

申4号 休業の実施に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！①

申4号「休業の実施に関する緊急申し入れ」について、7月13日に団体交渉を行いました。しかし、**休業を実施すべき緊急性を見いだす事はできませんでした。**そればかりか、**休業に関する取扱いが、この間の議論で示されたものとは異なっている**ことが明らかになりました。

1項 今回休業に至った理由を明らかにすること。

(回答) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、仕事の仕組みの見直しやテレワークの拡大等、業務改革を進めてきたところであるが、本社において、更なる仕事の見直しや業務量削減を行うとともに、雇用維持に資するため、休業を実施することとした。

なぜ休業を行うのか
業務がどれだけ減少したのか

仕事の仕方の見直し (テレワーク拡大、出張削減等)、**オリンピックの開催内容見直し** (首都圏の無観客、訪日客減少等) によって**本社の業務が減少した。** **減少規模は明らかにならず** 経営を維持する手法としても有効と判断した。

昨年の休業の交渉経過と整合性がないのではないかと
(「事業の運営を縮小せざるを得なかった場合」についての具体的な内容は「減便」くらいしかなかった)

オリパラ推進室などは大きく減少している。地方からの応援も必要無いと判断した。業務は減少している。さらに、**効率的な働き方によって業務自体も減少**している。

施策推進したことで休業になり得るの！?

経営を維持する手法とは？
雇用の維持に資するとは？

通期の黒字達成が厳しい状況で様々な手段を考えた。**雇用調整助成金を受給できる。**現場の経費削減の取組みなどの他に、経営としての判断ということ。 **なぜ考えを変えたのたのただろう！?**

本社の次はすぐに現場でも実施するのか？

現状で減便などを行っておらず、出面確保が必用である。**現場ですぐに休業を実施する状況ではない。**

今回の実施規模は？

本社の全部署が対象で勤務する約 2,000 人のうち、1,500 人ほどが休業を行うとしている。

休業手当の率の根拠は？
休業した期間を期末手当等に組み入れないとした理由は？

そもそも、今回の休業において減額は行わないこととした。60/100 以上という要件は満たしている。今回については、期末手当の内容に組み入れない判断をした。

1項の議論時点で、これまでの議論経過とは異なる取り扱いがあることが判明！ 手当の支給に関しては3項でさらに詳しく議論しました。

会社は「業務減少」を主張するも「事業の縮小」に値する具体的な内容は明らかにならず！
これでは、休業を実施する「逼迫した状況」や「経営の危機」を認識できない！！
明確になったのは「雇用調整助成金を受給する」方針になったことだけではないか！

②へ続く

申4号 休業の実施に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！②

2項 休業を実施する場合の一定の基準を設けること。

(回答) 様々なリスクの発生により、事業の運営を縮小せざるを得なくなった場合などに判断することとなる。

今回新たな判断を会社はしている。基準は明確にしておくべきだ！

休業は様々なリスクを乗り越える手段である。運休などは一つ指標となる。収入確保に努めることは前提として、個々の状況のなかで、収入減少など様々な要素を総合的に判断する。今回の休業は、会社発足以来に初めてのことであり重い判断である。

会社の都合で判断して、唐突に示されれば不安を助長するだけだ。現場に伝えるべきだ。

社員編の説明はしっかり行う。休業を実施するとなれば、必要性を説明して理解を求めていく。プロセスを踏んでいくことになる。

3項 休業については有給休暇として取り扱うこと。

(回答) 業務量の減少その他経営上の都合により休業を命じた場合、その期間1日につき平均賃金の60/100以上を支給することとなる。

今回は賃金の減額をしないとしているがどういうことか？労働時間はどうなるのか？

休業しても減額をしないということだ。よって、休業手当支給にかかる計算(過去3ヶ月の賃金の平均日額×支給率)を行わない。労働時間は控除する。全体としては、年休を取得した際の取扱いに似ていると思ってもらいたい。今回に限った取扱いだ。

就業規則の根拠は何条か？休業は、賃金の減額を行い、手当を支給するのが就業規則に則った扱いではないか？

休業した場合 60/100 以上支給するという規定に基づいて判断している。法定以上の支給を行っているものであり、法令上の問題はない。

え！？過半数代表と決めてしまえば何でもできちゃうの！？
確かに雇用調整助成金を受給する要件は満たしているけど...
法令をクリアしていれば就業規則にない取扱いも可能なの！？

ひがし労として求めているのは、有給の休暇としての制度化である。今回の取扱いについて協約に明記すべきだ。

休業について、有給の休暇として取り扱うことは、現時点で考えていない。
休業における支給内容は状況に応じて決定することとなる。

4項 休業を実施する場合、導入時における議論経過を遵守するとともに、実施前に十分な労使議論の場を確保すること。

(回答) 具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(平成30年12月3日締結)」に則り取り扱うこととなる。

議論経過を踏まえたものか、必用なプロセスを経ているか判断する重要性がある。労使議論の時間を確保すること。

スケジュール感や提起が必用かはその都度の判断になる。会社の提起だけでなく、組合の提起もあり得るので、しっかりと対応していく。

今回の会社の取扱いはおかしいと言わざるを得ない！！
会社は私たちの要求を今後の選択肢として採用すべきだ！！