

差別の新たな温床だ！「専任V」新設反対！ 経過措置導入反対！希望者全員を65歳まで継続雇用せよ！

専任社員の労働条件変更について提案を受ける！

本部は12月13日団体交渉を開催し、会社から高齢法改正に伴う「専任社員の労働条件の変更」について提案を受けました。本部はこの間、「高齢法改正の趣旨は高齢者の65歳までの安定雇用を確保すること」との認識に立ち、経過措置を使わず、現行制度で継続雇用の対象外とされている社員も含め、希望者全員を雇用することを強く要求してきました。

これに対し会社は①これまで継続雇用の対象外としていた事由に該当する者は平成25年4月1日以降、新たに設定する「専任V」として厚生年金（報酬比例部分）支給開始年齢まで雇用する②専任Vとして雇用する者は、定年退職時に就業に支障がある健康状態もしくは勤務状況の者、定年退職時までの勤務成績が特に劣悪な者、就業に必要な意欲・能力を欠いた者③専任Vの基本給は160,000円（社員時の等級に拘わらず）、契約満了報労金も専任Iと比較しても契約期間に応じて5万円から25万円低額とする、などと提案してきました。さらに、同時に示された議事録確認の案では、現在ある再雇用の対象外となる具体的基準（懲戒処分3回以上、ボーナスカット5回以上など）がそっくりそのまま、専任Vとして採用する者の具体的基準とされているのです。

解雇要件、退職要件の増設や関連企業での継続雇用は許しませんが、会社の提案は「法律が変わったから継続雇用してやるが社員時代の評価が低い者は低賃金で働け」といわんばかりの内容です。さらに、専任Vは経過措置に拘わらず半永久的に設定された区分で、65歳から年金支給となる社員についても基準をクリアできなければ専任Vの低賃金で働かなければなりません。専任Vは新たな差別の温床として使われるのです。

希望者全員の65歳までの継続雇用確保と、労働条件の差別化を許さず、更にJR東海労は闘います。

専任Vはボーナスカットの活用策だ！

法律が変わったから継続雇用してやるが社員時代の評価が低い者は低賃金で働けってか？