

**「休業指示に係る就業規則等の改正について」
議事録確認解説集**

2020年9月

東日本旅客鉄道労働組合

目次

○	はじめに	1
○	提案資料	2
○	議事録確認	3
○	議事録確認解説	5

はじめに

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日に提案を受けました。JR東労組は、労働組合としてチェック機能を果たせる制度の実現を目指し、職場議論を行ってきました。「申2号『休業指示に係る就業規則等の一部改正について』に関する解明申し入れ」では、約400件の組合員の声に踏まえて7月13日、16日に団体交渉を行いました。この中で、会社から「新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるために、中長期的な待命休職はあるが、日単位での休業がないために就業規則に明文化することで、安心して働ける環境を整える」という目的が示されました。

そして、8月11日「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」について、300件におよぶ組合員の声を基礎に団体交渉を行いました。その中で「休業は企業としては望むべきものではない」「危機的状況に備えることで安心して働ける環境を整える観点から改正するものである」「雇用に対する考えを変える意図はない」「雇用の確保に立ち向かう一つの術」「休業は来たるべき事業の再開に向けてのもの」などの認識を一致させてきました。

一方で、休業が指定された際に支払われる賃金額に関わる支給率について、100/100を基本とすることなど、要求した内容を全て実現するには至りませんでした。また、休業の期間や支給率が、事象によって変動する性質があることを受け止め、休業の実施前に労使協議を行うことを求めました。会社は「具体的な提起があれば応じる」とはしていますが、事前に労使協議を行い休業を実施するという確認には至りませんでした。

会社の回答は、労使の協議を否定するものではありませんでしたが、労働条件に関わる重要な部分について、いかに労使協議等を活用して組合員の不安を解消するのかを議論すべく、8月17日「申4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(その2)」を行いました。その中で「組合員の不安を解消するための労使のコミュニケーションは、これまで通り行っていく」「会社も必要があれば説明を行う」「組合から提起があれば協約に基づき議論を行う」「各地方における労使議論は、これまでと変わらず行う」ということについて、認識を一致させてきました。

今後は、実際に休業が指示される場合には、本部一本社や地本一支社間において、必要な労使協議等を行い組合員の不安解消に向けて取り組んでいきます。休業が発生する事態は、労働組合としても望むものではありません。しかし、そのような事態に備えるためにも、団体交渉の議論経過を共有していきましょう！

休業指示に係る就業規則等の改正について

令和2年6月

新型コロナウイルス感染症については、当社としてもグループ一体となって感染拡大防止に努め、輸送の確保の観点から大規模な運休等は実施せず対応してきた。緊急事態宣言は解除されたものの第2波への懸念をはじめ、今後の感染状況については依然不透明な状況である。については、当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施する。

1 休業の取扱いの追加

現在の就業規則では、日単位での休業を命ずる明文規定がないことから、東日本旅客鉄道株式会社就業規則（昭和62年4月社達第4号）に以下の条文を追加する。

(休業)

第123条の4 会社は、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。

(注) 休業を命じた場合の賃金は、賃金規程第126条の規定による。

2 休業時の賃金の取扱いの変更

(1) 現在の賃金規程では、休業を命じた場合には休業1日における支給額を「平均賃金の60/100」としているが、6割以上の支給を可能にするため、賃金規程（昭和62年4月人達第8号）第126条第1項を以下のとおり変更する。

(休業等)

第126条 休業等を命ぜられた場合の支給額については、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100以上とする。

(2) 就業規則第141条に規定する就業制限を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100とする。

(2) 休業を命じた日については、賃金規程第144条の期末手当の期間率における欠勤期間を、会社が特に指定した場合は除くことがあることとする。

3 実施期日

令和2年9月1日

※ 東日本旅客鉄道株式会社グリーンスタッフ就業規則（平成11年3月社達第23号）、東日本旅客鉄道株式会社テンポラリースタッフ就業規則（平成11年3月社達第24号）及び東日本旅客鉄道株式会社エルダー社員就業規則（平成20年2月社達第63号）においても、同様に取り扱う。

「休業指示に係る就業規則等の改正について」に関する議事録確認

J R 東労組申第 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」(令和 2 年 8 月 7 日付) 及び J R 東労組申第 4 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(その 2)」(令和 2 年 8 月 17 日付) に基づく団体交渉の経過において、「別紙」のとおり確認した。

