



HPはこちら

会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」 第三次申し入れを提出！

現在提案されている「休業指示に係る就業規則等の改正について」は、雇用契約上「解雇」をも想像させるものです。解明交渉で明らかとなった経営側の判断だけで「その都度、決定される」ことに対して、多くの不安の声が東日本ユニオンに寄せられています。

私たちは、労働基準法を上回る「労働協約」を締結することで、安心して働く環境を求め、8月14日に申第39号「『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する第三次申し入れ」を経営側に提出しました。

【申し入れ項目】

1. 「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勤務の取り扱いは「テレワーク」及び「欠勤による勤務免除」とし「休業」は実施しないこと。
2. 「休業」を実施する場合には事前に労使協議を行うこと。なお、協議内容は①実施の具体的な事由、②対象社員数、③対象期間、④休業1日における賃金支給率、⑤休業手当の計算式とすること。
3. 人件費の抑制を目的とした「休業」は実施しないこと。
4. 「休業指示は企業活動が困難な場合に行う」とした回答であることから、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。
5. 「休業」を実施する場合は、社員間に差が出ないように、職制、担務、系統問わずすべての社員の休業日数を月単位毎に同日数とすること。
6. 「休業」を実施する場合は、当該社員に対して、個々に計算された休業1日における賃金を伝えること。
7. 「休業」を実施する場合は、前月の勤務指定日とすること。また、休日明示の変更についても「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り取り扱うこと。
8. 「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。
9. 「休業」の勤務指定を受けた日について年次有給休暇の取得を可能とすること。
10. 「待命休職」は解雇前提以外には発令しないこと。
11. 「会社の責に帰する事由」による「待命休職」を発令する場合は、その期間1日につき平均賃金の60／100以上とすること。