

申7号「休業指示に伴う就業規則等の改正に関する申し入れ」提出!

ひがし労仙台地本は、9月17日に仙台支社に対して申7号「休業指示に伴う就業規則等の改正に関する申し入れ」を提出しました。今施策に関しては、これまでも本部本社間で、様々な議論が行われてきましたが、休業指示という部分に対しての具体的な部分が明確にはならず、職場からは不安の声が多く上がっています。今施策に関しては、現場単位での取り扱いを明確にすることは必要不可欠です。私たちの将来に渡る働きがい構築していくため、今後、団体交渉の中で真摯な議論を行っていきます。

- 1、新型コロナウイルス感染状況を踏まえた現状認識をどのように捉えているのか明らかにすること。
- 2、現行指示しているテレワーク（在宅勤務）や自宅待機（勤務免除）の取扱いについては、今後どのような取扱いになるのか明らかにすること。
- 3、企画部門や現業機関の管理者中心に行われているテレワーク対象者に対しての休業指示等は有り得るのか明らかにすること。
- 4、休業指示を行う場合の対象者の選定基準について明らかにすること。
なお、休業を指示する場合の対象者の指定については公平性を保つ観点から職制や職責等に関係なく、均等に割り振ること。
- 5、休業指示を受けた日における年次有給休暇申請の取扱いについての考え方を明らかにすること。
- 6、勤務指定後に何らかの理由で休暇等が発生し、欠員が生じた場合における休業指示の合意解除の有無及び休日勤務の指示との考え方を明らかにすること。
- 7、今施策については、実施日までに事前の説明不足等が散見されることから、社員への説明会等を速やかに開催すること。また、管理者総体で聞かれたことに対して明確に回答できるよう徹底を図ること。

職場の声を基に働きがいの持てる職場環境を創り出そう!