



「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れの第1回団体交渉行う！②

第3項 休業の対象となる組合員には、休業を行う期間、賃金の減額の有無、支給率、休業による賃金の変化等の試算を提示し、丁寧な説明を勤務指定前までに行うこと。

- ・ 休業は 25 日の勤務指定で社員に通知するのが基本の考え。タイミングもあるが勤務発表前に明確になっていれば期間など伝える。極力丁寧に説明するが約束は出来ない。
- ・ 賃金等勤務発表時に示せなかったとしても支給前までに説明する。
- ・ 試算を全員に示すと確約出来ないが、計算の仕方は周知するので個人で計算は出来る。
- ・ 対象になる社員については勤務発表前に全員に説明する。エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフについても同様である。
- ・ 年次有給休暇は 5 日の取得が義務化されている。法令に則り取得を推奨する。

第4項 組合員の平均賃金を算出するときは、職場単位で一斉に算出し、以後当該事象による平均賃金を変更しないこと。

- ・ 平均賃金の算出の起算日は休業が発生した日となり、社員個々に違う。労働基準法の定めに従って計算する。
- ・ 全員が休業する場合平均賃金の算出起算日を一斉に行う可能性がある。
- ・ 同一事象で休業が連続して複数月に及ぶときは、最初に定めた平均賃金を使用する。
- ・ 育児介護休職期間は、平均賃金の算出においては控除する。(その期間は除外する)

第5項 休業を実施し、かつ賃金の減額がある場合は、支給される組合員の賃金は100/100を基本とし、以後当該事象による支給率を変更しないこと。

- ・ 100 分の 60 以上であり、100 を基本とする考えはない。
- ・ 人件費が下がるとなると風評に関わることもある。単純に下げれば良いとは考えていない。
- ・ 支給率の決定は、足元の収支や経済状況、先行きなどを見て決定する。
- ・ 業績が悪化すれば支給率を下げる見直しをせざるを得ないこともある。
- ・ 一度決めた支給率を使っていく考えであるが、それによって支払いができないとならない。柔軟性を持ちつつ行っていく。
- ・ 60/100 の一律の支給から 60/100 以上としたことは、今よりも向上に向かったものである。

第6項 寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。

- 寒冷地手当：減額をしないこともある。事象で判断する。支給の境目（10月1日）を休業しただけで 60/100 となることには配慮したいと考えた。
- 期末手当：会社の指示で休業しているので欠勤にカウントしないと考えている。期間率は、見るか見ないかしかなく、休業は期間率で欠勤とは見ない方向で考えている。
- 別居手当：1ヶ月間就労がなければ支払われない。しかし、今回の休業は日単位での指定を可能とするもので、1ヶ月間全て休業する想定はしていない。
- 昇進、年休：在級年数には休業に関する条項はない。マイナスはない。
- 昇給：該当しない。



申3号 「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れの第1回団体交渉行おう！③

第7項 休業を実施する状況においても、業務に必要な適性等を維持すること。

- ・ 必要な業務があるのに休業を指定することはない。
- ・ 運転適性や医学適性は必要な業務に対して取得する。この基本は変わらない。
- ・ 適性検査の受検も必要だから行うものであり、勤務として実施する。
- ・ 10条教育、定例訓練も、業務上必要なことであり実施する。

第8項 異常時や突発的な事象に対応するための要員(出勤予備、宿直等)を確保したうえで休業を実施すること。

- ・ 業務に必要な要員とは、出勤予備、宿直など異常時に対応出来る体制をとることである。
- ・ 出勤予備は確保する。宿直も列車が運行しているならば、要員を見直す考えはない。
- ・ 基本的に休業の人への緊急呼び出しは行わない。
- ・ どうしようもない状況では、説明して納得してもらえるように丁寧に説明する。
- ・ 休業の勤務変更は、一旦指定した勤務の取扱いに基づいて行う。

第9項 休業の指定にあたっては、個人の状況を把握したうえで、公正・公平に実施すること。

- ・ 休業は経営の事由であり個人の状況云々とはならない。
- ・ 休業は勤務の流れで指定するのが公平と考える。
- ・ 個別の家庭状況は把握している。休業だから特別ではなく、これまでと考え方は変わらない。
- (組合) 休業の翌日の勤務に対して、自宅から出勤できるような時間にするなど配慮すること。
- (会社) 勤務は制度・ルールに則り運用していく。基本を守った上で出来る配慮を行う。休業の翌日の勤務の取扱いについて約束は出来ないが、これまでも指摘のような事象について可能な限り避けるようにベストを尽くしたい。

第10項 組合員に休業を指定する場合は、休業を行う理由や対象期間、対象職場、対象者、支給率について事前に協議すること。

- (組合) 支給率や休業期間など変動要素があって、労働条件に関わる。職場場面での運用の課題への対応なども議論が必要だ。実施する前に認識一致を図ることが、休業の目的を達成するためにも有効的である。
- (会社) 休業を実施するとなれば、社員に支給率など必要な周知は行う。具体的な提起があれば団体交渉する。会社から全く提起しないとは言い切っていない。どのような形で協議するかは会社として固定した形で示せない。

労働組合として休業に向き合うために、担う組合員の労働条件について事前協議の場を設けることを求めましたが、労使協議の場を事前に設けるという確認とはならず

**労働条件や制度の運用について議論出来るのは労働組合だからこそです
今こそ雇用と利益を守るために東労組への結集を呼びかけよう！**



「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れの第1回団体交渉行う！①

中央本部は、8月11日に申3号の団体交渉を行い、申し入れた10項目全ての議論を行いました。団体交渉では、各地方本部から寄せられた300件近くの要求項目や組合員の声を基礎に議論を重ねました。

「休業は雇用の確保に立ち向かう1つの術（すべ）である。」「雇用に関する会社の考え方を変える意図はない」という確認ができました。一方で、休業の事象毎に期間や支給率が変化する性質があることは受け止めつつ、具体的な労働条件については事象の都度休業までに労使議論を行うことなど、職場議論から練り上げた要求の全てを実現する回答は得られませんでした。

引き続き様々な議論を継続していきます。議論の特徴点は以下の通りです。

第1項 健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。

- ・休業を使わないにこしたことはない。休業を使う場合は、ひっ迫した状況である。
- ・休業は雇用に関わる（待命休職や解雇の）前段でないと実施できない。危機的状況でも安心に繋がる方策として、規程の整備を行う。
- ・休業はリスクに立ち向かう1つの術（すべ）である。
（組合）企業として、雇用を最大限確保するスタンスは変わらないのか。
（会社）雇用に関する会社の考え方を変える意図はない。

組合員から寄せられた不安の声を基に、不安解消に向け労使認識の一致を図る！！

- （組合）グループ会社にエルダーや現役で出向している。出向先での休業に不安の声がある。
- （会社）危機の対応はグループ会社一丸となってやっていきたい。

第2項 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。

- ・休業と自宅待機は並行して指定する。休業と自宅待機と出番が混在する。
- ・自宅待機やテレワークなど優先順位を付ける考えはない。
- ・危機に対して（方策を）固定化してはいけない。
- ・休業は仕事があるか無いかで判断する。
- ・何から何まで休業と言うわけではない。
（組合）施策で生み出された要員に対し休業を指定するのか。
（会社）会社施策はリスクではない。施策で休業とはならない。

②へ続く