



「休業」時に出来ること、出来ないこと!

淀川労働基準監督署が「一時帰休」「有給休暇」に関して苦言を呈する!

3月25日、地本は関西地区分会と連携し、淀川労働監督署へ相談に行きました。昨年来のコロナ禍においてJR東海会社やサービック会社では「一時帰休」「自宅待機」などの勤務指定を継続しています。

今年1月に開催された本部・本社間の団体交渉では、一時帰休に関する扱いと勤務指定についてのやり取りで、一時帰休の勤務認証は「休業」であり、労働義務については「労働義務はない」と確認しました。

しかし、各地方ではなし崩し的な勤務変更がなされている職場もあり、休業を「予備的」な取り扱いとする問題も発生しています。3月25日に指定された勤務で「休業」となった場合は、会社の回答どおり「労働義務はない」ので「予備的扱い」は間違いです。

また、新幹線関西サービックの「自宅待機」を指定する目的は、感染拡大防止が理由であったはずで、まさに今、変異種などで感染が再拡大しつつあるので、自宅待機は差別や不公平のないよう社員の安全を守るために実施されるべきです。同時に、「有給休暇」中に課題を課せられることについても、労基署の担当者から「おかしいのではないか」と苦言を呈されました。

さらに、JR東海会社の「一時帰休」は、労働基準法第26条によって、会社は労働者の賃金の保障をして「使用者の責に帰すべき事由による休業」として扱うとなっています。要するに労働者に休業を命じて休ませることが目的であるので、休業中に課題を与えたりすることは業務となり、本来の目的とは異なる扱いとなります。会社が窮してるがために「雇用調整助成金」を受給することが「一時帰休」の目的でもあり、その「雇用調整助成金」が申請出来なくなる可能性があるため、仮に管理者から「一時帰休」中の課題についての話があれば、「会社の事を思って」、話について質問し、断ったほうがいいのです!

JR東海労は、働きやすい職場を創るため

皆さんの声を代表し、モノを言い続けます!