

## 希望者全員の65歳までの継続雇用認めろ！ 専任社員の差別賃金体系「専任V」反対！！

12月10日、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が一部改正されたことに伴い、会社から「専任社員の労働条件の変更」について提案がありました。

JR東海会社はこれまで、60才以降の継続雇用を希望する社員に対しては、他の会社にはない厳しい条件「経過措置（退職時に懲戒処分3回以上、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）」を適用し、恣意的な選別をして雇用継続を拒否しています。

今回の提案には、厚生年金（報酬比例部分）支給開始年齢までの雇用制限（それ以降は実質解雇）と、新たに新設する別枠の差別賃金体系「専任V」を適用するというものでした。しかし「経過措置」の条件はなくなったわけではありません。

ちなみに専任社員の基本給については、職責（「専任I」「専任II」「専任III」）に応じて3段階の額（18万円、19万円、20万円）がすでに会社から回答されていましたが、会社は、新たに差別賃金体系「専任V」（16万円/月）を設け、さらには契約満了報奨金も「専任I」と比較して5万円～25万円の低額とするという極めて恣意的・差別的な提案をしてきました。

現在、私たちの分会組合員で経過措置適用の組合員がすでに4人（分会組織の5分の1）います。そして、そのうちの一人は早速、再来年から専任社員でこの差別賃金体系「専任V」の適用を受け、また継続雇用も61歳で自分の意志とは関係なく断たれようとしています。これは、私たちへの攻撃にとどまらず、今後も社員を差別・選別する手段として会社のさじ加減ひとつで首切りを許すこととなります。

大阪第二運輸所の中では私たち東海労組合員以外、経過措置適用、差別賃金体系「専任V」が適用される社員は他にはいません！

**この事実からもこの提案内容がいかにも恣意的・差別的な  
組織破壊を目的としたものか一目瞭然です。**

私たちは、会社の「経過措置」適用者の増大（解雇権乱用）と差別賃金体系「専任V」新設を断じて許さず、希望者全員65歳までの継続雇用を目指しています！