



## 2021年度協約改訂で改善を勝ち取ろうシリーズ⑥

# 出向先会社の年間休日が120日を 下回る日数は**休日出勤**とせよ！

### 出向先会社の120日に足りない休日数を休日出勤として賃金をD単価で支払え！

JR東海で現在行われている出向について、労働条件は「出向先の労働条件で」とされています。そのため、JR本体とは大きくかけ離れた労働条件で働かざるを得なくなっています。年間休日一つとっても120日が保証されていません。

中には1日の労働時間が「短いから」と、足りない（短い）分を足して7時間30分に達すると1日分の休日が削られる事態が発生していて、年間の休日が120日取れない会社もあります。

しかし、労働契約法の第12条では「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」と定められています。

会社は、JR東海就業規則を適用すべきであり、あくまでも「出向先の労働条件」との主張を崩さないのであれば、最低でも年間休日120日に足りない仕事については休日出勤をしたものとして、賃金をD単価で支払うべきです。

### 54歳原則出向の就業規則が労働条件の不利益変更にあたるか

労働契約法では、労働契約の締結や変更にあたっては、労使の対等の立場における合意によるのが原則とされています（第3条第1項）。そして、使用者（会社）は、労働契約の内容について、例えば、労働者に労働条件をきちんと説明することなど、労働者の理解を深めるようにしなければなりません（第4条第1項）（厚生労働省資料より）。JR東海の54歳原則出向の件は、労働者の意向を無視し一方的に出向を命じており、まさに労働契約法を遵守しているか疑問です。そもそも、出向を定めた就業規則が労働条件の不利益変更にあたるとの見解を示している労働問題の相談窓口があるくらいです。

JR東海労は、出向させられることによる労働条件の不利益変更を許さず、出向先においてもJR東海就業規則に照らした労働条件の確保を要求して闘っています。