

休業指示における就業規則の改正について 提案を受ける(6月9日)

その2

主な議論内容

【組合】一時帰休を想定しているものか。

【会社】休業は、一時帰休を想定している。ただし現段階、直ちに実施することを想定はしていない。しかし、備えておく必要性を認識している。

【組合】備えるのは休業だけか。“感染しない努力”や“感染させない努力”が会社としても必要だ。

※エッセンシャル・ワーカーとしての社会的使命・責務を果たしていることを訴える！

【組合】休業と待命休職との違いは何か。

【会社】休業関係について、自宅待機指示は行っているが、待命休職では中長期的な休職を想定しており、日毎の休業は想定・規定していない。また、賃金規程の改正が必要である。

【組合】休業指示の判断は、いつ、誰が、どのように実施するのか。

【会社】経営環境等に基づいての判断となり、休業指示は現場ではなく会社が行う。

【組合】60/100以上と言われるが、賃金は100%保障するべきだ。

【会社】経営上、すべからず賃金の100%と明文化することではない。

【組合】休業指示を受けた社員によって、賃金の率を変えることは認められない。

【会社】効率化・コストダウンが必要であり、様々な検討を行う必要がある。休業指示による賃金の率を変える想定は思いつかない。

【組合】感染・罹患した際に、医師の診断に基づき、有給休暇を取得できるよう年次有給休暇とは別に「有給休暇制度」「いつでも休める制度」の新設を行うべきだ。

※健康・生活への影響に対する不安を払拭することを強く訴える！

【会社】新たな休暇制度の取得については、考えない。

? 簡単に言うとどういうこと??

- ・一時帰休ができるように、現行の就業規則や制度にない「日毎の休業」が可能となるよう改正する。
- ・これに伴い、賃金補償を現行の「60/100」から「60/100以上」とする。
- ・ただし、予め100%保証するということを確約しないために「以上」でしかない。

私たち「エッセンシャル・ワーカー」の「生命」と「健康」を守り、
安全で安心して働ける制度の整備を求め、議論を尽くします！