

休業指示に係る就業規則等の改正に関する

申2号

解明申し入れ 団体交渉(1回目)を行う! その③

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。

組合：100分の60に以上が付いたが、その都度会社として判断していくということになるのか。
会社：実際に直面する事象に応じて判断する必要がある。
組合：全社員同じ支給率で対応する考えなのか。
会社：人によって割合を変えて適用するという事にはならないと基本としては考えている。
組合：途中で支給率が変わることも否定できないということだが、それはどうなのか。
会社：期間をもし延長するときに何らかの判断をする可能性はあると思うが、一回決めた期間においては基本的には同じ支給率では想定している。
組合：支給率をあらかじめ決めるのか。端数を切上げたとしても“以上”にはなる。
会社：端数切上げを取り入れたものではなく、支給率を決めることになる。

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。

組合：休業を指示する場合には経営努力などが前提であって然るべきではないか。
会社：雇用調整助成金を我が社として受給をしようと、することを前提に休業を実施するという場合には、その休業の実施にあたって休業協定を締結するという手続きはあるので、ルールに則って協定に向けた労使での手続きをしていく。

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。

組合：特に指定した場合には具体的にはどのようなことになるのか。
会社：現行では欠勤期間のカウントがされることになるが、実際に休業のケースを踏まえて時々の経営状況に応じて判断していくということになる。欠勤期間の算定除外として取り扱うことがあるので、それができるように設けている。
組合：人によって除外されるケースと除外されないケースが発生すると不公平感を感じる人は多く出てくる。ハッキリしてもらいたい。
会社：特に個別指定を考えているわけではなく、ある事象に対して休業をするという場合にどうしていくのかということになる。
組合：寒冷地手当も基準月に休業する場合は一緒か。
会社：そうだ。
組合：算定するかしないかは休業の支給率も含めて説明するとき一緒に伝えることでいいか。
会社：そうだ。

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。

組合：一事象の際に期間が2か月と決めたとき、例えばAさんは7月、Bさんは8月となった場合にAさんは前3か月なので4～6月、Bさんは5～7月という捉え方でいいか。
会社：算定水準が発生するのは休業の指示を受けた日が該当するのでそういう計算方法になる。ただ、その以前に休業の日があればそこは控除される。
組合：平均賃金は基本給と各種手当が含まれる考え方か。
会社：基本給のほかに超勤手当や諸手当も含まれる。
組合：無給休暇の計算方法と基本的には一緒でいいのか。
会社：一緒になる。
組合：給料明細の記載は休業の場合はどのように表記がされるのか。
会社：平均賃金が休業手当のような形で別名で表記されるように今の設定はなっている。表記の仕方はわかりやすさもあるので、工夫していけるところがあればしていく。
組合：100分の100であったとしても多くの場合は日割単価の方が高い。なので、100分の100だったら減額が無いのではないかと思いがちだが、実際に計算をして見ると減額になる。
会社：分母が違うので中々単純比較はできないが、一般的に言えば減額しないというものが高くて平均賃金が100分の100であってもそこまで追いつかない場合がほとんど。
組合：休業を指示された月によっても変わってくる。簡単に言うと31日の日数と2月のような28日の日数に休業を指示された場合、日割単価は高くなる。
会社：例えば、基本給の所定内賃金の何パーセントということ会社として仕切る。それが全員の平均賃金の100分の60を超えていけば問題ないので、そういうやり方もある。
組合：1月2月を休業期間にして平均賃金の支給率で対応するとなった場合に、2月に休業を指示された方が不利になる、損になる。
会社：個々の事象によって中身もやっていかなければいけないという部分がある中での計算で、組合側が言うような部分では、なるほどと受け止めているところだが、どちらにしても現行の100分の60という規定ではいずれにしても対応できないところをなんとか会社としても対応しようというところの提案であるところを説明いただいて、それ以上の部分というところが無かったというところがある中で実際にやるべきではないけども、やるというようなことがあればしっかりと説明はしていかなければいけないと思っている。
組合：あくまでも指示をする前にどういう形であれ、それは社員には示すということでもいいのか。
会社：そうだ。なるべく丁寧に説明していこうとは思っている。