外注化阻止ニュース　第２７０号
〔発行日〕２０１６年７月１１日
〔発　行〕動労千葉を支援する会
千葉市中央区要町２－８ＤＣ会館
http://www.geocities.jp/kanemasa1616/
ＪＲ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

白紙撤回以外にない

ＣＴＳ就業規則改悪 ３つの違法

ＪＲ千葉鉄道サービス（ＣＴＳ）は７月７日に行った団体交渉の場で、動労千葉に対して就業規則の改悪案を修正することを明らかにしました。

会社は「呼び名はどうなるにせよ無期雇用への転換にあたって試験は実施する」と述べています。あくまで「無期雇用への転換」をさせないために限定社員試験の導入し、試験に落ちれば雇い止め、「５年で使い捨て」のスタッフ社員制度の導入を狙っているのです。

①「不利益変更」を押し通すだけの「高度な合理性」などない

就業規則を不利益に変更するためには、その変更が「労働者の受ける不利益の程度」「労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性」「労働組合等との交渉の状況」などから見て、高度な合理性がなければならない（労働契約法10条）とされています。

今回の提案は、あまりにも労働者の受ける不利益が大きく、変更しなければ会社が倒産するほどの必要性もない。むしろ実施すれば辞職者が続出して職場が崩壊する中身です。

②これまで何度も反復更新してきた労働者は雇い止めできない

労働契約法19条では、反復して契約更新してきた労働者を、一方的に雇い止めにしたり、急に更新回数の上限を設定することを禁じています。裁判でも不当解雇の判決が出ています。

③「不合理な労働条件は禁止」の判決が出された

「同じ仕事をしながら定年後再雇用の労働者を賃金差別されるのは労働契約法20条（不合理な労働条件の禁止）違反」という明確な判決が５月13日に東京地裁で出されました。この判決は大きなインパクトを与えています。

こうした判決が出た以上、今回の就業規則改悪案は、いったん全面的に撤回し、すべてを見直す必要があります。

それどころか、社員と契約社員・パートの賃金格差、社員と嘱託社員の賃金格差も違法です。さらには、ＪＲの現役社員とエルダー社員、ＣＴＳ運転車両部門で働く労働者とＪＲの労働者の賃金格差も含めて、すべて違法となります。