



「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第2回団体交渉行う！①

本日申2号の第2回交渉を行いました。確認した基本的な事項と、その都度検討して決定される事項が明らかになりました。特徴点は以下の通りです。

第10項 平均賃金の60/100以上としているが、全員同じ率が適用されるのか明らかにすること。

【基本】

- ・全社員同じ率を適用する。
- ・休業した日の分の賃金を日割り計算して控除し、平均賃金×支給率×休業日を支給する。

【都度】

- ・可能性として人によって率が変わるということが絶対には言い切れない。
- ⇒なぜそのようになるのか合理的な説明ができるかが重要になる。
- ・可能性としては、賃金の減額を行わない休業もあり得る。

第11項 平均賃金の支給率はどのように決定するのか明らかにすること。

【基本】

- ・事象によって違うため、会社が責任を持って慎重に決定することになる。
- ⇒事象や期間、規模、収入、支払い能力などを総合的に考える。

【都度】

- ・休業を行うとなった時に、雇用調整助成金など手続きが必要になることもあり得る。プロセスにおいて必要な議論は行う。
- ⇒労使協議が必ず必要とは考えていない

第12項 一事象の期間内において、基礎となる平均賃金や支給率は変動するのか明らかにすること。

【基本】

- ・同一事象であれば、一旦決定した事象については、複数月に渡る場合でも同一の平均賃金とする。
- ・育児介護やエルダ一短日数等からの境目がある場合でも平均賃金の調整は行わない。
- ・労働基準法12条に基づいて決定する。

【都度】

- ・支給率は変動する可能性がある。

第13項 個人ごとに平均賃金の起算日が変わるのか明らかにすること。

【基本】

- ・個人ごとの起算日をベースに考える
- ⇒「事象の発生した日」とは、休業を実施した日。

【都度】

- ・全社員一律の起算日とする場合もありえる。

②へ続く