

JRひがし労仙台 業務部情報

2020年 7月 8日

NO. 085

JR東労働組合
仙台地本業務部
発行責任者：横山裕介

申2号 休業指示に係る就業規則等の改正に関する解明申し入れ

休業指示があった場合の支給額の算出方法は！？

JRひがし労本部は、2020年6月9日に休業指示に係る就業規則等の改正について提案を受け、解明すべき点が多くあることから、職場からの様々な意見を集約し、2020年7月3日に解明申し入れを提出しました。会社は、今回の改正に伴う想定問答(Q&A、FAQ)を提案時に出していません。今回の改正に問題意識を高め、解明し、要求申し入れを提出していきます。

休業指示のあった当月分支給額

= ①日割計算による支給分 + ②休業指示期間の支給分

①日割計算による支給分

= A(日割計算対象額) - B(日割計算減額分)
+ A'(日割計算対象額) - B'(日割計算減額分)
+ A''(日割計算対象額) - B''(日割計算減額分)

A(日割計算対象額)

- ・基本給
- ・管理手当等
- ・都市手当・扶養手当
- ・職務手当・技能手当
- ・別居手当

B(日割計算減額分)

= A(日割計算対象額)
÷ (当月現日数から
公休・特休を
差し引いた日数)

※Aのそれぞれに対して日割計算する

②休業指示期間の支給分

= C(平均賃金) × D(減額率) × E(休業日数)

C(平均賃金)

= 休業指示発生月の
以前3ヶ月間の
総支給
(福利厚生分除く)
÷ その3ヶ月間の総日数

D(減額率)

= 「60/100以上」

E(休業日数)

賃金規程第126条及び第2項を踏まえると、上記の通り当月分の日割計算支給額に「平均賃金」の6割(以上) × 休業日数を加えた額が支給額になるのではないのでしょうか。休業の指示がなければ満額であるので、この差額が実質の減額=カット分になるということです。一見「平均賃金」の4割(以下)分が減額と思いがちですが、日割計算した一日当たりの単価としてそれ以上の額が差し引かれる構造となっています。つまり見えぬ減額=カットも発生することになります。また、特働手当などが少ない営業や工務、検修職場では「平均賃金」の単価が低くなることから、更に減額率は高くなることか想定できます。

上記の算出方法を参考に試算してみてください。何か不明な点を明らかにしていこう！