

休業指示に係る就業規則等の改正に関する 申2号 解明申し入れ 団体交渉(2回目)を行う!

13. 実施日を9月1日とした理由について明らかにすること。

- 組合：これだけスピード感をもってやろうとしている理由をもう少し細かく教えてもらいたい。
- 会社：新型コロナウイルス感染症の状況というものは刻々と変化をしていく中で、なるべく早い段階で会社としては規程の改正を行いたいという趣旨で9月1日の制度改正の実施日ということで提案した次第である。
- 組合：9月に休業の判断をした場合、8月25日の勤務指定で行う考えか。あくまでも施策の実施日は9月1日だ。
- 会社：実際に行うのは9月1日以降であるから、8月25日の段階で9月1日以降の取扱いということであらかじめ指示をするということは、可能性の話であれば有るだろうというふうには考えている。
- 組合：9月1日以降が本来の形ではないか。仮に本当に危機的状況に陥った場合、その際にはしっかり労働組合にも提案をしているわけなので、その部分の説明は必要なのではないか。
- 会社：休業の実施にあたって必要な社員周知を行っていくというところは言っているの、社員に広く周知するものを組合側にも説明しないということはないと考えている。

14. 休業と待命休職の基準や取扱い等における相違点について明らかにすること。

- 組合：休業と待命休職の違いというものがあれば紹介してもらいたい。
- 会社：その業を休むという意味では、日の休業と待命休職は同種のものである。決めがあるわけではない。
- 組合：期間で線引きをするのか、あるいは職場閉鎖のようなことが発生したときに休職というものを取扱うのか。
- 会社：輪番のような形の休業を待命休職のような形で行うことは無いと思っている。短期間の中で休職・復職の発令することは事実上無いという部分、実務上無理だろうと思われる。職場が丸々閉鎖、休業せざるを得ない場合には休職という方法も取り得る。賃金関係の取扱いについては日の休業も待命休職もその部分の違いはない。
- 組合：業務がその職場に残っているのであれば休職の対応ではなくて休業で対応するというのか。
- 会社：基本的にはそういうふうな考え方にはなる。
- 組合：一職場において休業の指示と待命休職を発令する場合が混在する可能性があるのか。
- 会社：基本的にはどちらかになるのではないかと。仮に混在する場合でも何の基準もなく指示するということではなくて、きちんと説明ができるような形で整理をしようという結果的に混在ということになるかと思う。
- 組合：一事象において期間を延長する場合に休業から待命休職に切り替えることはあるのか。
- 会社：方法が大きく変わるということは支給率が変わる可能性よりもより低いだろうとは思っている。
- 組合：混在するような場合にその支給率の関係が変わってくると不公平感が生まれるのではないかと。また、解雇にも業務量の減少が入っているが待命休職だけ入っていない。そういうところからすると統一感がない。そういう意見があったことはぜひ会社としても受け止めてもらいたい。
- 会社：了解。

15. 提案時に想定問答を用意していなかった理由及び不安解消に向けた社員周知等の考え方について明らかにすること。

- 組合：提案の資料が各職場に掲示されたのみで説明がない。現場長も含めてよくわからないと言われるがどうなのか。
- 会社：社員にわかりやすく周知をしていくということに変わりはない。今回については改正の内容のポイントが絞られているということもあるので提示しているような形で周知をしているということである。
- 組合：そういうことだから想定問答を今回は一緒に作成をしていないということではないのか。
- 会社：それぞれの中身にに応じて最適な方法というのはあると思うし、受け止める方の違いの部分になる。普段から本社・支社・現場のコミュニケーションをしっかりと図りながら対応していかなければならないと考えている。
- 組合：その理屈は通らない。現場から出されていることを踏まえて、しっかり説明を行う必要性は出てきているので、会社としては何かしら検討した方がいいのではないかと。
- 会社：了解。
- 組合：支社・管理者用の想定問答Q&Aは出されていると思う。なぜ、支社・管理者に限定したものにしているのか。
- 会社：中々確定的に必ずこの形でやるというものではなくて休業の実施時においてそうした取扱いというのをしっかり決めて周知をしていくという部分がある。すぐに休業を実施するような伝わり方も意図するところではない。
- 組合：現場長、管理者の方は社員からの疑問に答えられることが当然だ。きちんと現場長や現場の管理者の手元に渡っているのであれば何も聞いてないからわからないと言われると、じゃあどうということなのかとしか思えなくなる。
- 会社：本社から支社、管理者用の想問等を出しているケースはある。ただ、それは会社として判断をして行っている。社員個人個人に対する想問を今回は出していないことは事実なので、応えられないというのも事実の一つであるというのを受け止めてもらおう。