

J R 東海労申第 2 6 号  
2 0 2 1 年 2 月 2 4 日

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合  
中央執行委員長 木下 和樹

### 「休業協定」に関する申し入れ

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。

休業協定第 6 項に基づき以下の通り申し入れるので、速やかに団体交渉を開催して諸問題の解決を行うこと。

#### 記

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。
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。
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。
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。
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。

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。
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。
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。

以 上