

申5号 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)提出!

今施策については、解明申し入れの議論を踏まえ要求申し入れを提出し、8月14日と18日に団体交渉を行いました。

団体交渉では、休業を実施する場合の前提となる具体的な経営努力や判断基準、休業を指示する際の運用、賃金の取扱い、社員説明や前段における労使協議の必要性について議論してきました。しかし、会社は「状況に応じてその都度判断することになる」との見解に終始し、現段階においては解明すべき点が未だに多く不明確な点が解消し切れずと言えません。さらに、現時点における取扱いでは公平性を欠く要素が多く孕んでいます。組合員からは、「今回の交渉内容では具体的なことがはっきりせず場当たりに判断されかねない」「その都度判断するのであれば前段における労使協議が必要だ」「今のままでは納得感がなく不安が解消されない」「会社の都合で施策を実施する以上、公平に行うべき」などの意見が出されています。

とりわけ、組合員・家族の不安を払拭することはもとより、納得感や安心感のある条件を整備することが会社としての責務であると言えます。同時に、休業を実施する際の状況等を踏まえた期間や支給率の判断基準、更には具体的な運用等における前段の労使協議の必要性について認識の一致を図ることが必要であると考え、本日、申5号として要求申し入れ(その2)を提出しました。

【要求項目】

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。
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。
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。

会社の指示によって不公平が生じてはいけません!!不透明なことが多く不安が解消できないまま施策を実施すべきではありません!!