



「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！②

第14項 1ヶ月の間に出勤日がない場合でも、通勤手当を支給するのか明らかにすること。

【基本】

- ・通勤手当の支給に関する基準は、休業があっても変わらない。
 - ・30日以上引き続き勤務しない場合は、通勤手当は支給しない。
- ⇒予め休業の日数等は把握できることから、それに応じて対応する。
既に支給済みの場合は、払い戻して戻入する。税金等の手続きは会社が行う。

【都度】

- ・月の出勤日数が数日である場合に、定期券の購入とするか、回数券等にするのかは都度の判断となる。

第15項 休業指定した場合は労働時間として取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・労働実績としては取り扱わない。
- ⇒ノーワーク・ノーペイの原則による

第16項 休業指定されたことにより、月間の所定労働時間に満たなかった場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・休業した分の労働時間は、月間の所定労働時間から控除する。
- ⇒休業した日数の日割り計算した基本給の減額を行う。

第17項 休業指定された月の時間外労働の積算及び適用単価はどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・日や週、月間の時間外労働時間の取扱いは変わらない。
- ・超過勤務単価の適用の考え方は変わらない。

第18項 フレックスタイム制を適用される人が「休業」を指定された場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・休業した分の労働時間は、月間の所定労働時間から控除する。
- ⇒企画部門では7:40、現業機関では7:30とし、この時間で減額を行う。

第19項 月の途中において「休業」を指定する場合、勤務の変更はどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・一旦指定した休業日を変更する事態が多く発生するとは考えていない。
- ⇒変形開始後において、さらに休業を追加指定する想定はない。
- ・休業日は、前月25日に指定する。
 - ・休日明示における休日に、休業を指定することはない。

【都度】

- ・休業日を同月内の別の勤務日と振り替える可能性はある。