

業務情報

JR東労働組合【業務部】

発行 2020年 8月14日 №.14

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(1回目)を行う！

主な会社回答

1. 休業を指示する前提として実施する経営努力を明確にし、具体的な対応策を講じること。

■積極的に休業を実施しようとは考えていない。
■その時に起きている事象に対して何をするかであり、その時々によって違う。
■努力はしていくが明確に示すのは難しい。

2. 休業の実施を判断する場合の業務量の減少に対して系統ごとに一定の基準を設けること。
3. 休業の実施を判断する場合のその他経営上の都合に対して一定の基準を設けること。

■列車運行本数が基準になるのではないか。
■工事事務所では工事やプロジェクトが無くなれば業務が無くなる。メンテナンス頻度も減ることもある。想定はされるが一概にどの程度とは言えない。
■一つでも業務が減ったからといって休業とはならない。安易に休業をするという考え方ではない。

4. 定期列車の減少が生じない場合は、休業指示の取扱いを実施しないこと。

■基本的には定期列車が減少していない状況では業務量は大きく減っていないことになる。業務量の減少には該当してこない。
■定期列車が運行していれば休業には結びつきづらい。

5. 休業を実施する場合の賃金の取扱いについては、減額しないことを基本とすること。

■基本の考え方は無い。60／100を支払う考えしかなければ改正しない。
■様々なリスクの中で減額しないというのは難しい。

6. 休業を実施する場合の業務量の減少に伴う賃金の取扱いについて明確にすること。また、減額しない場合及び平均賃金の支給率について一定の基準を設けること。

7. 休業を実施する場合のその他経営上の都合に伴う賃金の取扱いについて明確にすること。また、減額しない場合及び平均賃金の支給率について一定の基準を設けること。

■低く支給することを目指している訳ではない。
■業務量の減少と賃金を連動して考えていない。
■基準自体を設けるのは難しい。状況を的確に判断しながらでき得る範囲で支給していきたい。

8. 休業を指示する場合と待命休職を発令する場合の一定の基準を設けること。なお、休業を実施する期間中に休業の指示と待命休職の発令を混在させないこと。

■待命休職は日々誰かに指示するものではなく、一定期間を定めて指示するもので実施方法としては大きく違がある。
■基本的には同じ状況下で行うのでどちらかになる。
■基本的には休業を指示していくことになる。

9. 今施策を実施するにあたり、月及び年間に指示する日数の上限を設定すること。

■上限を設けることによりそれ以上できないとなってしまうことで会社がより厳しい状況に陥ってしまうことは避けなければならない。

■柔軟性を持たせる意味で上限は設けないとしている。
■上限なく休業を続けることを考えてはいけない。
■休業を指示するような状況では経営状況が苦しいことが想定される。安易に無理をしそうて倒産されれば本末転倒である。そのような状況は会社にとっても社員にとっても厳しいものであり、故に休業という形をとっている訳である。

具体的な回答なし！！次回交渉は8月18日です！