

JR東日本が直面する雇用の危機から目を逸らさず 雇用を守る休業指定を労使で創り上げよう！

J R 東労組中央本部は「休業指示に係る就業規則等の改正について」6月9日に提案を受けて以降、約400件に及ぶ組合員の声を集約し、解明交渉を行い、全24項目の議論を終了しました。今後は8月中に基本交渉を行っていきます。この「休業指示に係る就業規則等の改正について」は組合員の雇用に係る問題です。全組合員での討議を通じて、施策に向き合うために職場討議資料を活用し、職場での議論をつくり出しましょう！

1、私たちを取り巻く情勢を見定めよう

7月8日、J R 東日本グループ社長会で深澤社長は、「この3ヶ月で鉄道事業は約2600億円の減収、第1四半期は大幅な赤字になる状況だ。どのように反転攻勢していくか、強烈的な危機感をグループ全体で共有しなければならない」と訴え、鉄道事業についても「鉄道事業のコスト構造にメスをいれ、運賃、ダイヤの問題にも取り組む。さらなる働き方の柔軟化に取り組みたい」と述べました。

中央本部は、コロナ禍での収入の大幅減は雇用問題にも係る重大な危機だと捉えています。

2、解雇を目的にした制度であるならば認められるものではない

会社は団体交渉で、雇用に対する考えは変わらないと言いつつも「解雇の可能性が完全にゼロとは言い切れない」と回答しました。そこまで、経営の危機が迫っていると言うことです。しかし、労働組合として、新型コロナウイルス感染症で発生したような、急激に経営状況が悪化する中であっても、解雇を目的にした制度であるならば認められるものではありません。

休業指定の問題はこれまでなかった「業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある。」という文言を就業規則に加えるものです。

J R 東労組は、業務量の減少やその他経営上の都合による解雇や待命休職については、会社と、その都度労使の議論を必要とする労働協約を締結しています。その整理解雇や待命休職を回避する目的において、この休業指定が行われるのであれば、雇用を守る観点からも否定するものではありません。制度見直しの前提は、企業維持・雇用維持であることを確認しなければならないと考えます。

「休業」とは、労働者がその事業所において、所定労働日に働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態をいいます。

「待命休職」とは、就業規則第31条(3)「経営上の都合により、休職が適当と会社が認めた場合」会社は、待命休職を命ずるとしています。

一方で、J R 東労組の労働協約、第7条2項では「会社は、前項第3号の定めを適用する場合、組合と協議する」としています。

◆整理解雇の4要件

- ①「人員整理の必要性」
- ②「解雇回避努力」
- ③「解雇基準の合理性」
- ④「解雇手続きの相当性」

休業指定は「解雇回避努力」にならないか!?



就業規則第42条(5)「業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により、解雇を必要と認めた場合」会社は、社員を解雇できるとしています。

一方で、J R 東労組の労働協約、第42条2項では「会社は、前項第5号の定めを適用する場合、組合と協議する」としています。

3、制度見直しの目的を見抜こう

JR北海道では、一時帰休が議論され労使間で協定が締結されました。この内容は、組合員は一時帰休として休暇になるが、その賃金は有給休暇として扱うとし、労働者に賃金の減額は発生しない(超勤や乗務手当等は除く)仕組みとなっています。この協定によってJR北海道は雇用調整助成金が国から支給され、経営の資金とします。つまり、JR北海道の一時帰休は組合員の雇用を守りつつ、経営を守る施策だと言うことです。

国の制度上、雇用調整助成金が給付される条件として、労使協定が必要となってきます。しかし、JR東日本で提案されている休業指定は協定ではなく、就業規則の改正です。つまり、雇用調整助成金が目的ではなく、他の目的があるのではないかと考えられます。

「一時帰休」とは、企業が業務量の減少に伴って従業員を一時的に休業させることをいいます。企業が一時帰休を実施した場合は、休業手当の一部を国が補助する「雇用調整助成金」を申請できます。助成率は大手企業が1/2、中小企業が2/3（日額上限額8,330円）
※新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金は特例措置が実施され要件を拡大しています

4、休業で賃金がどのようになるのか

休業手当は労働基準法では60/100以上とされていますが、100/100でも賃金の減額がないわけではありません。

基本給が30万円（手当は計算せず）、公休4日、特休4日、支給率が100/100の場合で4月の休業日が5日間あった場合には以下の通りとなります。

UP

DOWN

休業日数	休業による賃金減額	休業手当 (100/100)	賃金(30万)から減る額
1	13,636	10,000	-3,636
5	68,182	50,000	-18,182
10	136,364	100,000	-36,364
15	204,545	150,000	-54,545
22	300,000	220,000	-80,000

5日間の休業で、賃金が68,182円減額されます。その補償としての休業手当は50,000円しか支給されませんので、18,182円給料が下がってしまいます。60/100ではさらに、賃金が減額するのは言うまでもありません。

「休業手当」とは、労働基準法第26条に定められた、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合において、使用者が、休業期間中の労働者に、その平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならないものです。

