



「『休業指示に係る就業規則等の改正について』に関する申し入れ(その2)」の団体交渉行う!(8/20)

申4号団体交渉は、「組合員に休業を指定する場合には、その内容について労使間に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること」を求めるために開催しました。

そして、休業指示に対し事前に労使協議等の制約を設けると、様々な危機に対応できなくなる場合もあることを踏まえ、事前の労使協議のみにこだわるのではなく、いかに組合員の不安を解消するのかの議論を行いました。

第1項 組合員に休業を指定する場合には、その内容について労使間で前広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること。

労使の共通認識

- ・組合員の不安を解消するための労使のコミュニケーションは、これまで通り行っていく。
- ・会社も必要があれば説明を行う。組合から提起があれば協約に基づき議論を行う。
- ・各地方における労使議論は、これまでと変わらず行う。

【特徴的な議論】

- ◆休業を実施するにあたっての労使の事前協議について
 - ・事前協議と固定化してしまうと急遽の休業に対応出来なくなってしまう。
 - ・労使間協議については協約に則り対応する。
 - ・必要なものは会社から提起することもある。組合から提起を受けることもある。
- ◆労使間協議について
 - ・地方議論についても協約に則り行う。
 - ・基本的な労使間協議の考え方を変えているものではない。
 - ・団体交渉の他にも様々な労使協議がある。
- ◆前広な情報共有について
 - ・一律に何日前までにと周知すると線引きすることは出来ない。
 - ・社員やマネジメント層への説明をしっかり行う。労使間についても同様の考えである。
- ◆職場の課題について
 - ・過半数代表者に対しての説明などで問題があれば、会社として適切に対応する。

“休業は、雇用の確保に立ち向かう一つの術である”という労使の共通認識に立ち、組合員の不安を解消し困難な状況を乗り越えるために、JR東労組に結集し議論を創りだそう!!