

J Rの業務外注化と非正規雇用化に反対するニュースです。感想や意見、現場の情報をお寄せ下さい。dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

違法だらけCTS 就業規則改悪案 白紙撤回へ

「違法でない根拠はあるが回答する必要はない」!?

2016年7月14日

J R千葉鉄道サービス株式会社
代表取締役社長 坂本浩行 殿

「就業規則改正」に関する申し入れ（その6）

7月11日に行われた「動労千葉申第23号」に関する団体交渉において、組合側から、労働契約法の関係で、①10条の就業規則変更に関して「高度の必要性に基づいた合理的内容」が必要であるとされていることに踏まえた具体的内容について、②19条に関して、反復して契約更新してきた労働者に対して上限を設けて解雇することができる根拠について、③20条に関して、東京地裁が有期雇用であることを理由にした労働条件引き下げは違法との判決を出したことに伴う会社の見解について、会社側に見解を求めたところ、「違法とは考えていない」「根拠を持っている」等として具体的根拠を示さずに回答を拒否したが、これらは労働条件の最たるものであるにもかかわらず回答を拒否したことは不誠実団交そのものであることから、あらためて下記のとおり申し入れるので、団体交渉により誠意をもって回答すること。

記

1. 「就業規則改正」には、「高度の必要性に基づいた合理的内容」が必要とされているが、「高度の必要性に基づいた合理的内容」を具体的に明らかにすること。
2. 反復して契約更新してきた労働者に対して上限を設けることが労働契約法19条に反しないとする会社回答の根拠を具体的に明らかにすること。
3. 東京地裁判決により有期雇用であることを理由に労働条件を引き下げるとは労働契約法20条に反するとの判決がでたことに対して会社は、「違法ではない。根拠がある」と回答したことに踏まえ、「根拠」を具体的に明らかにすること。

徹底追及し怒りの声を

J R千葉鉄道サービス（CTS）の就業規則改悪について、CTSは「違法とは考えていない」「根拠を持っている」と言いながら、その具体的内容は「回答する必要はない」と開き直っています。

会社の勝手な都合で、労働条件が引き下げられ、雇用期間の上限を決められたら労働者の生

活は成り立ちません。CTSが理由も根拠も回答を拒否するのは、不誠実団交であり不当労働行為です。

このことは、就業規則改悪の弱点がどこにあるかはつきりと示しています。下手に回答して職場の怒りに火がつくことに恐れているのです。就業規則改悪は違法・脱法のオンパレード。弱点だらけ。職場全体で怒りの声をあげればストップできます。