



2020年 8月 7日  
第12号

# JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



# 職場討議資料を仲間と読もう！

「休業指示に係る就業規則等の改正について」は知っていますか？これは雇用に係る重要な問題です。

中央本部が職場討議資料【JR東日本が直面する雇用の危機から目を逸らさず雇用を守る休業指定を労使で創り上げよう！】と【コロナ禍での「赤字」という難局を乗り越え、雇用を守るため、組織強化・拡大を取り組もう！】を作成しました。情勢を理解し正しく問題点をつかみ、私たちの雇用を守るために、職場の仲間と読み合わせをし、議論しましょう。

職場討議資料は、本部ホームページと横浜地本ホームページからご覧いただけます。



JR 東労組横浜地本ホームページ  
<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



職場討議資料 2020.7  
JR 東労組中央本部

## JR東日本が直面する雇用の危機から目を逸らさず 雇用を守る休業指定を労使で創り上げよう！

JR東労組中央本部は「休業指示に係る就業規則等の改正について」6月9日に提案を受けて以降、約400件に及ぶ組合員の声を集約し、説明交渉を行い、全24項目の議論を終了しました。今後は8月中旬に基本交渉を行っていきます。この「休業指示に係る就業規則等の改正について」は組合員の雇用に係る問題です。全組合員での討議を通じて、施策に向き合うために職場討議資料を活用し、職場での議論をつくり出しましょう！

### 1、私たちを取り巻く情勢を見定めよう

7月8日、JR東日本グループ社長会で深澤社長は、「この3ヶ月で鉄道事業は約2600億円の減収、第1四半期は大幅な赤字になる状況だ。どのように反転攻勢していくか、強烈的な危機感をグループ全体で共有しなければならぬ」と訴え、鉄道事業についても「鉄道事業のコスト構造にメスをいれ、運賃、ダイヤの問題にも取り組む。さらなる働き方の柔軟化に取り組みたい」と述べました。  
中央本部は、コロナ禍での収入の大幅減は雇用問題にも係る重大な危機だと捉えています。

### 2、解雇を目的とした制度であるならば認められるものではない

会社は団体交渉で、雇用に対する考えは変わらないと言いつつも「解雇の可能性が完全にゼロとは言えない」と回答しました。そこで、経営の危機が迫っていると言うことです。しかし、労働組合として、新型コロナウイルス感染症で発生したような、急激に経営状況が悪化する中であっても、解雇を目的とした制度であるならば認められるものではありません。  
休業指定の問題はこれまでなかった「業務量の減少その他経営上の都合により、休業を命ずることがある。」という文言を就業規則に加えるのです。  
JR東労組は、業務量の減少やその他経営上の都合による解雇や待命休職については、会社と、その都度労使の協議を必要とする労働協約を締結しています。その整理解雇や待命休職を回避する目的において、この休業指定が行われるのであれば、雇用を守る観点からも否定するものではありません。制度見直しの際は、企業維持・雇用維持であることを確認しなければなりません。

「休業」とは、労働者がその事業所において、所定労働日に働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態をいいます。

「待命休職」とは、就業規則第31条(3)「経営上の都合により、休職が適当と会社が認めた場合」会社は、待命休職を命ずるとしています。  
一方で、JR東労組の労働協約、第7条2項では「会社は、前項第3号の定めを適用する場合、組合と協議する」としています。

●整理解雇の4要件  
①「人員整理の必要性」  
②「解雇回避努力」  
③「解雇基準の合理性」  
④「解雇手続きの相当性」

休業指定は「解雇回避努力」にならないか？

就業規則第42条(5)「業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により、解雇を必要と認めた場合」会社は、社員を解雇できるとしています。  
一方で、JR東労組の労働協約、第42条2項では「会社は、前項第5号の定めを適用する場合、組合と協議する」としています。

2020.8 職場討議資料  
JR 東労組中央本部

## コロナ禍での「赤字」という難局を乗り越え、 雇用を守るため、組織強化・拡大を取り組もう！

◆夏季手当の会社回答に見る会社の危機意識を読み解こう  
JR東労組中央本部は、2020年度夏季手当交渉(JR東日本)にあたって、2019年秋の台風対応や、新型コロナウイルスへの感染防止に家族の協力を得ながら努めていること、緊急事態宣言中も運行を維持してきた奮闘などを訴えつつ、要求額の具体的な根拠を示して議論してきました。しかし会社は、厳しい減収などを理由としつつも支給額の根拠を明確には示さず、納得感の得られない回答を繰り返しました。この現状に対し、住宅ローンを抱える組合員の生活も先延ばしできないことから、苦渋の決断として24ヶ月+5,000円で妥結しました。この悔しさを年末手当交渉や21春闘に活かさなければなりません。一方、回答書には、より厳しくなった経営に対する問題意識が書かれています。

【2020年度夏季手当 回答書抜粋】  
「**変革2027**」が想定していた経営環境の変化は、在宅勤務をはじめとした新しい働き方が急速に進むなど、**今まさに掲げた課題**となりました。当社グループは、こうした急速な経営環境の変化にしっかりと対応するため、「**変革2027**」で示した様々な取組みの歩みを止めず、むしろスピードアップすることで、グループの成長を実現していかなければなりません。その基盤は、社員一人ひとりの成長です。社員の皆さんの成長を支えるべく、今後とも、皆さんと力を合わせて、業務改革、働き方改革、職場改革の3つの改革を強く推進していきます。

特に、「**変革2027**」が現実課題となった「**変革2027**」で示した様々な取組みをスピードアップする「業務改革、働き方改革、職場改革の3つの改革を強く推進する」といったことは、職場にどのような形で表れるのか考える必要があります。

◆新たなジョブローテーションについて、納得感のある運用を目指そう  
新たなジョブローテーションが4月1日に始まりました。この施策の趣旨は『多様な経験による安全・サービスレベルの向上』『社員がもつ様々な能力を余すことなく発揮できる環境を整えていく』ことです。そのために、社員は自らのキャリアプランを描き、管理者は秋の面談や日々のコミュニケーションを通じて、キャリア形成支援と本人希望の把握に努めなければなりません。  
しかし、ジョブローテーションの制度上の趣旨や団体交渉での確認事項が守られない事象が一部で発生しました。盛岡地本を例にすると、組合員の成長につながる異動ではなく、単なる欠員補充による異動を「任用の基準」で行ったに過ぎないのではないかと感じられます。これが「業務改革」だとすれば、施策の趣旨と大きく異なり、認められることはできません。  
私たちは、施策に向き合う議論を組合員相互で重ねたうえで面談に向かった結果、希望通りで納得感のある異動となったケースも数多くありました。一方で課題は、議論不足のまま面談に向かった結果、一部で希望通りとならず、納得感のない異動となったことです。これではモチベーションは上がらず、キャリア形成を自ら描くこともできません。**問題の核心は、納得感のあるジョブローテーションの運用がなされていないケースがあること、フォ**

とてもわかりやすい資料です。ぜひ仲間と読んでください！