



## 「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！②

### 第5項 対象者の選定はどのように行うのか明らかにすること。

- ・対象者の選定は、規模によって違うが、例えば、大規模な運休などが発生すれば、その行路は無くなるので休業となる。
- ・業務の有無によって判断しながら行っていく。非現業、企画部門も対象となりうる。
- ・対象職場の選定は、本社・支社で状況を確認しながら判断することになる。
- ・本社・支社で一定の考え方を整理して現場長が対象者に指示をする。

### 第6項 対象者に対する事前の説明を行うのか明らかにすること。

#### 【組合】

休業判断をするのは、支社・本社で検討し、選定、指定する。その際、事前に説明はあるということか。基本的な考え方を述べていただきたい。

#### 【会社】

会社として知り得ている情報は、出来る限り示したい。最終的に会社が命じることになるが、社員周知は指示する前には行いたい。期間についても、一定程度の予定を示したい。

### 第7項 個人の事情(家庭環境、健康状態等)をどのように把握し、考慮するのか明らかにすること。

【組合】新型コロナウイルス感染拡大防止の対応では、学校の休校に関する取扱いなど自治体によって違った。家庭の事情や疾病など様々あるが事前に把握するのか。

【会社】休業の指示については、公平感を損なわないようにやっていきたい。基本を言えば、本人の状況を把握するとはならない。社員が働ける状況をしっかり見ていく。

### 第8項 一事象ごとに休業指定する期間を定めるのか明らかにすること。

- ・社員に説明した時点で先が見えれば良いが、先が見えるのかどうか今から明確にすることはできない。しかし、社員に説明できる部分は行っていきたい。
- ・会社として責任を持って、誤解を与えないようにしっかり行っていく。

### 第9項 一人当たりの休業指定の日数を平準化するのか明らかにすること。

- ・A、B、Cという業務があって、AとBの業務がなくなれば休業になる。AとBの業務を担当する人の中でCの業務が出来れば担ってもらうことはあるだろうが、担えない人は休業になる。
- ・公平にやった結果、偏りが出ることもあるが出来るだけ平準化に努めていく。

JR東労組は、雇用不安などない安心して働くことができる体制となるよう、精力的に交渉を行います！

次回交渉：7月16日9:30～