

「一時帰休」の提案について、 団体交渉開催！

本日（15日）、会社より「新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、会社発足以来の大変厳しい経営環境と、列車の運転計画の変更等による業務量の減少が発生する状況」や「社員の感染拡大防止に務める為」、一時帰休を実施して雇用調整助成金の受給手続きを進めていきたい旨の提案を受けました。

雇用調整助成金の受給手続きを進めるには、労働組合との「休業協定書」を締結する必要があるので、本部は会社不明点などの質問をするなどの議論をしました。

本部は、持ち帰り検討としました。

議論のやりとりについては、以下の通りです。

《主なやりとり》

組合：賃金の関係で確認するが、賃金の減額はないということだが、通勤手当や職務手当なども減額されないということか。

会社：そうである。

組合：夜勤とか超勤は。

会社：仕事の実績がないのでそれは付かないが、年休の出勤率とかにもあたらないので、年休を取っているような感じである。

組合：人選について、35日間の期間であるがどのようになるのか。

会社：バラバラに順番に振り分けられるイメージである。

組合：今やっている在宅勤務の指定みたいな感じか。

会社：そうである。今在宅勤務を指定されている方がいるが、それが一時帰休

という形になる。

組合：一時帰休に踏み切る理由は、会社の文書にあるように、会社発足以来の大変厳しい経営状況に対応するため、雇用調整助成金をもらうということなのか。

会社：列車がなくなり乗務員などが浮くからである。業務量が減少し、勤務させるか一時帰休させるかの2択の中で、経営状況も厳しいことから雇用調整助成金を取りにいく判断をした。

組合：会社はそんなに切羽詰まっているのか。

会社：一時的な話だとは思いますが。しかし足下は非常に厳しい。

組合：旅客の回復状況について、経営協議会では、徐々に回復しいずれ8割くらい戻ると言っていたが、それは無理と判断したのか。

会社：それはまだ分からないが、また緊急事態宣言が出たこともあり、足下は非常に厳しい。

組合：雇用調整助成金をもらうほど経営が圧迫されているというのなら、まずはリニアをやめたほうがいい。

会社：それは足下の話ではない。今回ののは一時的な話であり、経営理念の実現のために社会的使命を将来にわたって実現するために必要だと考えているので、中央新幹線は継続していく。

組合：世間から見れば、JR東海のような大企業が、旅客が減って多少は赤字かも知れないが、税金の助成金をもらう前にリニアをやめたらどうかと思われる。そういう話が必ず出てくる。

会社：足下と何年か先の話なので…そういうご意見もあると言うことは分かった。

組合：パーサーが旅客にそのように直接言われたという話を聞いた。

会社：そういうご意見があることは承知した。

組合：こういう話は、直接乗務員とか接客している社員が言われる。肩身が狭い。大変なことだ。

組合：3兆円の融資を受けていて、さらに助成金をもらうなど、世間から見れば虫が良すぎると思われる。

会社：会社はそうに思っていない。

組合：在来線は臨時列車がないが、一時帰休はどうなのか。

会社：新幹線の運行を減らしたことが主なので、在来線の乗務員はほぼ対象にはならない。駅は多少あるかもしてない。

組合：どこの職場で、どのような人数が一時帰休になるのか、そのような具体的な中身の提示はないのか。

会社：今現在検討している最中である。

組合：それが決まったら組合に提示されるのか。

会社：それぞれの箇所でお知らせすると思う。

組合：それは職場毎なのか。地本には説明しないのか。

会社：本部本社で今提案しているので。

組合：他のＪＲ会社では職場毎にどれくらいの範囲や規模で実施すると提示していた。

会社：具体的には現在検討しているので、詳細は確定していない。

組合：組合に詳細は明らかにされず、職場で実行されるということか。

会社：適応内容は今説明したとおりである。

組合：細部について聞いている。具体的なものはないのか。

会社：今はない。

組合：あとは各職場でやってもらうということなのか。

会社：まだ分からない。

組合：地本にはきちっと説明すべきだ。そうしないと混乱するだけだ。

組合：人数規模はどうなのか。

会社：まだ分からないが、大体で現業１日４００人と考えている。

会社：系統でいうと、新幹線関係では乗務員、駅、車両所では交番検査車両所、浜松工場、台車検査車両所。在来線では新幹線に併設している駅などが考えられる。

組合：ツアーズの店舗が一時閉鎖されると聞いたが。

会社：仕事の量が増えれば一時帰休も減るし、量が減れば一時帰休は増えると思う。

組合：浜松の駐車場のことだが、在宅勤務していた人がいつのまにか会社に出勤するようになった。

会社：仕事があれば当然のことである。なければ一時帰休の対象になると思う。個別のことなので詳細は分からない。

組合：期間が延長となる時は、改めて団交をするのか。

会社：そういうことになる。

組合：締結しなかった場合はどういう取り扱いになるのか。

会社：就業規則による、６０％の休業になる。

会社：一時帰休は会社が命じることができることになっている。

組合：何か簡単に言っているけど、休業を命じることそんなに簡単なことではない。こんなコロナごときで、そんな簡単に休業を命じるなんて出来るわけがない。

会社：簡単にはできない。だから今回このように提案をしている。

組合：人選について、全社員対象となっているが。

会社：管理者など、対象にはできない人もいる。仕事が減っている担当の人たちというイメージである。

組合：平等に振り分けられるのか。

会社：平等になるかどうかは分からないが、みんなに分散するように振り分けるようになると思う。

組合：２月の勤務は一時帰休が含まれた勤務発表となるのか。

会社：分かるようになると思う。1月はすでに発表されているので勤務変更という形になる。

組合：一時帰休は行路単位になるのか。

会社：2月はそうだと思う。

組合：締結のリミットはいつか。

会社：25日から始めたいので、22日までである。

組合：何かあれば確認する。

会社：了解。

団体交渉後の確認事項

組合：一時帰休の勤務認証はどうなるのか。

会社：「休業」になる。

組合：一時帰休は、労働義務がある日なのか。

会社：休業なので、労働義務はない。しかし、異常時など必要により、非常呼び出しをすることはある。

組合：出向社員も一時帰休の適用に入っているが、とある出向先会社では、「知識向上及び業務改善の課題」の提出が求められているようだが、出向者は課題を提出しなくてもよいのか。

会社：出向先会社の勤務指定について、本体で勤務指定をすることはできないので、出向先会社の勤務認証により課題等の提出はあるかも知れないが、その辺のことは出向会社に聞いて欲しい。

組合：一時帰休に関して教育訓練を行うと助成金が約2,000円程支給を受けられる様だが、今回、組合と教育訓練協定書を結ぶ提案をされていないので、課題やレポートを提出させて、助成金の受給を受けるようなことは無いのか。

会社：そのような事はない。

以 上