



基本理念

- 1. 社員で考え、社員のための労働運動を目指す 企業内労働組合
- 2. 心とところをつなぐ相互扶助活動と、次代につなぐ社会正義の実現を目指す

JUSTICE

自らを変える!! 明日を創る!! イーストイノベーション

ジェイアール・イーストユニオン
 発行者 菅野 一位
 編集者 教 宣 部
 〒105-0021
 東京都港区東新橋 2-8-28
 TEL(JR) 057-7333
 TEL(NTT) 03-6452-9687
 ホームページ検索
 「JREユニオン」

休業指示に係る就業規則等の改正について

社員への丁寧な説明と、社員とのしつかりしたコミュニケーションを強く要請!

先般、JREユニオンは休業指示に係る就業規則等の改正について、解明要求により会社と真摯に議論を行ない、就業規則改正に理解を深めてきた。将来のリスクに備え、休業指示を明文化し社員が安心して働ける環境を整える事は、労使にとつて非常に重要である。会社が休業指示するような事態は、会社が経営上困難に直面し、重大な判断を下さなければならぬ。そのような状況である。組合は会社の発展を願い、仕事にやりがいを見出し、日々業務にあたり、その先に社員と家族の幸せがある。会社は休業指示を出さなければならぬ。休業指示に至った際には、判断、休業指示を回避する努力を、会社が行なうべきであり、休業指示は重大

重い決断である。そのため、休業指示を実施する際には、労使で認識を一致させ会社の危機を労使双方で乗り越えようという土壌を創っていかねばならないと考え、左記の項目について真摯な議論を要請した。

記

1. 休業指示実施の際、会社は経営判断を社員、組合に具体的に提示すること。
2. 休業にあたる社員に内容を丁寧に周知すること。
3. 休業指示を解除する要件を提示すること。

会社との交渉にて、会社からは「決算の数字だけを見て休業を決めることはできない、総合的に判断する」としか言えな

い。「しかし、社員に対して丁寧な説明はしつかりしていく。」また、休業指示した後の解除の目安について「休業に入ると時点で明らかにできない。」「休業指示を行なった途程では思い描いた推移と違いがある場合がある。」との回答だった。

JREユニオンからは「休業指示がでた場合、配信して終わりでは社員に響かない。」丁寧な説明とコミュニケーションが大事である。「丁寧な説明をすることにより、休業中の過ごし方、自分がどう行動するかを考えるきっかけとなる。」社員と会社と同じ認識を持ち困難に打ち勝つという土壌を作らなければならない。」と主張し、会社は「やみくもに休業を指示するものではない。」今回の改正は社員が安心してできる改正と考えている。「また、今回のコロナの影響で早急に休業指示を出す考えは持ち得ていない。」との返答を得た。再度、JREユニオンからは「コロナ禍により社員の中で経営に対

する不安がある。会社一丸となり前向きに明るく仕事ができる環境を作ってほしい。」「休業指示が出される際には社員に対する丁寧な説明と社員とのコミュニケーションをしっかりと取るようにしてほしい。」と要請し、今回の就業規則等の改正について区切りをつけ、席上妥結した。

新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、社員の働き方、安心して働ける環境を整えることは、非常に重要なことである。労使で知恵を出し合い、コロナ禍の難局を乗り越えることが労使の信頼に繋がり、会社の発展、社員と家族の幸せに繋がる。

労使が一丸となり、将来にわたり発生する様々なリスクに備えよう!

ジェイアール・イーストユニオン 13号
 令和2年 8月 27日

東日本旅客鉄道株式会社
 代表取締役社長 深澤 祐二 様

ジェイアール・イーストユニオン
 中央執行委員長 菅野 一位

休業指示実施に際しての要請について

休業指示に係る就業規則の改正について解明要求により会社と真摯に議論を行ない、就業規則改正に理解を深めたところです。将来のリスクに備え、休業指示を明文化し社員が安心して働ける環境を整える事は、労使にとつて非常に重要なことと認識しています。会社が休業指示するような事態は、会社が経営上困難に直面し、重大な判断を下さなければならぬような状況であると思われま。組合員は会社の発展を願い、仕事にやりがいを見出し日々業務にあたり、その先に社員家族の幸せがあります。会社は休業指示を出さなければならぬような状況になった際には休業指示に至った経緯や判断、休業指示を回避するために会社が行なった努力を社員、組合に示し理解を得ることが、重要であると思ひます。休業指示は重大な決断であると思ひます。

休業指示を実施する際には下記の項目を確実に実施し、労使で認識を一致させ会社の危機を労使双方で乗り越えようという土壌を創っていかねばならないと思ひます。団体交渉による真摯な議論を要請します。

記

- 1 休業指示実施の際、会社は経営判断を社員、組合に具体的に提示すること。
- 2 休業にあたる社員に内容を丁寧に周知すること。
- 3 休業指示を解除する要件を提示すること。

以上



