



脱法解雇をゆるさないぞ！

先日、組合員に対して「60才以降、専任社員として雇用しない、また関連会社への斡旋も行わない」、という通告が行われました。年金支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、苦肉の策とはいえ「希望者全員の65歳までの雇用措置をする法案」が、労働組合側から求められている最中の出来事です。最も法案については、経営側からの抵抗が強いことは言うまでもありません。

わがJR東海ではどうなっているのでしょうか？ 会社は「法改正が明らかになった段階で法律に従って制度を設置する」、しかし「現状の制度が適切であると考えている」とも云っています。この現状の制度にもとづいて、冒頭の通告が行われたのです。

現状の制度は「年度初年齢49歳からの10年間に3回以上の懲戒処分、同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」については継続雇用の対象とはしないとなっています。これはJR他社と比較しても高いハードルといえます。そればかりか、懲戒処分と同列に期末手当の減額がきています。期末手当の減額は「勤務成績を総合的に判断して・・・」と、会社による判断が大きなウェイトを占めています。つまり、現行の制度では会社による恣意的な判断でのボーナスカット5回で、どんなに本人に働く意欲・意思があろうとも、60歳以降の雇用は奪われるのです。

社員・・・会社に気に入られる社員で無ければ、60歳以降は雇用されないかもしれない？

会社・・・社員がそう思ってくれたら、しめたもの・・・と考えているのかもしれない？

**こんな制度が「適切」なわけがない！！
会社は希望者全員の再雇用を実現せよ！！**