

会社はまったく誠意のない態度に終始！ 経過措置導入反対！専任V新設反対！

専任社員の労働条件変更について団体交渉開催

本部は1月16日「申第23号（専任社員の労働条件の変更に関する申し入れ）」に基づく団体交渉を開催しました。「申第23号」は改正高齢法施行にあたり、経過措置を導入せず希望者全員を65歳まで雇用すること、専任社員区分「専任V」の新設を撤回すること、49歳からの10年間にボーナスカット5回以上などの「基準」を撤廃すること、専任社員の賃金を一律20万円とすること、契約満了報労金の増額、高齢者用の短時間・短日数勤務、作業の導入などを要求したものです。

要求に対する会社回答は、希望者全員を雇用するのが基本とした制度であるが法律で許されている経過措置を使うのは当然、従前の継続雇用基準に該当しない者を雇用するのだから、基準をクリアしたものと処遇上の区別は必要、専任社員区分「V」の対象とする者の基準は、決められていることを普通に行えばクリアできる、専任社員の賃金は世間相場と比較して十分高い、高齢者だからといって特別な勤務形態とする考えはない、など、全く誠意のないものでした。

会社は高齢法改正を悪用して、現行の継続雇用基準をそっくりそのまま専任社員区分「V」の対象者を選別する基準とし、社員差別を合法的に行える制度を作り直したといえます。恣意的なボーナスカットはやっていないと会社は言いますが、職場を見れば差別的カットがやられていることは明白です。JR東海労組合員のみならず、会社にももの申す社員は合法的に「区分V」に落とし込められ、低賃金で働かされる可能性があります。

「区分V」新設は、新たな社員差別の温床になるのです。

JR東海労は専任社員としての採用で差別を許さず、安心して働ける労働条件をつくるために、更に闘います。

交渉の詳細は『業務速報No.843』を参照して下さい。

専任Vは新たな社員差別の温床だ！

法律が変わったから雇ってやると言わんばかりの会社の居丈高な態度は許さない！