



6月9日
会社提案

休業指示における就業規則の改正 について提案を受ける！

その2

**JR他社での「一時帰休」が他人事ではない！
JR東日本でも効率化、コストダウンによる様々を想定！**

組 合 主 な 議 論 会 社

- ・ 一時帰休を想定しているものか。
- ・ 備えるのは休業だけか。`感染しない努力、や`感染させない努力、が会社としても必要だ。

エッセンシャル・ワーカーとしての社会的使命・責務を果たしていることを訴える！

- ・ 休業と待命休職との違いは何か。
- ・ 休業指示の判断は、いつ、誰が、どのように実施するのか。
- ・ 60/100以上と言われるが、賃金は100%を保障するべきだ。
- ・ 休業指示を受けた社員によって、賃金の率を変えることは認められない。
- ・ 感染・罹患した際に、医師の診断に基づき、有給休暇を取得できるよう年次有給休暇とは別に「有給休暇制度」「いつでも休める制度」の新設を行うべきだ。

健康・生活への影響に対する不安を払拭することを強く訴える！

- ・ 休業は、一時帰休を想定している。ただし現段階、直ちに実施することを想定はしていない。しかし、備えておく必要性を認識している。
- ・ 休業関係について、自宅待機指示は行なっているが、待命休職では中長期的な休職を想定しており、日毎の休業は想定・規定していない。また、賃金規程の改正が必要である。
- ・ 経営環境等に基づいての判断となり、休業指示は現場ではなく会社が行う。
- ・ 経営上、すべからず賃金の100%と明文化することではない。
- ・ 効率化・コストダウンが必要であり、様々な検討を行う必要がある。
- ・ 休業指示による賃金の率を変える想定は思いつかない。
- ・ 新たな休暇制度の取得については、考えない。

いのち

**生命を最優先に、社員・家族の健康と雇用・生活を守り、
安全に安心して働ける職場づくりに全力を尽くします！**