



## 「休業指示に係る就業規則等の一部改正について」に関する説明申し入れの団体交渉行う！①

JR東労組は、約400件の組合員の声に踏まえて、本日、第1回団体交渉を行いました！

### 第1項 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。

- ・新型コロナウイルス感染症が、世界的に拡大し、現在も感染者が増えている。当社の就業規則は、中長期的な待命休職はあるが、日単位での休業がないため明文化することとした。
- ・将来の様々なリスクへの対応や新型コロナウイルス感染症の第2波、第3波にも備える必要がある。
- ・企業にとって、休業は望むものではないが、就業規則に明文化することで、休業とは何かということを確認にできる。不安な状況になったとしても、就業規則に何も無いより安心に結びつくと考えている。

**職場は、休業を明記することに対する不安を感じている。提案に対する組合員の受け止めに乖離がある！**

### 第2項 休業指定を実施することにより、雇用の確保に繋がるとする根拠を明らかにすること。

#### 【組合】

休業⇒休職⇒解雇と、段階的に進むのかという不安な声も出ている。休業指定を行うことによって、どのように雇いを確保し、安心感につなげるのか。

#### 【会社】

雇用契約なので、会社の需要と労働者の供給がある。解雇は、可能性としてはゼロではない。雇用調整の選択肢として休業を行う。雇用を失わないこと、会社が存続することを考えている。雇用に関する考え方は変わらない。

### 第3項 休業指定と待命休職との違いについて明らかにすること。

- ・休業指定は、勤務認証で行い、待命休職は発令行為である。
- ・休業指定と待命休職は、事象によって選択が変わる。順番を踏んで実施するものではない。

### 第4項 休業指定を実施する際の基準について明らかにすること。

- ・4月1,000億円、5月1,000億円、6月640億円の減収となっている。休業指定は、基準を設けて運用するほど頻繁にあるものではない。
- ・新型コロナウイルス感染症でも、現段階では休業を行うまでではないと考えている。
- ・休業は、雇用を守る観点と企業を守る観点がある。
- ・会社を発展させるために、戦略的に行うことで生じるものに休業を行うのは当てはまらない。

②へ続く！