



申3号 「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する申し入れの第1回団体交渉行う！②

第3項 休業の対象となる組合員には、休業を行う期間、賃金の減額の有無、支給率、休業による賃金の変化等の試算を提示し、丁寧な説明を勤務指定前までに行うこと。

- ・休業は25日の勤務指定で社員に通知するのが基本の考え。タイミングもあるが勤務発表前に明確になっていれば期間など伝える。説明する内容を約束は出来ないが極力丁寧に行う。
- ・賃金等勤務発表時に示せなかったとしても支給前までに説明する。
- ・試算を全員に示すと確約出来ないが、計算の仕方は周知するので個人で計算は出来る。
- ・対象になる社員については勤務発表前に全員に説明する。エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフについても同様である。
- ・年次有給休暇は5日の取得が義務化されている。法令に則り取得を推奨する。

第4項 組合員の平均賃金を算出するときは、職場単位で一斉に算出し、以後当該事象による平均賃金を変更しないこと。

- ・平均賃金の算出の起算日は休業が発生した日となり、社員個々に違う。労働基準法の定めに従って計算する。
- ・全員が休業する場合平均賃金の算出起算日を一斉に行う可能性がある。
- ・同一事象で休業が連続して複数月に及ぶときは、最初に定めた平均賃金を使用する。
- ・育児介護休職期間は、平均賃金の算出においては控除する。(その期間は除外する)

第5項 休業を実施し、かつ賃金の減額がある場合は、支給される組合員の賃金は100/100を基本とし、以後当該事象による支給率を変更しないこと。

- ・100分の60以上であり、100を基本とする考えはない。
- ・人件費が下がるとなると風評に関わることもある。単純に下げれば良いとは考えていない。
- ・支給率の決定は、足元の収支や経済状況、先行きなどを見て決定する。
- ・業績が悪化すれば支給率を下げる見直しをせざるを得ないこともある。
- ・一度決めた支給率を使っていく考えであるが、それによって支払いができないとならない。柔軟性を持ちつつ行っていく。
- ・60/100の一律の支給から60/100以上としたことは、今よりも向上に向かったものである。

支給率に関する要求内容については一致せず！

第6項 寒冷地手当、期末手当、別居手当、昇給、昇進及び年休付与等に関して、休業した日は欠勤として算定しないこと。

- 寒冷地手当：減額をしないこともある。事象で判断する。支給の境目(10月1日)を休業しただけで60/100となることには配慮したいと考えた。
- 期末手当：会社の指示で休業しているので欠勤にカウントしないと考えている。期間率は、見るか見ないかしかなく、休業は期間率で欠勤とは見ない方向で考えている。
- 別居手当：1ヶ月間就労がなければ支払われない。しかし、今回の休業は日単位での指定を可能とするもので、1ヶ月間全て休業する想定はしていない。
- 昇進、年休：在級年数には休業に関する条項はない。マイナスはない。
- 昇給：該当しない。