日割計算（賃金規程 6 条）

支給される賃金（日割計算の対象となる賃金×その月の支給日数）÷その月の現日数

その月の支給日数：休業した月の暦日数から休業日数と特休・公休を引いた数

その月の現日数：休業した月の暦日から特休・公休を引いた数

支給額 = $300,000 \times (30-5-4-4) \div (30-4-4) = 231,818$ 円

減額 = 基本給 - 支給額 = $300,000 - 231,818 = 68,182$ 円

補償額の計算 平均賃金×支給率×休業した日数

平均賃金

休業の発生する前 3 ヶ月の賃金の総額÷総日数（暦日）

4 月に休業を行った場合（基本給 30 万円、1～3 月（暦日 90 日））

会社は自身の存続を目指す中で、いかに労働者の生活保障をするのかによって休業手当の支給率は変わります。「変革 2027」では社員・家族の幸福の実現を目指していますが、それが実現できる改正となるのでしょうか。中央本部は、経営の危機にあるという認識を持ちながらも、人件費の抑制効果が確認でき、かつ労働者の生活保障を行うために、100/100 の支給率を求めています。

また、休業が必要となる事象によって対応が変化することも理解しています。新型コロナウイルスの場合、雇用調整助成金の特例が認められるなど、その時点での経営体力を勘案し、60/100 以上の休業手当を払えるかどうかの判断となるからです。

休業指定を行うその都度に労使協議を行うことについて、会社との認識の一致が図れていませんが、休業指定が行われる場合は労働条件の変更と考えられるため、その都度「期間」「対象」「率」の決定について労使協議を求めています。

5、休業における指定の問題

会社は休業の指定について「公平感を損なわないようにやっていきたい」と回答しつつも、「基本としては、本人の希望や状況を把握するとはならない」「会社が指定するものであって、事前に希望日を把握したり本人の同意を得るものではない」と回答しています。休業指定は賃金の減額に直接繋がるものであり、安易に会社の都合で一方向的に指定されてはいけません。

休業指定は勤務の変更やテレワークなど業務を与える具体的努力を行ったうえで、それでもやむを得ず休業指定を行うものであることを求めています。

また、各家庭においての家計状況が違ふのは当然のことであり、例えばひとり親家庭が休業に耐えられるのかという観点も持たなくてはなりません。その上で、特定の人に偏った休業指定にならないように納得感のある休業指定を行うことを求めています。

6、組合に加入していない仲間と議論し、労働組合の大切さを訴えよう

JR 東労組は国鉄改革以降、対立でもない癒着でもない労使関係を目指して社会経済国民会議から出版されている「新時代の労使関係」から学び、新しい労使関係を築き上げてきました。その「新時代の労使関係」には、「就業規則とは労働者の賃金や労働条件等について取り決めたものですが、これはむしろ使用者側の考えに基づいて一方向的に決められがちです」と記されています。ですから、私たちは組合員の安全と労働条件の維持と向上を図ることを目的に使用者側と団体交渉を行い労働協約の締結を図ってきました。

就業規則より労働協約の効力が優先すると労働基準法第 92 条で決められており、労使間で取り決めた労働協約は労働者が安心して働き、生活するためには必要不可欠なものといえます。

組合員に適用される労働協約は
就業規則より上位なんだね！



◆労働協約の優先順位

法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約
組合員に適用

◆JR東労組とJR東日本で締結している「労使間の取扱いに関する協約」※一部抜粋
(労働協約の遵守義務)

第2条 会社及び組合は、労働協約を遵守し、相互に権利を尊重し、誠実に義務を履行する
2 就業規則その他これに準ずる諸規程が、労働協約に抵触する場合は、その抵触する部分については労働協約が優先する。

これまで述べてきたように、「休業指示に係る就業規則等の改正について」は私たちの雇用に直接関係する事象です。組合に加入していない多くの仲間は、この改正内容を知らずにいるのではないかと危惧しています。労働組合の存在意義は、団体交渉等を行い労働協約を締結出来ることであり、施策に対して会社と議論できることにありますが、労働組合の主張を貫徹するにはより多くの労働者が労働組合に結集することが必要です。経営の危機の中、自らの雇用を守るために、労働組合の必要性を多くの仲間に伝えましょう！

参考資料

2020.7.23
↓日本経済新聞

JR東日本は8日、東京・飯田橋のホテルメトロポリタンエドモントでグループ社長会を開催した。同社とグループ会社71社（海外の2社はウェブ参加）などから約130人が出席した。

JR東日本は8日、東京・飯田橋のホテルメトロポリタンエドモントでグループ社長会を開催した。同社とグループ会社71社（海外の2社はウェブ参加）などから約130人が出席した。

冒頭、あいさつに立つなか、強烈な危機感をグ

た深澤祐二社長は、新型コロナウイルスの影響に「ればならない」と訴えた。道事業は2600億円の減収、第一四半期は大幅な赤字になる状況だ。どのように反転攻勢してい

強烈な危機感、全体で共有

JR東日本グループ社長会

2020.7.10→
交通新聞

2020.7.14
↓交通新聞

JR東日本が
社債 850億円

JR東日本は10日、第1525156回の国内無担保普通社債の発行条件を決定した。発行総額は、5年債が200億円、10年債が150億円、20年債が100億円、30年債、40年債がそれぞれ200億円。

募集方法は公募で、発行価格はいずれも額面100円につき100円。

払込期日は20日。主幹証券会社はSMBBC日興証券、三菱UFJモルガン・スタンレー証券。発行によって得られた資金は、有利子負債の償還資金などに充当する予定。

時間帯別の運賃検討

JR東生活変化に対応

JR東日本の深澤祐二社長は7日の記者会見で、新型コロナウイルスの影響による利用客の減少や生活様式の変化に対応するため、時間帯別を含めた新たな運賃体系の検討を始めると明らかにした。

深澤社長は「コロナ以前には戻らない。長期的に経

営が成り立つようコストやダイヤ、運賃を見直す」と語った。

↑2020.7.8
毎日新聞