

申2号

～職場からの意見等を精査し15項目を提出～

休業指示に係る就業規則等の改正に関する解明申し入れ

今施策については6月9日に突如として提案されましたが、不明確な点が多々あり職場では不安を抱く意見が多く出されています。組合員からは、「現在のテレワークや自宅待機ではなぜダメなのか」「その他経営上の都合はどのまでの状況を指しているのかわからない」「対象者や60/100以上はいつの時点で誰が何を根拠に決めるのか」「人によって算出基準が異なるのはおかしい。不公平ではないか」「休業を何日も指示されたら生活が保てない」「会社は賃金を抑制することしか考えていないのか」など、肯定的な意見は皆無と言っても過言ではありません。

本部は、解明すべき点が多くあることから、本日、申2号として解明申し入れを行いました。

1. 新型コロナウイルス感染状況等を踏まえた現状認識について明らかにすること。
2. 新型コロナウイルス感染症防止対策としてこれまで行ってきた新たなワークスタイル・ライフスタイルへの評価及びテレワークや自宅待機の勤務認証の実績について明らかにすること。
3. 今施策を実施する理由について明らかにすること。
4. 休業指示を行う場合の「業務量の減少その他経営上の都合」に対する考え方と具体的な想定について明らかにすること。
5. 「様々なリスクが発生した場合」におけるテレワーク、自宅待機及び休業の判断基準について明らかにすること。
6. 休業指示を行う場合又は行った場合の運用（勤務の取扱い、対応、指揮命令系統など）について明らかにすること。
7. 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。
8. 休業指示を行う場合の1箇月における一人当たりの日数の考え方について明らかにすること。
9. 休業指示に伴う100分の60以上の基準等に対する考え方と具体的な想定について明らかにすること。
10. 厚生労働省が要請している「休業指示を行う場合にあたり、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労使協議を通じた労働者の不利益を回避する努力」に対する考え方について明らかにすること。
11. 平均賃金の算出及び支給方法について明らかにすること。
12. 期末手当の期間率における欠勤期間を「会社が特に指定した場合は除くことがあるとすることとする」とした理由及び具体的な考え方について明らかにすること。
13. 実施日を9月1日とした理由について明らかにすること。
14. 休業と待命休職の基準や取扱い等における相違点について明らかにすること。
15. 提案時に想定問答を用意していなかった理由及び不安解消に向けた社員周知等の考え方について明らかにすること。

ひがし労は、賃金と生活を保障し安心して働ける労働条件を追求します！ひがし労で共に闘おう！！