

需要回復を見込むなら休業は不要ではないのか 「休業協定書」の締結について団交

本部は本日、「休業協定書」の締結について、団体交渉を開催しました。締結期間は、2022年10月1日から2023年9月30日までの1年間締結したいと会社から説明がありました。

本部は、会社が旅客需要が回復すると見込んでいるのに、休業協定を結ぶ必要があるのか疑問があると主張し、持ち帰り検討としました。以下、若干の議論です。

若干のやりとり

組合：今現在、乗車率についてコロナ禍前の状況と比べ、どの位回復してと考えているのか。

会社：6割から7割回復していると考えます。

組合：会社が考える回復だと休業は発生しづらくなり、休業協定の締結は必要なのか。現在、休業が発生する状況ではない。

会社：今現在、休業が発生するものではない。備えとして1年間の休業協定を締結しておいて、業務量が減少する事態になったときに、一時帰休を直ちに実施するためである。

組合：今は一時帰休は発生しないが、休業協定を保険的に考えているのか。

会社：保険的かどうかと言われるとあるが、今後も業務量減少の可能性がある。現実が発生した場合に、一時帰休を直ちに実施するためである。

組合：簡単に言えば、大事をとっての休業協定であると認識している。

会社：休業協定を締結していれば、業務量が減少する事態になったときに、直ちに一時帰休を実施できる。また、雇用調整助成金の申請もスムーズに行える。

組合：昨年同様、1年間休業協定を締結して、一時帰休の実施時に組合に知らせる形式をとるのか。

会社：そうである。実施するとなれば組合に知らせる。

組合：実施となれば、どのような部署を考えているのか。

会社：旅客の減少では駅の出改札、列車本数減少では乗務員や工場・車両所が

考えられる。

組合：政府が実施する雇用調整助成金の動向はどうなっているか。

会社：雇用調整助成金の特例措置が9月一杯までで、10月11月は特例措置の延長という形である。12月以降は未定である。

組合：12月以降は未定であると言われたが、雇用調整助成金を廃止する動きはないのか。

会社：分からない。

組合：回復傾向にある今、休業協定を締結する必要があるのかと考える。持ち帰り検討とする。

＊会社資料は次頁に掲載

以 上

令和 4 年 9 月 15 日

東海旅客鉄道株式会社

「休業協定書」の締結について

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化しており、引き続き、一時帰休の実施を検討することが考えられることから、下記のとおり提案する。

記

1 提案の趣旨

現在の社会情勢やご利用状況を踏まえると、今後も、一部箇所において、一時的に業務量が減少することが考えられる。

こうした状況を踏まえ、引き続き一時帰休の実施による雇用調整助成金の受給を検討していきたいと、令和 4 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までを有効期間とした「休業協定書」を締結する。

2 休業協定書案

別紙のとおり。

以 上

休業協定書

東海旅客鉄道株式会社（以下「甲」という。）とジェイアール東海労働組合（以下「乙」という。）とは、休業の実施に関して以下のとおり協定する。

1 適用範囲

この協定は、東海鉄道事業本部、新幹線鉄道事業本部、静岡支社及び関西支社の現業機関の社員等及び管理部人事課付けで出向している社員等に対して適用する。

2 休業の実施予定時期等

休業は令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に於いて、これらの日を含め365日間実施する。

3 休業の時間数

休業の時間は、9時00分から17時30分までの間とする。

4 休業の対象者

休業の対象者は、第1項に定める適用範囲の、甲が指定した社員等及び出向先の会社が指定した社員等とする。

5 休業中の賃金

休業日は所定労働時間を勤務したものとみなし、賃金の支給額等については就業規則第78条に定める有給休暇に準じて取り扱う。

6 その他

この協定に基づく休業の実施にあたって、甲は乙に休業の実施時期等を伝える。その他、この協定における取扱いに疑義が生じた場合は、その都度甲と乙で協議を行う。

7 有効期間

この協定の有効期間は令和4年10月1日から令和5年9月30日までとする。

令和4年●月●日

東海旅客鉄道株式会社代表取締役社長 金 子 慎

ジェイアール東海労働組合中央執行委員長 木 下 和 樹