



## 9月1日より休業が就業規則等に明文化 「休業」の運用チェックを新たな課題として取り組もう！

2020年9月1日に「休業指示に係る就業規則等」が改正され、会社はいつでも「経営判断」で休業を命じることが可能となりました。東日本ユニオンは「休業」を実施するとなった場合、直ちに「休業の判断に至った経営努力」や「賃金支給率」などについての労使協議を申し入れていきます。

### < どのようなときに「休業」を実施するのか >

- ・「休業」は企業活動が困難な場合に行う。
- ・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。複合的な目的となる。
- ・「休業」は人件費の抑制を目的としたものではない。

### < 社員には、どのように勤務指定がされるのか >

- ・基本的には毎月 25 日の勤務指定の際に「休業」の日を指定することとなる。また、それよりも早い段階で社員に説明する。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合には、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。勤務は「発生順処理」が基本である。
- ・「休業」を労働日としてカウントはしないが、出勤率には入れる。出勤日数にも欠勤日数にもならない。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。
- ・社員間で不公平にならないように努力するが、結果として公平にならない場合もある。
- ・賃金処理の実績開示など、社員からの申告があれば開示を拒むものではない。

### < 「休業」を命じられた日はどうなるのか >

- ・「休業」当日に、社員を呼び出すことは基本的に考えていない。しかし、呼び出す可能性はゼロとは言えない。ただし「休業」の社員を呼び出す場合は同意が前提となる。
- ・呼び出した場合の賃金は A 単価。「緊急呼出手当」は支給しない。

上記掲載のほか、団体交渉で確認したことを東日本ユニオンのホームページで確認しよう！



経営側は団体交渉で休業の実施に関しては「経営の責任で判断する」としており「柔軟な運用を行う」の名のもとに、実施要件や運用の細部に曖昧さを残しています。そのため、仮に「休業を実施する」とした場合、その運用にあたっては「議事録確認」や「労働協約」、さらに関係する法律に則っているのかなど、労働組合としてチェック機能を発揮することが非常に重要となります。



HP・QRコード

9月1日の「改正」はゴールではなく、私たちにとって「休業」という新たな課題の始まりです。東日本ユニオンは組合員一人ひとりが労働者の視点で課題に向き合い、私たち自身が納得できる「運用をつくりだす」との決意で継続して取り組んでいきます。

東日本ユニオンに加入して、働く者の視点で「チェック機能」を発揮する意識を高め合いませんか！