令和 2 年 8 月 26 日

東日本旅客鉄道株式会社

人財戦略部次長 渡 邊 雄



東日本旅客鉄道労働組合

中央執行副委員長

業 務 部 長 高 橋 孝



「別紙」

- (組合) 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。また、健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。
- (会社) 当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施するものである。
- (組合) 会社の維持発展と組合員の雇用確保を行うことにより、組合員が安心して働ける環境を整えること。
- (会社) 雇用についての提案をしているものではなく、休業は様々なリスクの発生に立ち向かうためのものである。
- (組合) 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。
- (会社) 鉄道事業の特性から、異常時等には一定程度の要員は必要であることから、自宅での待機等となる社員と休業を命ずる社員が混在する可能性もあると考えている。
- (組合) 発生したリスクの状況により、休業の日数、対象となる職場、平均賃金に対する支給額の率が変動する性質が休業にはあるのか明らかにすること。
- (会社) リスクの内容を踏まえて、その都度判断していくこととなる。
- (組合) 休業指定される組合員に対して、事前に周知する時期と内容を明らかにすること。また、休業の期間や平均賃金、支給率、賃金の減額の有無等については勤務指定前までに組合員に丁寧に説明すること。
- (会社) リスクの発生状況を共有すべく、出来る限り早めの周知を行うものである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。
- (組合) 休業指定する時期を明らかにすること。
- (会社) 基本的に勤務指定の際に、休業の日を指定することとなる。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、新たに休業を命ずる場合や指定した休業を変更する場合もある。
- (組合) グリーンスタッフ、テンポラリースタッフ、エルダー社員においても休業する際

- は丁寧な説明を行うこと。
- (会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を周知することとなる。
 - (組合) 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。
 - (会社) 平均賃金の算出にあたっては、労働基準法等に則り取り扱うこととなる。
 - (組合) 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。
 - (会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。
 - (組合) 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。
 - (会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。なお、提案の内容以外の事項については、現行通りに取り扱うこととなる。
 - (組合) 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。
 - (会社) 業務に必要な適性検査については、随時実施する考えである。
 - (組合) 休業を実施する場合においても、業務に必要な教育や訓練等を行うこと。
 - (会社) 必要な業務については休業を指定する考えはない。
 - (組合) 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。
 - (会社) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。
 - (組合) 休業を指定した組合員には緊急呼び出しを行わないこと。
 - (会社) 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。
 - (組合) 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。
 - (会社) 社員の状況については、日頃より把握に努めているところである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。
 - (組合) 休業は経営の維持と雇用の確保に繋がる術であることから、休業を指定する際にはリスクを乗り越えていくための有効な議論が行えるように、前広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること。
 - (会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

■休業指示の目的と雇用の確保について

- (組合) 休業指定を実施する目的と必要性について明らかにすること。また、健全な経営基盤を確立し雇用確保に繋がるものとして休業を行うこと。
- (会社) 当面の新型コロナウイルス感染症のリスクや将来にわたる様々なリスクの発生に備えるとともに、社員等が安心して働ける環境を整える観点から、就業規則等の改正を実施するものである。
- (組合) 会社の維持発展と組合員の雇用確保を行うことにより、組合員が安心して働ける環境を整えること。
- (会社) 雇用についての提案をしているものではなく、休業は様々なリスクの発生に立ち向かうためのものである。

今回の改正について、雇いを最大限確保するスタンスは変わらないこと、危機的状況でも安心に繋がる方策とすること、会社の維持発展と組合員の雇用確保を行うことにより、組合員が安心して働ける環境を整えるために規程の整備を行うことを確認しました。また、休業を行う場合はひっ迫した状況であり、休業を使わないにこしたことはないという認識が示されました。

○確認した事項

- ・休業は雇用に関わる（待命休職や解雇の）前段でないと実施できない。危機的状況でも安心に繋がる方策として、規程の整備を行う。
- ・休業は危機に立ち向かう1つの術（すべ）である。

■休業指示の判断について

- (組合) 自宅待機やテレワーク等を今後も最大限活用したうえで、やむを得ない場合のみ休業を実施すること。
- (会社) 鉄道事業の特性から、異常時等には一定程度の要員は必要であることから、自宅での待機等となる社員と休業を命ずる社員が混在する可能性もあると考えている。
- (組合) 発生したリスクの状況により、休業の日数、対象となる職場、平均賃金に対する支給額の率が変動する性質が休業にはあるのか明らかにすること。
- (会社) リスクの内容を踏まえて、その都度判断していくこととなる。

