

休業指示に係る就業規則等の改正に関する要求申し入れ(その2)

申5号

団体交渉を行う!

主な会社回答

1. 休業指示に係る賃金の取扱いについては、減額しないことを基本とすること。なお、基本によれない場合の休業手当の支給及び欠勤に伴い生じる日割単価の算出については、以下のとおりとすること。
 - (1) 休業手当については、平均賃金ではなく日割単価を算出基礎とし、60/100以上の支給率を乗じること。
 - (2) 休業に伴う日割単価については、公平性を保つ観点から休業を実施する対象期間が複数月に及ぶ場合は現日数が多い月の日数を基礎として計算すること。
 - (3) 前号によれない場合は、現日数を基礎とする日割計算において差額が生じることから特別措置を定め支給すること。

- 平均賃金の60/100以上を支給する考え方でいきたい。**支給は高く維持できた方がいゝ。減額なしが望ましい!**
- 平均賃金の60/100が法律上の下限なので、計算方法の選択肢を示せとなると平均賃金になる。**
- 平均賃金を基礎とすることではなく、日割単価を算出基礎とする選択肢もあり、否定するものでもない。**
- 平均賃金の算定を基礎とせざるを得ないという状況もある。**その際にはそれを適用するほかない。
- 何かを基本に据えてではなく、**その時の判断で平均賃金か別の方法なのかを判断せざるを得ない!**
- 平均賃金の60/100を支払うことはいゝとは思っていない**が、基本を突き詰められてしまうとどうしても平均賃金の60/100が基本だという法律に帰結してしまう。
- 算出方法までを基本として指示するのは難しい。逆に危機への対応を狭めかねない!**
- 全員が公平・平等と思うかというのは難しい!**なるべく公平に割り振っていくということは考えている。
- 特別措置を約束するという考えはない!**危機的な状況に対して柔軟に対応する必要がある。
- 賃金制度の部分を根本的に変えるには中々至らない!**という判断をしている。

2. 今施策については、運用や体制等における不透明並びに公平性の欠如、かつ、事前の説明不足等が散見されることから実施期日を延期すること。

- 将来にわたる様々なリスクの発生に備える**という観点であり、休業を実施するような場面では、内容を事前に周知していくことで考えていて、そうしたところを踏まえて**提案の内容で妥当である**と考えている。
- 9月1日から休業を指示するという提案をしているつもりはない!**
- 延期するとリスクに対応する時間がどんどん遅くなっていく**ということになるので会社としては9月1日実施という形でそれ以降に準備でき次第、必要であれば休業を指示できるように体制をとっていく。
- 60/100以上ということが延期で遅くなればなるほどどうなのか**という視点も出てくる。提案の趣旨からすると**もっと早い方がいゝという意見はあるのではあゝか!**
- 規程改正にあたって必要な対応を行っている認識であり延期する考えはない!**

3. 休業を実施する際は、その前段において理由や概要等を労働組合に提示し、かつ、事前協議を行ったのちに社員への周知を図ること。

- 制度改正にあたっては**必要な対応を行っている**認識である。
- 休業が発生した時に丁寧に説明していくことが非常に大事。**周知は責任を持ってしっかりやっていきたい!**
- 事前に協議する、また、事前協議を行ったのちに周知という部分は約束できるものではない!**社員にも同時に事前に話をすることも必要な場合はある。事前に協議することを否定しているわけではない。危機にしっかり対応するために**労使協議が制約になっているという意味ではあゝか!**が、**約束をすると迅速に対応できなゝ場合もある!**
- 休業自体は規程に則って対応していくものというところからすると、**協約に則って取扱うと言わざるを得ない!**休業だから何か考え方が変わることはあゝか!
- 会社としては決して**労使協議、労使間の議論を反故にしているという考えはない!**

会社回答は変わらず! 持ち帰り判断することを通告!