



申2号 「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！③

第20項 休業指定をする前に、本人の同意を得るのか明らかにすること。

【基本】

- ・会社が指定するものであって、事前に希望日を把握したり、拒否できるものではなく、本人の同意を得るものではない。

第21項 休業指定と年次有給休暇が競合する場合はどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・休業か年次有給休暇のどちらか早く指定された方が適用される。
- ⇒労働者は、既に休業が指定された日に、年休を時季指定することはできない。また、会社は、既に年休の時季指定がされた日に、休業を指定することはできない。

【都度】

- ・全ての場合において先に発生した事由を優先させない場合もある。
- ⇒忌引等、休業との調整が必要になることも考えられる。

第22項 休業指定がされた日に、緊急呼出など勤務を指定することがあるのか明らかにすること。

【基本】

- ・基本的に緊急呼び出しは行わない。
- ⇒予備や自宅待機なども組み合わせて行くことを想定している。

【都度】

- ・どうしても必要になる可能性もある。
- ⇒制度上は可能であるが、労働時間の整理などの問題意識もあり、休業を指定された人が急遽勤務する事態はほぼ無いと考えている。

第23項 寒冷地手当の支給額、および期末手当の期間率を決定する際に、「会社が特に指定した場合を除く」とする場合の判断基準について明らかにすること。

【基本】

- ・柔軟に対応出来るようにするために今回の条文の改正を行う。
- ⇒休業による減額や、休業指定の方法によって支給に差が出る可能性を考慮している。出来る限りマイナス分を少なくしたいというアプローチをしている。

【都度】

- ・事象や状況によっては、減額を行う可能性がある。

第24項 年次有給休暇の出勤日数、および昇進における在級年数等の除算において、「休業」の日数をどのように取り扱うのか明らかにすること。

【基本】

- ・年次有給休暇の付与に関わる出勤日数に、休業指定された日は含まれる。
- ⇒休業が指定された日が多くなっても、それだけで次年度の年休の付与日数は減らない。
- ・昇進の在級年数及び勤続年数に、休業指定された日は含まれる。

**労働意欲があるにも関わらず休業が指示される事への不安は残っている！
説明交渉で明らかになった内容に基づいて職場議論を重ね基本要求をつくりあげよう！！**