

NRU-east

National Railway Workers' Union

ダイジェスト版 2020年
No.142-① 8月4日

国鉄労働組合東日本本部
港区新橋5-15-5 交通ビル7F
発行責任者 大沼 元
編集責任者 常盤 達雄

1人で悩まず
国労へ相談。
みんなで楽しく
がんばろう!

「休業指示に伴う就業規則の一部改正」

説明 $\frac{7}{14}$ 基本 $\frac{7}{27}$ 交渉開催される!

組 「休業指示」の実施には 丁寧な説明が必要である!

社員の不安がないようにしていきたい! 会

- 会 社員が安心して働けるように、将来のリスクに対応するため就業規則に明記するものである。
- 組 今回のコロナ禍での自宅待機やテレワークは理解するが、「経営上の都合」の具体的な内容とは何か。
- 会 列車の大幅な運休・首都圏の交通機関のしゃ断・国内外の経済状況の悪化などが考えられる。

休業時の賃金補償は、 「平均賃金の100%」を求める!

- 組 休業指示で休む場合の減額は、基準内賃金等がベース。賃金補償については、休業が発生した日の直近3カ月の収入をベースにした平均賃金の算出であり、仮に平均賃金の100%補償をしてもイコールとはならない。
- 会 休業指示は会社としてもやむを得ない場合に指示をするものであり、休業補償が平均賃金となれば、通常の賃金とはイコールとはならず、差が発生する。会社とすれば社員の安心・安全、雇用を守ることを踏まえて60/100以上とし、事象ごとに検討をする。
- 組 社員の安全をいかに守るのかは一致である。しかし、会社の指示による休業であり、社員が安心して休業に入る為にも、100%補償は必須である。休業補償については、事象が発生した際に改めて議論する。

休業指示により、1日の休業に入った場合、減額については基準内賃金等をベースにした減額、休業補償については、休業に入った日の前3カ月の総支給額をベースにした補償となります。
具体的な計算式は以下の通りです。

【休業指示による減額】

$$\text{支給される賃金} = \frac{\text{日割り計算の対象となる賃金} \times \text{その月の支給日数}}{\text{その月の現日数 (休日を除く)}}$$

- ・対象となる賃金とは …… 月単位で支払うものであり、
基準内賃金 + 職務手当・技能手当・別居手当
- ・その月の支給日数 …… 実労働日 (除く、公休日・特休日・休業日)
- ・その月の現日数 …… 月の日数 (除く、公休日・特休日)

例えば、基準内賃金30万円の社員が1日休業指示にて休んだ場合 (その月31日、公休4日、特休4日) の支給額および減額分は、

$$\text{【支給額の算定】} \\ 286,957 \text{円} = \frac{300,000 \text{円} \times 22 \text{日} [\dots 31 \text{日} - 4 - 4 - 1]}{23 \text{日} [\dots 31 \text{日} - 4 - 4]}$$

公休 特休 休業
公休 特休

$$\text{基準内賃金} \quad \text{支給額} \\ 300,000 \text{円} - 286,957 \text{円} = 13,043 \text{円} \text{【減額される額】 (A)}$$

【休業補償額】

休業補償額については、平均賃金が基礎となり、直近3カ月の総支給額 (諸手当・超勤なども含む) を総日数で割った額での算出となります。

例えば、前3カ月の総日数「91日」で、総収入が「105万円」の場合、
◆ 1日当たりの平均賃金は、

$$\frac{\text{総収入}}{\text{総日数}} \\ 105 \text{万} \div 91 \text{日} = 11,538 \text{円} \text{ (B)} \text{ [100\%補償時] となります。}$$

【具体的な差額について】

◆ 平均賃金の100%補償でも、(A) - (B) = 「▲1,505円」の減額。

◆ また、70%補償では、11,538円 × 70% = 8,707円 (C)、

$$(A) - (C) = \text{▲4,966円} \text{ の減額となります。}$$