



「休業指示に係る就業規則等の改正について」提案を受ける

《就業規則等の改正に至る目的と根拠》

新型コロナウイルス感染症の第2波への懸念をはじめ、将来にわたる様々なリスクの発生に備え、就業規則の改正を実施する。

組合側：「経営上の都合」による休業の取り扱いに関する就業規則の改正がポイントということか。

経営側：働いている社員の雇用継続を目的とし、社員が安心して働ける環境を整える観点から、日単位の休業を命ずることを明文化していく。

1. 休業の取扱いの追加

(休業)

第123条の4 会社は、業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある。

(注) 休業を命じた場合の賃金は、賃金規程第126条の規定による。

組合側：業務量の減少とは。

経営側：現段階では想定していない。現業、非現業問わず全社的な判断である。

組合側：「その他経営上の都合」とは、今回のコロナウイルスにおける感染拡大防止を目的とした取り扱いも該当するのか。

経営側：感染状況などによってはあり得る。

組合側：休業指示の判断は誰が行うのか。

経営側：判断は本社が行う。

2. 休業時の賃金の取扱いの変更

(休業等)

第126条 休業等を命ぜられた場合の支給額については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60／100以上とする。
- (2) 就業規則第141条に規定する就業制限を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60／100とする。

組合側：休業1日における「平均賃金」の算出方法は「労働基準法12条」の適用なのか。

経営側：そうである。

(例)2020年6月9日が休業指示を受けた場合の賃金

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3月、4月、5月の総支給（手当含む）}}{\text{総日数} 92\text{日} (\text{3月が} 31\text{日}, \text{4月が} 30\text{日}, \text{5月が} 31\text{日})}$$

$$\text{支給額} = \text{平均賃金} \times \frac{60}{100} \text{ 以上}$$

- (2) 休業を命じた日については、賃金規程第4条の期末手当の期間率における欠勤期間を、会社が特に指定した場合は除くことがあることとする。

組合側：期間率については、欠勤日数としてカウントしないということですか。

経営側：カウントしない場合があることを明記した。システム上、基本は出勤日としてカウントすることで検討している。

組合側：勤務認証はどうなるのか。

経営側：「休業」で考えている。

《休業指示の運用について》

組合側：休業指示が、かたよらないための対策はあるのか。

経営側：かたよらないようにしたい考え方であるが、それはできない。

組合側：休業指示の時期は。

経営側：基本は前月25日の勤務指定時とする。

組合側：休業指示を取り消す場合はあるのか。

経営側：ありえる。「一旦指定した勤務及び休日等の取扱い」に則り行う。



3. 実施期日

令和2年9月1日

※グリーンスタッフ、テンポラリースタッフ、エルダー社員就業規則においても、同様に取り扱う。

私たちJR社員は、いかなるときも「社会的使命」を果たしています。
しかし、同時に生計=賃金を維持・向上していかなければなりません！

本提案は、賃金面においては最低限の基準を定めた「労働基準法」よりも向上しているように受けとめられますが、経営側が提案した「休業の取り扱い」を実施しないJR東日本をつくることを「大前提」に向き合い、考えていく必要があるのでないでしょうか！

労働組合=東日本ユニオンに結集し、働く者の視点で考えていこう！