

「休業協定」に関する申入れに対する窓口回答

政府による緊急事態宣言の期間延長に伴う「休業協定書」第2項に基づく休業実施期間の延長に鑑み、現状の一時帰休の扱いについて諸問題が発生していると組合は感じました。なので、休業協定第6項に基づき会社に以下の通り申し入れし、速やかに団体交渉を開催して諸問題の解決を行うこと求めましたが、会社は3月5日に窓口回答をしました。申し入れの内容と回答は以下の通りです。

1. 「一時帰休」「休日」「休暇」それぞれの規定性や異なる点について明らかにすること。

《回答》

休日、休暇については、就業規則第7章に規定する通りである。なお、一時帰休すなわち休業は労働基準法第26条における「使用者の責めに帰すべき事由による休業」のことである。

2. 一時帰休から勤務等に変更する場合の手続きについて明らかにすること。

《回答》

業務上の必要がある場合は、必要な連絡等を行い、休業の指定を解除し、新たに勤務を命じる。

3. 一時帰休を指定された日は「労働者が労働をできる日であっても業務量の減少により業務がない日」と考えるが、労働義務のある日なのかどうか明らかにすること。

4. 前項に関連して、仮に「労働義務がある日」とであるとするならば、どの時点で労働義務から解放されるのか明らかにすること。

《一括回答》

就労する義務のない日である。

5. 新幹線の交番検査を行っている職場や台車検査を行っている職場、在来線営業職場において勤務変更が前提となる勤務指定が行われている。あらかじめ勤務変更が前提とされている勤務は、確定された勤務指定とは考えられない。この勤務指定は就業規則第55条に違反すると組合は考える。会社の見解を明らかにすること。

《回答》

勤務指定や休業の指定及び変更は適切に行っている。

6. 会社が「経営状態が厳しく雇用調整助成金を受給をせざる得ない状況」であるならば、「One STEP 活動」等を行う社員は、経費節減並びにコロナウイルス感染症予防の観点からも活動を一旦休止し、活動が予定されていた日を休業とすること。

《回答》

必要な超勤の抑制や社員育成を止めるような段階ではなく、会社の発展のためにも「One STEP」活動や業務研究の実施については、業務の必要性和感染拡大防止の可否等を勘案しながら、状況を踏まえて適切に判断する。

7. 一時帰休を行う職場に指定されていない職場における在宅勤務の実施状況を明らかにすること。

《回答》

在宅勤務の指示は適切に行っている。

具体的な実施状況を明らかにする考えはない。

8. 休業協定第3、5項では「9時から17時30分までの間とする」「所定労働時間を勤務したもの」と記されている。休業に指定された社員は、呼び出しを前提に9時まで自宅に待機する義務があるのか明らかにすること。

《回答》

自宅に待機する義務はない。しかし、業務上の必要がある場合は、必要な確認を行った上で、休業の指定を解除し、新たに勤務を命じることはある。

9. JR東日本の休業に関する取扱いでは、「基本的に勤務指定の際に休業を指定する」「勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合においては、新たに休業を命じる場合や指定した休業を変更する場合がある」「基本的には休業を指定した社員等に勤務を指示する考えはない。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合においては、指定した休業を変更する場合もある」旨の確認が労働組合との間で行われている。この「予測し得ない事態」とは天変地異などを指すものと考えられ、JR東海の一時帰休に関する変更が行われる場合との差が大きいと考える。呼び出しを前提とする休業の勤務指定は行わないこと。また、会社の一時帰休を変更する場合の具体例を明らかにすること。

《回答》

他社の取扱いについては、この場で議論しない。業務上の必要がある場合は、必要な確認を行った上で、休業の指定を解除し、新たに勤務を命じることはある。

以上