列車の大規模な運休など、事業を縮小せざるを得ない場合の選択肢として休業を用意していること、会社としても望んで休業をやるものではないことを確認しました。

一方で、休業と自宅待機は並行して指定する、自宅待機やテレワークなどに優先順位を付ける考えはない、リスクに柔軟に対応できなくなるので方法を固定化はできないという会社の認識が示され、要求の実現には至りませんでした。

○確認した事項

- ・列車の大規模な運休など、事業を縮小せざるを得ない場合の選択肢として休業を用意している。
- ・会社施策はリスクではない。施策は効率的な業務運営を進めていくためのものでありリスクとは関係ない。

■事前の周知について

(組合) 休業指定される組合員に対して、事前に周知する時期と内容を明らかにすること。また、休業の期間や平均賃金、支給率、賃金の減額の有無等については勤務指定前までに組合員に丁寧に説明すること。

(会社) リスクの発生状況を共有すべく、出来る限り早めの周知を行うものである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。

(組合) 休業指定する時期を明らかにすること。

(会社) 基本的に勤務指定の際に、休業の日を指定することとなる。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、新たに休業を命ずる場合や指定した休業を変更する場合もある。

(組合) グリーンスタッフ、テンポラリースタッフ、エルダー社員においても休業する際は丁寧な説明を行うこと。

(会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を周知することとなる。

休業は前月 25 日の勤務指定で社員に指定することが基本であることを確認しました。休業対象者が休業指定されるまでの事前の周知は、休業の期間や平均賃金等の計算方法など、その時点で分かっていることは周知していくことを確認しました。平均賃金や支払われる賃金額の計算についての問い合わせには応じることを確認しました。

年休との関係について、年休と休業は先に指定した方を優先することとなります。そのため休業指定された所に年休を後から時季指定することができないとされています。なお、年休を年間 5 日取得する会社の義務については、休業があっても変わらないことを確認しています。

○確認した事項

- ・事前周知の説明は極力丁寧に行う。
- ・休業を指定する際に支給率を示せなかったとしても、賃金の支給前までに説明する。
- ・平均賃金等の計算の仕方は周知する。また、計算に関する問合せに応じる。
- ・対象者には勤務指定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。

■平均賃金の算出について

(組合) 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。

(会社) 平均賃金の算出にあたっては、労働基準法等に則り取り扱うこととなる。

平均賃金の算出は、当該の職場で各自の額を一斉に算出することが公平ではないのかと議論を行いました。しかし、会社は、平均賃金の算出は労働基準法に則り取り扱うもので、会社の都合で指定するような性質ではないとして、認識の一致には至りませんでした。一方で、法律に則った場合、同一事象で休業の指定が複数月に及ぶ場合でも、最初に算出した平均賃金を使用することを確認しました。

○確認した事項

- ・平均賃金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。
- ・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)

■平均賃金に対する支給率について

(組合) 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。
(会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。

休業によって減額された場合に支払われる賃金について、100/100 を基本とすることについては、組合員の生活を維持するためにも、100%での支給と、事後の支給率の変更をしないことを求めました。会社は「支給率は足元の収支や経済状況などを見て決定することから事前には決められない」「率を固定化することは、どのようなリスクが発生するか予想し得ない中では対応の幅を狭めることに繋がりがかねない」「同記事象であれば、一度決めた支給率を使っていくことが基本になるが、業績悪化やその他の危機が発生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」などの認識が示され、要求の実現には至りませんでした。

○確認した事項

- ・100 分の 60 以上の支給を可能にする改正であり、現行の規程よりも幅を持たせるものである。

■各種手当等との関係について

(組合) 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。
(会社) 提案の内容で妥当と考えており、変更する考えはない。なお、提案の内容以外の事項については、現行通りに取り扱うこととなる。

寒冷地手当については、10 月 1 日に休業したかどうかで支給率が変化することについて、会社として問題意識があることが示されました。また、期末手当についても可能な限り支給したいという問題意識を持っていることが示されました。

別居手当についても、休業と所定休日によって勤務が無かった場合でも支給することを求めましたが、現行の規程通りの取扱いとする会社の考え方は変わりませんでした。しかし、休業を一ヶ月丸々指定する想定はしていないという会社の考え方が示されました。

