



## 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！③

### 第7項 休業を実施する状況においても、業務に必要な適性等を維持すること。

- ・ 必要な業務があるのに休業を指定するということはない。
- ・ 運転適性や医学適性は必要な業務に対して取得する。この基本は変わらない。
- ・ 適性検査の受検も必要だから行うものであり、勤務として実施する。
- ・ 10条教育、定例訓練も、業務上必要なことであり実施する。

### 第8項 異常時や突発的な事象に対応するための要員(出勤予備、宿直等)を確保したうえで休業を実施すること。

- ・ 業務に必要な要員とは、出勤予備、宿直など異常時に対応出来る体制をとることである。
- ・ 出勤予備は確保する。宿直も列車が運行しているならば、要員を見直す考えはない。
- ・ 基本的に休業の人への緊急呼び出しは行わない。
- ・ どうしようもない状況では、説明して納得してもらえるように丁寧に説明する。
- ・ 休業の勤務変更は、一旦指定した勤務の取扱いに基づいて行う。

### 第9項 休業の指定にあたっては、個人の状況を把握したうえで、公正・公平に実施すること。

- ・ 休業は経営の事由であり個人の状況云々とはならない。
- ・ 休業は勤務の流れで指定するのが公平と考える。
- ・ 個別の家庭状況は把握している。休業だから特別ではなく、これまでと考え方は変わらない。
- ・ (組合) 休業の翌日の勤務に対して、自宅から出勤できるような時間にするなど配慮すること。
- ・ (会社) 勤務は制度・ルールに則り運用していく。基本を守った上で出来る配慮を行う。休業の翌日の勤務の取扱いについて約束は出来ないが、これまでも指摘のような事象について可能な限り避けるようにベストを尽くしたい。

### 第10項 組合員に休業を指定する場合は、休業を行う理由や対象期間、対象職場、対象者、支給率について事前に協議すること。

- ・ (組合) 支給率や休業期間など変動要素があって、労働条件に関わる。職場場面での運用の課題への対応なども議論が必要だ。実施する前に認識一致を図ることが、休業の目的を達成するためにも有効的である。
- ・ (会社) 休業を実施するとなれば、社員に支給率など必要な周知は行う。具体的な提起があれば団体交渉する。会社から全く提起しないとは言い切っていない。どのような形で協議するかは会社として固定した形で示せない。

労働組合として休業に向き合うために、担う組合員の労働条件について事前協議の場を設けることを求めましたが、労使協議の場を事前に設けるという確認とはならず

労働条件や制度の運用について議論出来るのは労働組合だからこそです  
今こそ雇用と利益を守るために東労組への結集を呼びかけよう!