通り、社員から申告があれば開示を拒むものではない。

■ 「休業」を実施する場合は、前月の勤務指定日とすることとし、勤務の取り扱いを明確にすること！

運用のあり方について、基本的な認識が一致

経営側：基本的には勤務指定の際に「休業」の日を指定することとなる。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合などには、新たに「休業」を命ずる場合や指定した「休業」を変更する場合もある。

組合側：勤務の取り扱いは「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り「原則的取扱い」とすること。休日明示も16項目に従って取り扱うこと。

経営側：同じ認識である。

■ 「休業」を指定されている当日になっての業務上の都合による勤務変更は行わないこと！

運用のあり方について、基本的な認識が一致

経営側：出動を命ずることは基本的に考えていない。しかし、特休、公休による休日出勤、本人同意の年休取り消しもダメだった場合も想定され、呼び出す可能性はゼロとは言えない。

組合側：社員を呼び出す可能性を残している時点で「企業活動はある」と言える。「休業」を指示するのはおかしいのではないか。社会的にも第三者的にも良識の範疇で「呼び出しは致し方ない」と認められる場合以外は、呼び出しを行わないと確認できるか。

経営側：良識の範疇で「致し方ない」と認められる場合以外の呼び出しは行わない。

■ 「休業」指定日に年休取得を可能とすること！

経営側と「公正性を重んじる」ことを確認

経営側：「休業」指定日に年休取得を可能とすると公平ではなくなるため、勤務は「発生順処理」が基本である。

組合側：年間5日取得とした法令は「休業」であっても順守すべきである。

経営側：労基法に基づいた「年間5日間の年休取得」に関して、取得していない社員がいれば、会社が「指定年休」を入れる。そのほかは、事由によって個別に判断したい。

■ 「待命休職」は解雇前提以外には発令しないこと！

基本的な認識と「待命休職」の性質を確認

組合側：「待命休職」の目的は「解雇」を前提としたものか。

経営側：解雇を前提に想定はしていないが「待命休職」の目的は「整理解雇」と「経営破綻」をさせないためのものである。

■ 「待命休職」においても期間1日につき平均賃金の「60／100以上」とすること！

運用のあり方について、基本的な認識は一致

経営側：「待命休職」を発令するということは、業績に対する影響が大きいため最低保証の「60／100」とする。雇用をつなぐためであり、変更する考えはない。

「休業＝日単位」「待命休職＝月単位」であるが、業績の悪化などから「休業」から「待命休職」への移行が生じた場合には、一時的に併用になってしまう場合もある。

組合側：期間の違いだけで「会社の責に帰する事由」は同じであり、同理由、同期間に「休業」と「待命休職」を併用すべきではない。

**団体交渉を通じて「休業」指示の発動は
企業活動に影響を及ぼす事態でなければ
行わないことを確認！**

私たち東日本ユニオンに加入して、一緒に取り組もう！

