

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

申4号

団体交渉(2回目)を行う! ①

主な会社回答

13. 休業指示に伴い生じる減額単価の算出については、当該月の日数に係らず統一して31日を基準とした日割計算とすること。

- **賃金規程に則り対応する。** 月により差異は出る。
- 日数に関わらず毎月定額の基準内賃金を支払う**月給制**であるので、**月によってその日の相当額が変わってくることは当然**で制度上に帰結するもの。**日の額を同一にするならば基本的には日給制になる。**
- 月給制である以上、減額については日割計算の考え方が前提にならざるを得ない。**月給制の考え方を超えて取扱う考えはない。**
- 人によって受け止め方は違うので**規程に則って取扱うことが公平だ**と考えている。

対立!

14. 休業を指示した場合は、寒冷地手当及び期末手当の期間率における欠勤期間の対象から除外すること。

- 寒冷地手当は交代で休業する場合、基準日に休業したからといって**この部分が変わるような取扱いは考えていない。** 期末手当も同じだが、**支払う考えがなければ改正はしない。**
- **支払うことが基本とは言えない。** 全員が休業となれば対象とすることも考えられる。
- 時々の状況によって判断していく必要がある。**期待を持たせるような回答はできない。** 支給する意向があることを基に提案している。

16. 休業を指定する場合は、前段において希望者等を把握し優先して取り扱うこと。

- 手法としては有り得る。**会社が命じるもので大原則は希望を取るものではない。** 休むなら休暇を取ることが基本で**社員から休業を求めるものではない。**
- 勤務指定時においても個別の判断が有り得るということまで否定しているものではない。
- **努めて偏りなく公平に運用することは大切。基本的な取扱いを逸脱してまで行うと逆に公平でなくなる。**

17. 休業を指示する当該日の体制については、異常時等に備えた必要な要員を確保する観点からテレワークや自宅待機等を前提とすること。

- **混在することはいり得る。** その日の出面によっても変わってくる。
- まずは予備、指導の方に乗っていただいて運行できる体制を確保していく。駅であれば支社から応援に行くなど普段の異常時対応と同じ。
- **自宅待機ではなく出勤を指示して要員を確保することもある。** 業務に必要な要員は確保したうえで休業を指示する。
- **どうしても業務が回らない場合は現場長の判断で休業を合意解除することも有り得る**が、規程で言えば**休日勤務を指示する方が先。** 実際は社員の都合を聞きながら判断することになる。

18. 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。

- 休業は**職制・職責によって偏りが出ることは考えていない**が、職制・職責によって特定業務があるので、その部分で差が出ることはある。
- **意図的・恣意的に指示することはない。平等・均等に割り振ることに努めていく。**

19. 休業を指示する場合は、勤務発表時の指定を原則とすること。

- **基本的には勤務指定時に指示する。**
- ある日を境に業務がなくなってしまう、急遽、休業を指示しなければならない場合ということでは有り得る。
- 理屈で言えば**前日までに指示することは可能**だが、**そこまで拙速に休業を指示することにはならない**と考えている。

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

申4号

団体交渉(2回目)を行う! ②

主な会社回答

20. 待命休職を命じた場合の平均賃金の支給率を100分の60以上とすること。

- 60/100での支給を前提に休職を命ずることになる。**闇雲に幅を持たせることは考えていない。**
- 基本的に休業と待命休職を混在して運用することは考えていない。**合理的に説明できる理由がなければ混在させることはしない。
- 会社として必要な部分について改正を行う判断をしている。**再検討は考えていない。**

11. 休業を実施する場合は、当該月の2か月前の確定を原則とすること。また、計画性に欠く急遽な休業の決定は行わないこと。

- 状況が刻々と変わるケースはあり、必要な準備期間がどの程度かは一概には言えない。
- 指定席は1か月前から発売しているので、それよりも前にお知らせしなければならない。**
- 業務量の減少についての判断が2か月前にできるか約束できない。**
- 実施月の2か月前の末日までに決めていくことは必要**だと思うが、短期間で対応していく状況もある。
- 計画性に欠く休業は考えていないが、**急遽は行う場合もある。望んで行うことではない。**

12. あらかじめ設定した休業期間の延長は行わないこと。

- 延長することを確定したうえで期間を設定することはないが、**延長の可能性は否定できない。連休の延長が決まれば休業も延長せざるを得ない。**
- お客さま周知は1か月前までには決めていく必要がある。**基本的には1か月前には判断せざるを得ない**だろうと考えている。
- 休業を長引かせることが良いとは思っていない。**
- 一旦予定通り終了してからまた判断することも有り得る。
- 仕切り直すことは理想だが現実には難しい。**延長していくことが望ましいとは思っていない。**

15. 休業を実施する場合は、当該月の1か月前までに社員に周知し概要等の徹底を図ること。また、社員個々に平均賃金及び1日あたりの減額単価を示すこと。

- 1か月前までにといいると約束はできない。**
- どこまで早めにお知らせできるかは事象によって変わってくるが、**できるだけ前広にお知らせしていきたい。どのような支給になるかについても分かるようにお知らせをしていきたい。**
- 個々に額を示すのは相当な労力を要する。それで休業の実施が遅れてしまうことではおられない。**

21. 今施策を実施するにあたり、社員への説明会等を速やかに開催すること。また、目的や内容等を徹底し、前広に意見や要望等を収集すること。

- 改正内容は従来と根本的には変わらない。**
- 実際に休業を実施する場合は説明しなければならない。
- 現場へは支社を通じて必要な周知はしてきている。管理者への必要な周知はしてきている。しっかり対応していく体制はつくってきている。**
- 幅を持ったことで明確にできない部分もある。周知・説明は引き続き取り組んでいきたい。

10. 休業を実施する場合は、休業指示に係る概要等についてあらかじめ労働組合に提示し労使協議を行うこと。

- 休業だからといって実施の都度、労使協議を行うことを約束する考えはない。困難な状況に対応するため迅速に指示できることを考えている。**
- 事前に議論できるか約束することは難しい。**
- 現場に周知したものが変えられないことはない。**
- 改正された就業規則に則って取扱っていくもので、そこに対して事前のお知らせを確約するとはならない。**
- 必要なものは提案事項としてお知らせしており、状況によって判断し対応していかざるを得ない。**

あらかじめ提示は対立!

「その時の状況で判断」のみ! 要求は受け入れられず!