昇進の在級年数や年休付与に関する算定について、休業があてはまる条文ではないことから、休業を指定されても影響がないことを確認しました。

○確認した事項

- ・別居手当：1ヶ月間勤務した実績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：休業に関する条項はない。
- ・昇給：該当しない。
- ・申し入れた内容以外に、今回の休業が関係する項目はない。

参考 「別居手当」賃金規程132条（支給方法）

第3項 その月において、勤務した日がない場合は、その月分の別居手当は支給しない。

■適性検査と訓練について

- (組合) 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。
(会社) 業務に必要な適性検査については、随時実施する考えである。
(組合) 休業を実施する場合においても、業務に必要な教育や訓練等を行うこと。
(会社) 必要な業務については休業を指定する考えはない。

休業は業務が無いところに指定するものであることを確認しています。列車の運行という面で見ただけの場合、減便しても列車を運行している限りは、適性検査や10条教育、乗務員訓練などは行う必要がある。よって、業務遂行に必要な訓練等がある日に休業を指定する考えはないことを確認しました。

○確認した事項

- 運転適性や医学適性は必要な業務に対して取得するという基本は変わらない。よって、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。
- 休業が発生しているなかで、業務再開に向けた教育・訓練なども、必要な業務として位置付けて、休業とは別に行うことがある。

■異常時への対応について

- (組合) 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。
(会社) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。
(組合) 休業を指定した組合員には緊急呼び出しを行わないこと。
(会社) 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。

出勤予備、宿直など、列車の運行に必要な要員は配置することを確認しました。また、基本的に、休業を指定されている人に緊急呼び出しをする考えはないことも確認しました。しかし、職場の多数が疾病にかかった場合など、業務の運営に支障が出る恐れがあると判断した場合は、休業を勤務に変更する可能性があるという考えが示されました。なお、その際は一旦指定した勤務を変更する際の取扱いに則ること、本人の納得を得られるように説明することを確認しました。

○確認した事項

- 業務に必要な要員とは、異常時に対応出来る体制をとることであり、出勤予備や設備関係の宿直が該当する。
- 基本的に休業の人への緊急呼び出しは行わない。
- 休業の日に勤務することとなった場合は、一旦指定した勤務を変更する取扱いに基づいて行う。

■公正・公平な実施について

(組合) 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。
(会社) 社員の状況については、日頃より把握に努めているところである。なお、休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。

組合員個々に家庭環境や実態が違うことから、休業の指定にあたっては個人の事情を把握して実施することを求めました。会社は「休業は経営の事由で指定する」「様々な条件があり、職場内では皆が同じようにしていくことが公平である」「休業するにあたって個人の状況を加味することは考えていない」として、要求について認識は一致しませんでした。しかし、個別の家庭状況の把握は、休業だから特別に行うものではなく、これまでと考え方は変わらず、日頃から把握に努めていくことを確認しました。休業が指定される際には、個人の家庭事情などがあれば管理者に伝えて、その中で対応していくこととなります。

○確認した事項

- ・職場として、納得感のある公正・公平な運営が出来るようにしていく。
- ・休業の翌日の勤務について、自宅から出勤できるような時間にするなどの配慮については、制度・ルールに則り基本を守った上で出来る範囲で行う。

■議事録確認

(組合) 休業は経営の維持と雇用の確保に繋がる術であることから、休業を指定する際にはリスクを乗り越えていくために有効な議論が行えるように、前広に情報共有や労使協議等を行い、組合員の不安を解消すること。
(会社) 休業を命ずる場合には、事前に内容を社員に周知することとなる。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

休業の実施にあたり、事前に労使協議を行うことについては、「協議の方法を固定化した場合、様々なリスクに対応出来なくなる恐れがある」として、認識の完全な一致には至りませんでした。しかし、組合員の不安を解消するための労使のコミュニケーションはこれまで通り行うことや、会社も必要があると判断すれば提起を行い、組合から提起があれば協約に基づき議論を行うことを確認しました。

○確認した事項

- ・基本的な労使協議の考え方を変えているものではない。
- ・団体交渉の他にも様々な労使協議がある。
- ・団体交渉単位において、休業の指定に関して行う建設的な議論に応じる。
- ・社員やマネジメント層への説明をしっかり行う。労使間についても同様の考えである。

