

申14号

「駅業務委託における議事録確認の遵守、新たな駅業務委託の一旦中止を求める緊急申し入れ」団体交渉を行うも対立深まる！

JESSが委託先として相応しいのか認識が合わず！
JESSの新人事・賃金制度の内容も不確定な現段階で
更なる委託拡大は容認できない！

総価契約は十%だらけの契約方法だった！

第2項における会社回答

- ・2014年から導入
- ・煩雑な賃金整理などの手間が減った。
- ・作業ダイヤベース（人工）から営業時間ベースに見直した。
- ・人工の積み上げはしていない。JESSの要員にJRは関知しない。

- ・標準数や単価も無くどうやって適正な契約か判断するのか？
- ・JESSが委託内容に対応できるのか判断する材料がない。
- ・JESSはJRの協力がないと人事・賃金制度改定をできないと言っている。

組合口

JESSの社員研修で第2項の内容と全く違う内容が教育されていた！ しかも…

JESS研修で教育されていたこと

- ・日勤 1.58人×契約単価+徹夜 3.16人×契約単価で決まる。
- ・徹夜 3.16に4人配置すると会社の持ち出しが多い。特公休買上で対応すれば、会社は人件費のコストダウン、社員は手取りが増える。両者ハッピーになれる！
- ・波動要員を抱えると利益予想が悪化する。

第2項回答と違う…

第3項における会社回答

- ・色々工夫して生産性を上げると、結果的に労働条件向上に繋がるとを伝えなかったと聞いている。
- ・研修資料を見たが、誤解を招く表現やこの間の水平分業の主旨とは違う内容があるという認識だ。
- ・組合の指摘は受け止めJESSに伝える。
- ・JESSの対応した内容はトレースする。

- ・JESSの認識は会社回答と相容れない。これを正しい内容だと言い切れるのか！？
- ・水平分業やグループ経営構想Vの主旨とはかけ離れている。
- ・正しい教育内容で再教育を行うように指導するべきだ！

組合口

会社はJESSへの委託あいきでしか考えていない！

- ・JESSでは組合加入を巡り不当労働行為も発生している。
- ・浴室のシャンプーやボディソープまで撤去している。これはコストダウンの本筋では無い。
- ・JESSの新人事・賃金制度は行きすぎた競争を煽るものだ。労働条件が固まらない限り、JESSにこれ以上委託することは容認できない。

組合口

第5・6項における会社回答

- ・JESSの新人事・賃金制度は競争を煽る内容では無いと聞いている。
- ・川崎への北口開業は、一部コーナー委託として、申6号の議事録確認違反していない。

第5項と第6項は対立！