



# 国労西日本

国労西日本本部  
NO. 291

発行責任者 森田 文一  
編集責任者 片岡 有宏

国労西日本HP



広島地方本部

## 西日本会社「一時帰休」の実施について説明

### 組合員・家族の安全・命と健康を守ることを優先

#### 新型コロナウイルス感染症の影響による限定した取り扱い

5月8日、西日本会社は新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響により、今後の経営見通しが不透明な中、安全確保をはじめ公共交通機関としての役割を担いつつ、社員の感染防止と雇用維持を図る観点から、業務量の縮減に伴う「一時帰休」を実施することを明らかにした。

国労西日本本部は、組合員・家族の安全・命と健康を守ることを優先に、この間会社に対し「新型コロナウイルス感染症に関わる要求申し入れ」など行なってきた。

「一時帰休」については会社説明を受け、制度をはじめ賃金・労働条件に関わる部分、取り扱いや運用に対して折衝を行ってきたところである。

新型コロナウイルス感染症の影響による限定した取り扱いになるが現場で頑張っている組合員の労働条件・権利を守るため「協定化」することを西日本執行委員会が確認し、各地方代表に一任を頂き、5月8日締結することを判断した。

「一時帰休の必要性について」  
量が減少している状況である。

【組合】なぜ一時帰休の必要性について明らかにすること。  
著しい経営環境の悪化および大幅な収入減に鑑み、費用の見直しを迫られるなか、安全確保を前提としながら、事業継続と雇用維持を図る一方、現に業務量が減少する箇所を対象に一時帰休を実施する必要があると判断した。

【会社】新型コロナウイルスの影響により、いまだかつて経験したことがないお客様のご利用減に伴い、駅窓口の一部閉鎖や運行計画の見直しによる臨時列車の運休を行うなど、特に駅および乗務員職場における業務

【組合】現在、一部の系統で指示している自宅業務は継続するのにか明らかにすること。

【会社】新型コロナウイルス感染拡大の影響によるご利用減、列車運休など、乗務員職場の業務量が減少するなかで、職場における3密回避と出勤に伴う感染リスクの軽減効果を目的として、一時的な取扱いとして自宅業務を指示しているところであるが、先に述べたとおり、現下の経営状況

【実施期間について】  
【組合】実施期間の考え方について明らかにすること。  
【会社】一時帰休の開始については、支社別・箇所別の休業規模の算出、対象担務等の選定があることや、運行計画の更なる見直しを行うことをふまえて、2020年5月16日から実施とする。終了時期については、雇用調整助成金支給限度日の特例措置の終了（202



新型コロナウイルスへの対策として、クラスター(集団)の発生を防止することが重要です。イベントや集会で3つの「密」が重ならないよう工夫しましょう。

0年7月23日)や経営状況の振り返りのタイミングとして第1四半期決算発表見込みを勘案し、7月末日までとする。

なお、新型コロナウイルスの影響による社会情勢等を鑑みて、延長等の検討を行うことがある。

#### 「一時帰休の対象箇所及び選定方法について」

【組合】対象箇所の考え方はどうなのか明らかにすること。

【会社】対象については、一時的な休業措置として、当面の間、駅・乗務員区所・一部間接部門の社員等とする。

駅・乗務員区所においてはC層・シニア・契約社員を対象とし、駅は、お客様のご利用減により出札・改札業務をはじめ波動・機動業務等業務量が減少している箇所、乗務員区所は、列車運休等により業務量が減少する箇所を対象とするほか、乗務員養成の延期や教育・研修の中止等の影響を受けている箇所を想定して

いる。

間接部門(指令業務に従事する者を除く)は、管理職・シニア・シニアリーダー・契約社員を含む全社員を対象とし、本社・支社においてお客様のご利用減や列車運休等に加え、経営上の都合から施策の延期・中止、会議・出張・研修・イベント等の延期・中止など、業務量の減少に応じて一時帰休を実施する。

なお、本社附属機関の大阪鉄道病院、地方機関の大電所、大工所は対象外とする。

【組合】車両・施設・電気系統は対象にならないのか考え方を明らかにすること。

【会社】現時点のご利用減や運行本数削減に伴い業務量が減少している系統を対象として実施するものである。

今後、車両・施設・電気系統の職場についても、運行本数の減少や施策の延期等により、業務量の減少等が発生するような状況になれば、一時帰休の対象となるものと考ええる。

なお、会社としては、これまででもマスクの配布や消毒液の配置、3密防止として換気対策などあらゆる手立てを講じてきているところであり、今後も引き続き感染防止に向けて適切に取組んでいく考えである。

(裏面に続く)

### 「新型コロナウイルス感染症の影響による一時帰休に関する協定」 締結にあたっての国労西日本本部の見解

新型コロナウイルス感染が全世界に広がり、160以上の国や地域で感染者が400万人を超えている。日本国内の感染者は1万5千人にも及んでいる。政府は4月7日に、「改正新型インフルエンザ対策特別措置法」に基づき「緊急事態宣言」を発出し、期限を5月6日までとし、コロナウイルスの感染拡大防止のため全事業者・全国民に対し、「人との接触を8割減」、学校休校や各種イベント中止、不要不急の外出自粛や「3密」を避ける要請を強めてきたが、感染拡大の状況は収まらず5月4日には、「緊急事態宣言」をさらに期間延長し、5月31日まで全都道府県で継続することを決定した。

国労は、公共交通としての鉄道の役割とその使命を果たす社員と家族、グループ会社に働くすべての仲間の安全と命・健康を守るために、労使安全会議や交渉の場などを通じて提案や改善事項を示し、また組合員の声を集約し、西日本申第16号「新型コロナウイルス感染症に関わる要求申し入れ」を行なってきた。

