



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2020年7月30日 No.233

会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」①

JR東日本全社員の「雇用」と「賃金」に 大きな影響を与える提案です！

6月9日に経営側より「休業指示に係る就業規則等の改正について」の会社提案を受けました。東日本ユニオンは、提案内容及び経営側の考えを明らかにするため、申し入れ（申第33号）を行い、7月16日に団体交渉を行いました。

●「休業指示に係る就業規則等の改正」の目的

新型コロナウイルス感染症については、当社としてもグループ一体となって感染拡大防止に努め、輸送の確保の観点から大規模な運休等は実施せず対応してきた。緊急事態宣言は解除されたものの第2波への懸念をはじめ、今後の感染状況については依然不透明な状況である。については、当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施する。

<申第33号の団体交渉における特徴点>

- 「休業指示」を明文化するのは「社員の納得感を得られるようにするため」としている。
- 都度、会社判断により「休業を指示する」としている。
- 「休業を行うこと」と「賃金支給率」について、事前に労働組合と協議はしない。「雇用調整助成金」を受けるにあたっては「労働組合と協議する」としている。
- 基本は「毎月25日の勤務発表時に勤務指定を行う」としている。
- 休業日の指定を「均等にすることは無理」としている。
- 休業中の社員を呼び出すことは「基本的にはない」としているが、呼び出す可能性は否定していない。また、呼び出した際の賃金や労働時間の考え方は、提案時点でも決まっていない。
- 勤務の取り扱いは発生順としている。一例として勤務発表後「休業」の日に「年休」を入れても「休業」が優先となる。ただし、個別事象によっては「例外的な対応もある」としている。

JR東日本の社員の雇用や賃金に関わる「休業」が

すべて「会社の判断」だけで実施できる提案となっています

東日本ユニオンは、提案内容の解明と議論を鋭意進めています！