

JS労が指摘したら、こっそり就業規則を改正していました。

平成29年3月4日改正

時刻	終業時刻	記 事
00分	17時45分	本社及び会社が指定する社員に適用する。 始終業時刻がこれによれない場合は個々に指定する。
00分	15時45分	
30分	16時15分	

改正前・本社及びの記載あり

2024年4月1日改正

時刻	終業時刻	記 事
0分	17時45分	会社が指定する社員に適用する。 始終業時刻がこれによれない場合は個々に指定する。
0分	17時45分	

改正後・本社及びの記載削除

J S 労は、1月29日、「申」第1号で、「基準労働時間7時間45分の社員の年間休日数を本社社員と同様の120日とすること」を要求しました。これは、同じ基準労働時間なのに現場の事業所で働く社員だけが年間休日数が113日と7日間少ないからでした。

4月5日、この申入れに対する団体交渉を開催しました。この団交で本社は、現場の社員だけ年間休日数が7日間少ないとしている理由を「就業規則で定められているので問題はない」とした上で、「先ずは本社から各事業所へ広げて行く」と回答しました。

しかし、実はそんな考えは毛頭ないことがわかりました。それは、上で記載しているように、就業規則の「本社及び」という文言を団交に合わせて、こっそり削除して改正していたからです。本社が回答したように、現場社員の年間休日数を本社社員と同じ120日にする考えなら、「本社及び」の文言を削除する必要などありません。こっそり削除したのは、事業所で働く現場社員を欺く為だとしか考えられません。

優遇される本社社員！本社の幹部はJR東海からの出向者だ！

J R 東海からの天下り天国と揶揄されるサービックにおいて、本社の幹部社員はそのほとんどが J R 東海からの出向者なのが現実です。小松社長も J R 東海出身です。

J S 労が団交の中で、「何故、本社より7日間少ないのか根拠を示す」よう求めたのに対して、「過去の記録を含め確認したがわからない」との回答に終始しました。親会社である J R 東海への気遣いでしょうか。いずれにしても、差別は許されません。

メールアドレス・jsrou@yahoo.ne.jp