



申4号 「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)

JR東労組本部は、「休業指示に係る就業規則等の改正について」の提案を受けて以降、申2号説明交渉、申3号基本交渉を精力的に行ってきました。

申3号交渉において、「休業は企業としては望むべきものではない」「危機的状況に備えることで安心して働ける環境を整える観点から改正するものである」「雇用に対する考えを変える意図はない」「雇用の確保に立ち向かう一つの術」「休業は来たるべき事業の再開に向けてのもの」などを一致させてきました。

「休業」に対する、職場の不安解消に向けた議論を行ってきましたが、休業の期間や支給率などは、事象の内容や足元の経営状況などの影響を受けることから、予め休業の具体的な内容を定めておくことが難しい性質を有していることも、団体交渉の中で改めて明らかになりました。また、一部職場からは、職場での説明が不十分であるなどの課題が発生しており、この状況での改正実施への不安の声もあげられています。

第1四半期決算をこれまでに経験したことのない厳しい状況であると受け止めなければなりません。雇用と利益を守るため組合員と危機感を共有し健全な経営基盤の確立に向け、議論していく必要があります。休業指定については、これまでの交渉経過を踏まえ、改めて今改正の目的を実現するため具体的に実施するにあたっては、労使共に最大限努力し議論を尽くすことが重要です。

この間の要求づくりから各種会議での議論経過、今現在職場で発生している実態、交渉で改めて明らかになった変動要素の視点、申3号第10項の論点などを踏まえて申し入れを行いました！

1. 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。

組合員の不安解消に向けて議論します！