

## 経過措置を導入するな！専任Vを撤回せよ！ 差別のない専任社員の労働条件をかちとろう！ 「専任社員の労働条件の変更に関する申し入れ」を提出！

12月26日、本部は会社に対し「専任社員の労働条件の変更に関する申し入れ」（申第23号）を行いました。これは、12月13日に会社が提案した「専任社員の労働条件の変更」があまりにも理不尽であり、看過できないものであったことから、安心して65歳まで働ける専任社員の労働条件をつくりだすために申し入れたものです。

JR東海労はこの間、「高齢法改正の趣旨は希望者全員を65歳まで雇用することである」との認識に立ち、会社に強く要求してきました。しかし会社は、「年金支給年齢以降は雇用しなくても良い」とする経過措置を導入するだけにとどまらず、これまで継続雇用しない条件としていた「基準」に該当する者を、新たに設定する「専任V」として基本給額を16万円とする等の提案を行ったのです。

「専任V」は新たな差別の温床であり、恣意的なボーナスカットをこれからも行うという、会社の意思の表れであると私たちは捉えます。一度作られた制度は半永久的に続きます。これからはJR東海労組合員のみならず、会社に物言う社員は「専任V」ということになりかねません。

他労組組合員の皆さん！このような提案を許してはいけません！差別のない専任社員の労働条件をかちとろうではありませんか！

### 申し入れ内容

- ◇経過措置を導入せず、希望者全員を専任社員として65歳まで雇用すること！
- ◇「専任V」を撤回すること！
- ◇「49歳からの10年間にボーナスカット5回以上」等の「基準」を撤廃すること！
- ◇定年時に病気休職等で復職できない場合は期間満了まで雇用すること！
- ◇専任社員の賃金を一律20万円とすること！
- ◇契約満了報労金の区分を廃止し増額すること！
- ◇高齢者用の短時間・短日数勤務を導入すること！
- ◇私傷病欠勤を180日にすること！

こんな理不尽な提案でも  
JR東海ユニオンは妥結！