この間、西日本本部は、感染した場合、感染の疑い・恐れのある社員について、「日障」扱いで100分の60の賃金しか支払われないことに対して、罹患した場合、疑いや恐れがある時には、安心して生活出来る環境・土台が必要であるとして、100分の100の賃金補償を一貫して求めてきた。また、間接部門では、テレワーク・在宅勤務、駅・乗務員職場でも一部在宅業務の形が取られて来ているが、その際、妊娠されている方や基礎疾患で就業制限のある方などを優先して在宅勤務にすること、すべての職場で、「特別休暇の日」を設けることなど、今日までに経験したことのない状況だからこそ100%の賃金補償を含め、即対応が必要であることを主張してきた。この様な状況のもと、急遽GW中、西日本会社より「新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響により、今後の経営見通しが不透明な中、安全確保をはじめ公共交通機関としての役割を担いつつ、社員の感染防止と雇用維持を図る観点から、業務量の縮減に伴う『新型コロナウイルス感染症の影響による一時帰休』を5月16日から実施したい」と説明があった。

西日本本部として、制度をはじめ賃金・労働条件に関わる部分、対象箇所・規模・範囲、現場での取り扱い・人選・運用・労使協議に至るまで会社と折衝を行い、(1)「基本給、エリア手当、扶養手当、職務手当等（勤務単位の職務手当は除く）、広域出向等手当、通勤手当及び別居手当を100%支払う。」(2)「新型コロナウイルス感染症」に限定した取り扱いとなること。」(3)「公平・公正な運用に努めること。」を確認し、5月8日、「新型コロナウイルス感染症の影響による一時帰休に関する協定」の「締結」を判断した。なお、運用上の疑義が生じた場合、本部・本社間で協議することを確認した。

「新型コロナウイルス」の影響が長期化する中、引き続き、組合員・家族はじめグループ会社で働くすべての労働者の安全・安心と健康な生活、雇用・賃金など生活不安の解消、同時に公共交通としての鉄道の役割を果たしていくために、国労西日本本部は、組合員の先頭に立って奮闘する決意を表明するものである。

国鉄労働組合 西日本本部執行委員会

【組合】対象となる社員の選定方法はどうに行うのか明らかにすること。  
【会社】一時帰休の指定にあたっては、輪番制などできる限り公平さを保つことを念頭におきつつ、具体的には、担当する特定業務の業務量減少や保有資格、配置可能担務等の個別事情も勘案しながら箇所長が勤務指定を行う。

【休業手当について】  
【組合】休業手当について、平均賃金の60/100ではなく、基本給、エリア手当、扶養手当、職務手当等（勤務単位の職務手当は除く）、広域出向等手当、別居手当及び通勤手当を減額せず支払うと

により病欠欠勤となる者等、労務の提供ができない、又は免除されている者については、当該日の一時帰休対象者には選定しないこととする。  
【会社】労働協約等においては業務量減少その他経営上の都合により休業した場合、休業手当は労基法の規定同様に平均賃金の60/100としていくところである。

今回の休業は新型コロナウイルス感染拡大による会社全体のご利用減に伴う業務量を踏まえたものであるが、現在の非常に厳しい経営状況がいつまで続くかの見通しが立たないなかで、

雇用調整助成金も活用できる可能性があることから、現在の規定とは異なる取扱いとしたところである。  
また、職場を完全に閉鎖するようなものではなく、一定規模の業務継続は行っているため、同一の職場において出勤している社員と休業している社員が混在することとなる。  
そのような状況が一定期間続くこととなるが、休業となる社員の手当について、休業者同士および出勤者との間で極力不公平感を感じることなく、この社会的危機を一致団結して乗り越えていけるよう、直近3箇月の勤務実績に伴って変動する平均賃金ではなく、一律、基本給、エリア手当、扶養手当、職務手当等（勤務単位の職務手当は除く）、広域出向等手当、通勤手当及び別居手当を減額することなく、100/100支払うこととするものである。

【その他】  
【組合】一時帰休指定日（指定期間）に緊急時に呼び出し等は発生するのか。  
【会社】帰休日においては、業務がないと判断したうえで指定しているものであり、呼び出し等の時間外労働は行わないこととする。  
【組合】「生きるためのがん保険」を再締結することとなる。  
【会社】一時帰休については全社統一的な制度で運用することとしており、その対象系統についても本社本部で決定したうえで、休業協定を締結することから、地方の労使関係においては、休業の適用となる箇所および規模（覚書の内容）についての説明を行う。  
なお、適用系統や規模（覚書の内容）が変更となった場合については、本社・本部間で覚書を再締結することとなる。

【労使協議について】  
【組合】今回の一時帰休に関して、本社・本部間における労使協議は今後どのように取り扱うのか明らかにすること。  
【会社】新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、急速かつ著しい経営環境の悪化および大幅な収入減に伴い、一日も早く一時帰休を実施する必要があり、すでに労使協議等において休業の取り扱いの定めがあることから、本社・本部間において、「新型コロナウイルス感染症の影響による一時帰休に関する協定」

これからの医療の進歩を見据え、「生きるためのがん保険」を新しくします。

NEW/ 生きるためのがん保険 Days 1

アフラックはがん保険契約件数 No.1

NEW/ 女性特約のみに年払い 生きるためのがん保険 Days 1

NEW/ あなたの保険を最新化 生きるためのがん保険 Days 1プラス

アフラックはがん保険契約件数 No.1

アベニール株式会社  
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階  
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

アフラック  
東京第二法人営業部  
東京都中央区西新橋2-1-3 新橋三井ビル19F  
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658