



申3号 「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れの第1回団体交渉行う！①

中央本部は、8月11日に申3号の団体交渉を行い、申し入れた10項目全ての議論を行いました。団体交渉では、各地方本部から寄せられた300件近くの要求項目や組合員の声を基礎に議論を重ねました。

「休業は雇用の確保に立ち向かう1つの術（すべ）である。」「雇用に関する会社の考え方を考える意図はない」という確認ができました。一方で、休業の事象毎に期間や支給率が変化する性質があることは受け止めつつ、具体的な労働条件については事象の都度休業までに労使議論を行うことなど、職場議論から練り上げた要求の全てを実現する回答は得られませんでした。

引き続き様々な議論を継続していきます。議論の特徴点は以下の通りです。

第1項 健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。

- ・休業は雇用に関わる（待命休職や解雇の）前段でないと実施できない。危機的状況でも安心に繋がる方策として、規程の整備を行う。
- ・休業はリスクに立ち向かう1つの術（すべ）である。
- ・休業を使わないにこしたことはない。休業を使う場合は、ひっ迫した状況である。
（組合）企業として、雇用を最大限確保するスタンスは変わらないのか。
（会社）雇用に関する会社の考え方を考える意図はない。

組合員から寄せられた不安の声を基に、不安解消に向け労使認識の一致を図る！！

- （組合）グループ会社にエルダーや現役で出向している。出向先での休業に不安の声がある。
- （会社）危機の対応はグループ会社一丸となってやっていきたい。

第2項 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。

- ・休業と自宅待機は並行して指定する。休業と自宅待機と出番が混在する。
- ・自宅待機やテレワークなど優先順位を付ける考えはない。
- ・危機に対して（方策を）固定化してはいけない。
- ・休業は仕事があるか無いかで判断する。
- ・何から何まで休業と言うわけではない。
（組合）施策で生み出された要員に対し休業を指定するのか。
（会社）会社施策はリスクではない。施策で休業とはならない。