

休業指示に係る就業規則等の改正について 提案される!

概要

新型コロナウイルス感染症については、当社としてもグループ一体となって感染拡大防止に努め、輸送の確保の観点から大規模な運休等は実施せず対応してきた。緊急事態宣言は解除されたものの第2波への懸念をはじめ、今後の感染状況については依然不透明な状況である。ついては、当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施する。

1. 休業の取扱いの追加

現在の就業規則では、日単位での休業を命ずる明文規定がないことから、東日本旅客鉄道株式会社就業規則（昭和62年4月社達第4号）に以下の条文を追加する。

就業規則

(休業)

新設

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。

2. 休業時の賃金の取扱いの変更

(1) 現在の賃金規程では、休業を命じた場合には休業1日における支給額を「平均賃金の60/100」としているが、6割以上の支給を可能にするため、賃金規程（昭和62年4月人達第8号）第126条第1項を以下のとおり変更する。

賃金規程

(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。

変更

(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。

(2) 休業を命じた日については、賃金規程第144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。

3. 実施期日

※同様の取扱い

令和2年9月1日

東日本旅客鉄道株式会社グリーンスタッフ就業規則（平成11年3月社達第23号）

東日本旅客鉄道株式会社テンポラリースタッフ就業規則（平成11年3月社達第24号）

東日本旅客鉄道株式会社エルダー社員就業規則（平成20年2月社達第63号）

主な議論内容

組合：なぜこの時期、このタイミングに提案をすることになったのか。

会社：第2・第3波のリスクを含めた備えとして就業規則改正の準備を進め、それが整ったので本日提案するに至った。

組合：今回の新型コロナウイルス感染症や将来にわたる様々なリスクということを考えた場合に、中・長期というよりは短期的な部分にも対応し得るような制度として謳うという意味合いが強いという捉え方でいいのか。

会社：新型コロナウイルス感染症への対応に関しては、個人で見れば月に数日休業ということも考えられるので、短期的な部分というところに主眼を置いた改正になる。

組合：新たに設けるよりは就業規則第128条「安全及び衛生に関する義務」でも十分に適用は可能ではないか。

会社：コロナウイルスに限らず、こうしたリスクの中で業務量の減少が生じることからの制度改正という趣旨である。

組合：今回の関係で休業を指示している場合は欠勤期間の算定基準に今は入ってしまうという解釈でいいのか。

会社：現状は休業の指示は行っていない。今後、休業を指示していく場合には賃金面、平均賃金の60/100に限らず、より有利な形あるいは減額しないことも選択肢の一つで、期末手当の期間率における欠勤期間についても柔軟に対応することを規定するということである。