



## SEK本社と団体交渉を開催！！

2022年6月23日、JR東海労新幹線地本と新幹線関西地本は共同してSEK（新幹線エンジニアリング株式会社）との第2回団体交渉を開催しました。

3月30日の団体交渉申し入れから約3ヶ月経過して、やっとの開催でした。

この団体交渉開催の目的は、①2021年11月30日に開催した第1回団体交渉時に不明確だった回答を明確にすること。②第1回団体交渉以降の2022年1月21日に突然、各職場の掲示板に掲出された『就業規則の一部改正について』の理由と、不明確な内容を明確にすること。③年休は欠勤かどうかを明確にすることでした。

### 「労基法32条の2の趣旨を認識している」でも年間休日の削減

SEK本社は、労基法第32条の2すなわち1ヶ月単位の変形労働時間制の趣旨＝「労使が労働時間の短縮を自ら工夫しつつ進めていくことが容易となるような柔軟な枠組みを設けることにより、労働者の生活設計を損なわない範囲において労働時間を弾力化し、週休2日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものであること。」を認識していると明言しました。

しかし現実には、労基法32条の2を悪用して年間休日（特別休日）を削減していることに対してJR東海労は抗議し、対応を改めるように警告しました。



### 「所定労働時間に満たない場合は無かった」でも特別休日を削減

SEK本社は、前回の団交（11月30日開催）で明確に出来なかった所定労働時間を「14時間30分」と明確にしました。そして、山口さんも小林さんも当時の就業規則第55条の「所定労働時間に満たない場合（勤務を欠くこと）は無かった」ことを認めました。しかし、特別休日を削減され、今もなお15回勤務毎に1日の特別休日を削減されているのです。

# 労働基準法よりも就業規則を優先するSEK本社

私たちの質問と忠告に対応できなくなったSEK本社は、「特別休日については、就業規則第55条の定めに基づき適切に指定しているものであり、法令に違反しているとは考えていない」を繰り返すばかりでした。そして挙句の果てに、「特別休日を1ヶ月に何日与えなければならないなど就業規則には書かれていない」とまで言い出し、論点をごまかす始末でした。

## 自らを正当化するために就業規則を「改正」？

### しかし質問に答えられず

そしてSEK本社は、今までの違法行為を認めて対応を改めるところか、自らを正当化するために、2022年2月1日（JR東海労との第1回団体交渉の約2ヶ月後）から就業規則を「改正」したのです。その理由をSEK本社は、「誤解を無くすため」などと言い訳をしていましたが、「改正」後の条文である「1日の所定労働時間とは？」「1日の基準労働時間とは？」という私たちからの質問に答えることができませんでした。

## 1日の基準労働時間に調整するための休日は調整休日だ

SEKの就業規則第45条には、「特別休日」とは、公休日以外の無給の休日という。「調整休日」とは、1日基準労働時間に調整するために設ける休日だとはっきりと明記されています。

特別休日は、1日基準労働時間に調整するための休日ではないのです。これをごまかして悪用するから、「働けば働くほど休日が削減される」という矛盾が発生するのです。

## 「年休は欠勤ではない！」と明確な回答

最後に、JR東海の100パーセント出資子会社であるSEKに確認しました、「年休は欠勤になるんですか？」と。すると、「年休は欠勤にならないです！」と明確な回答がありました。

**働けば働くほど休日が減らされる！**

**こんなおかしいことはあり得ない！**

**新幹線地本と新幹線関西地本は共同して**

**今後に対応を進めていきます！！**