



2023 JR総連春闘を職場から闘おう！シリーズ⑩

54歳原則出向は廃止せよ！ 会社は出向先の労働条件に責任を持て！

54歳原則出向は廃止せよ！

会社は、依然として54歳原則出向制度を盾に、組合員を出向先へと放り出しています。しかし、この54歳出向制度は、55歳定年制から60歳定年へと制度変更した際に、要員バランスを保つ必要からの当面の措置にすぎません。

すでに、60歳定年制が定着したどころか、65歳まで雇用される専任社員制度、更には最長で70歳まで雇用されるシニア契約社員制度導入に至った現在では、54歳原則出向制度は廃止されるべき制度です。

会社は出向先の労働条件に責任を持て！

会社は社員を出向させたら最後、出向社員の労働条件に全く責任を持ちません。出向規程によると、第8条は「出向社員の労働時間、休憩時間、休日、休暇等は出向先の規定による」と謳っています。

例えば、忌引休暇制度など存在しない会社に出向した組合員の家族が亡くなった場合、出向先会社に忌引休暇制度がなければ休暇を取って葬儀に参列することもままなりません。

JR東海に社籍を有していても、JR東海で労働するか出向するかで労働条件に大きな格差が生じることとなります。出向先でもJR本体と同等以上の労働条件を確保しなければ労働契約法第8条に抵触し、労働条件の不利益変更となります。

JR東海労は、出向者が不利益とならないよう闘います！