

みんなの気持ちを を力にすれば 白紙撤回できる

違法・脱法のCTS就業規則改悪



動労千葉は3月9日、JR千葉鉄道サービス（CTS）の就業規則改定をめぐり2回目の団体交渉を行いました。

業務量の変動に対応するため!?

動労千葉は、何度も更新されてきた有期契約の労働者を、会社が一方的に更新回数の上限を設けたり、突然に雇い止めすることは解雇権の濫用で違法だと指摘しました。これに対してCTSは次のように回答しました。

会社 労働契約法の趣旨は理解しているが、企業が有期雇用の社員に求めるのは、年度ごとに業務量変動することに対応するため。無期雇用の社員が増えれば経営を圧迫する。労働契約法にも「5年期限の雇用形態がいけない」「雇い続けなければならない」とは書いていない。

誰しも生活のため働いて賃金を得ています。長期に安定して働きたいのは当然のことです。これは労働基準法や労働契約法でも保護されるべき権利です。

「5年期限で何が悪い」「雇い続ける必要はない」

という会社の一方的な主張が通用して良いはずはありません。

無期契約は班長・主任になる人!?

「無期雇用への転換の条件となる限定社員試験は、どのような内容、合格基準にするのか」との質問に対して、CTSは次のように回答しました。

会社 試験内容・合格基準はこの場ではまだ言えない。受ければ合格するというものではない。無期雇用契約を結ぶ人は、業務知識を蓄積し、熟練した、ゆくゆくは班長・主任になるような職場の核になる方を想定している。

CTSは「無期契約を結ぶのは班長・主任になるような人」とまで言いました。CTSの大多数の労働者を「時給制・5年で使い捨て」のスタッフ社員に置き換えようというのです。

4月1日実施は、現場からの怒りの声で延期に追い込まれました。当然です。100%の人が反対しています。みんなの気持ちを力に変えれば白紙撤回できます。すべての事業所で問題を議論し、反対の声を拡大しよう。

動労千葉は3月17日のストライキで、あらゆる手段を尽くして就業規則の改定を止めることを確認しました。