

## 恣意的ボーナスカットに抗議！

今回の夏季手当に於いて2名の分会組合員が不当で恣意的なボーナスカット(1名は昇給1乗数カット)を受けました。

その内の1名は、50歳(年度初年齢49歳)以降、通算5回目のボーナスカットを受けることになり、不当にも会社の差別的な継続雇用基準(経過措置)を適用されることになりました。

### 実質解雇と差別賃金体系「専任V」を不当にも適用！

昨年、「高齢者等の雇用の安定に関する法律」の一部が改正され希望者は、65歳まで雇用が可能になったにもかかわらず、JR東海では経過措置(退職時に懲戒処分3回以上、年度初年齢49歳以降10年間にボーナスカット5回以上、健康状態不良等)を適用するというもので、継続雇用の対象外とされた社員に対しては、厚生年金(報酬比例部分)支給開始年齢までの雇用制限(実質解雇)と、新たに新設された別枠の差別賃金体系「専任V」が適用される、JR他社には無い極めて不当な扱いを受けるというものでした。

### 現在、東海労組合員のみが適用を受けていることからしても恣意的・差別的なことは明白だ！！

すでに4人の組合員が経過措置の適用を受けていて今回、新たにこの経過措置の適用を受けた組合員を含め、分会全体で5名(組合員の4分の1)の組合員が不当にも「雇用制限(実質解雇)」と差別賃金体系「専任V」の適用を受けることになりました。

今回ボーナスカットを受けた組合員が担当助役にボーナスカットの理由を聞いても担当助役からは「総合的判断」と言われるだけで何ら具体的理由は明らかにされず、また今回で継続雇用を断られた組合員が植西助役に対して「これで65歳まで働けなくなった、どうしてくれるのですか!?!」と言うと植西助役は「そんなの知るか!」と乱暴にも全く誠意のない言葉を組合員に言い放ちました。

今回のボーナスカットを受けた組合員は、査定期間中に他の運転士にはない営業添乗も含め10回の添乗があり、まさしく狙い定めた恣意的で、カット目的の添乗だったことは一目瞭然です。

私たちは、恣意的ボーナスカットにより東海労組合員を職場から放逐することを通じ、「物言えぬ職場」へと突き進む会社に怒りをもって抗議すると同時に、恣意的ボーナスカット乱発による経過措置適用者の増大(解雇権濫用)、差別賃金体系「専任V」を断じて許さず、希望者全員65歳までの継続雇用を目指し闘います！