



# 会社提案を明確にしていく

## 「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する第二次申し入れを提出

東日本ユニオンは、6月9日に会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」を受けて以降、申第33号において「日単位での休業を命ずる明文規定」や「休業を判断し実施する場合の要件」など、提案内容の解説と経営側の考え方を明らかにするために、団体交渉を行ってきました。しかし、提案されている「休業」が実際に運用された場合を想定すると、未だ不明確な事柄が多く存在しています。

「休業」は社員の生活に直結することから、不明確、不確定なままにできません！

さらに細部にわたり提案内容を解説するために、7月28日に申第37号「『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する第二次申し入れ」を提出しました。

### 【申し入れ項目】

1. 「会社の責に帰すべき事由」に該当する休業と休職の違いについて明らかにすること。
2. 「休業」（指示）と「待命休職」（発令）の判断基準を明らかにすること。
3. 休業を命じた場合における平均賃金の算定において、賃金の総和に含まれない賃金、手当、その他（寒冷地手当、期末手当、各種表彰金、住宅援助金、利子補給、旅費等）を、全て明らかにすること。
4. 休業指示が複数月に及んだ場合、平均賃金の算定にあたる起算日を明らかにすること。
5. 「業務量の減少その他経営上の都合」以外に休業、待命休職を行うことがあるのか明らかにすること。また、その運用の考え方について具体的に明らかにすること。
6. 「会社の責に帰すべき事由」以外に休業、待命休職を行うことがあるのか明らかにすること。また、その運用の考え方について具体的に明らかにすること。
7. 休業時の賃金の取り扱いにおいて、賃金を支給しないことがあるのか明らかにすること。
8. 休業を命じた日は「年次有給休暇」の「出勤日数」の定めである就業規則第71条「(6) 会社の責に帰すべき事由により休業した期間」に該当するのか明らかにすること。
9. 寒冷地手当の基準日現在に休業を命じた場合の支給額を明らかにすること。
10. 休業を命じた場合における寒冷地手当の支給額調整について明らかにすること。
11. 社員と出向社員で「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
12. 社員とエルダー社員で「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
13. 社員とグリーンスタッフで「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。
14. 社員とテンポラリースタッフで「休業」の取り扱いで異なる内容を全て明らかにすること。