

# 申4号「休業の実施に関する緊急申し入れ」提出！

会社は、6月16日に新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい経営状況が継続していることを理由に、突如として休業を実施することを発表しました。

休業については、社員等が安心して働ける環境を整える観点から昨年6月に就業規則等の改正を行う提案があり、労使間において解明ならびに要求項目について議論し、昨年9月から実施となりました。

団体交渉において会社は、**休業を実施する理由として「業務量の減少」や「事業の運営を縮小せざるを得なくなった場合」として**いました。しかし、これまで**大規模な列車の減便など「業務量の減少」に値する事象はなく、また、今回会社が突然示した「雇用維持に資する状況にある」という認識についてもこれまで一切明らかにされたことはありません。**さらに雇用調整助成金の申請についても大企業として安易に活用することはしづらいとの認識を示しており、今回一転して受給するとしており、この間の会社との議論内容からすれば十分な説明があつてしかるべきであると考えます。

このような議論経過から今回、突然明らかとなった休業の実施に組合員からは「突然の実施であり、経緯や判断基準が明確ではなく、今後、現場においても実施されるのではないかと非常に不安である」「休業の実施には経営努力が前提であるが、その施策の多くは人件費の削減であり、さらに負担を強いるのか」など、不安と不満の声が数多く出されています。

現在、当社においても新型コロナウイルスワクチンの職域接種が始まり、さらに東京オリンピック・パラリンピックの開催を控え、首都圏への体制強化が行われるなど、輸送体制の強化や不測の事態に対応する体制確保が行われています。このことから私たちは今回、**なぜ休業を実施する必要性があるのか、その理由を全く見出すことができません！**そのため、早急に労使間において議論を行うことを求めて緊急申し入れを行いました。「職場と仕事と生活」を守るために、議論を行っていきます！

1. 今回休業の実施に至った理由を明らかにすること。
2. 休業を実施する場合の一定の基準を設けること。
3. 休業については有給休暇として取り扱うこと。
4. 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。