

	2012年 12月18日 第582号	JR東海労新幹線関西地方本部 http://www.geocities.jp/jrcu_s_kansai/ 発行責任者 小林 國博 編集責任者 高田裕雄
--	--------------------------	---

差別の温床「専任V」の新設反対！

JR東海会社は12月13日、高齢法改正に伴う「専任社員の労働条件の変更」についての提案を行った。その中で明らかになった事として、①これまで継続雇用の対象外とされていた該当者について、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の基本給は16万円（社員時の等級に係わらず）、契約満了報労金も専任Iと比較して5万円～25万円 低額とする。さらに同時に提案された議事録確認の案では、現行の再雇用の対象外となる基準（懲戒処分3回以上、ボーナスカット5回以上等）がそっくりそのまま、専任Vとしての採用条件にされているのです。以下に主なやり取りを明らかにする。

組合・・専任Vの基本給、契約満了報労金が低額な理由は何か？

会社・・そもそも専任Vに区分される方は継続雇用の対象外としてきた。こうしたことを考慮すれば年金支給額よりも大きい額であり、問題ないと考える。契約満了報労金も同じ理由であり十分な額と考える。

組合・・法律が改正されたのだから、他の専任社員と同等の扱いをするべきだ。

会社・・今設けている基準は法律に基づいて行っており、合法である。基準に該当した方には適切な設定をした。基準を満たしていない方は、満たした方と同じにはならない。

組合・・経過措置という、法律の抜け穴を利用するようなやり方はやめるべきである。

会社・・経過措置は雇用するかしないかの話だ。処遇の話は別だ。会社は法律どおり雇用すると言っている。法律の趣旨は無年金状態をつくらないことだ。

組合・・法律の趣旨は希望者全員を65歳まで雇用することである。

以上、会社は従来の再雇用の対象外とされた者については「法律が変わったからやむを得ず雇用するが、評価が低いのだから低賃金で働け」という姿勢なのです。しかし、この制度はそれにとどまりません。専任Vになり得る条件としての、従来の再雇用の対象外とした基準がそのまま残っているからです。会社は法律改正のどさくさにつけ込んで、60歳以降の労働条件の改悪・差別化への道を切り開こうとしているのです。

私たちJR東海労は、希望者全員の65歳までの雇用と労働条件の差別化を許さずに闘うこととします。

経過措置導入反対！
希望者全員を65歳まで継続雇用せよ！