

65歳定年制に 要求提出



ひろしま

郵政産業労働者ユニオン
広島支部(広島郵便局内)
支部メールアドレス
piwu_hiroshima@yahoo.co.jp

19春闘において郵政グループ各社から「65歳定年制」が示されました。組合と会社は交渉においてこれを春闘交渉と切り離し、引き続き意思疎通をおこなっていくことを確認してきました。併せて交渉の場において、郵政ユニオンとしては、雇用と年金の確実な継続を図る観点から定年を65歳にするとは評価すると表明してきました。しかし、その内容は多くの点において認める事は出来ないものになっていま



現行の高齢再雇用社員の給与制度は、年金の支給開始年齢を60歳とすることを前提にしており、段階的に報酬比例部分の支給開始年齢が引上げられることによる「無年金」期間の拡大については何ら対策が講じられていません。

郵政ユニオンは、この間、無年金期間における生計費を確保する観点から「高齢再雇用社員の基本給の改善」を求めてきましたが、会社は要求に応じてきませんでした。提案では、61歳以降の給与体系は現行の

高齢再雇用社員制度をベースに構築するとしており、これでは「定年制」をうたいながら無年金期間の生活は保障され

郵政ユニオン労契法20条集団訴訟

中国地方第1回公判

4月17日(金) 広島地方裁判所

ません。

会社は、導入の理由を「少子高齢化の急速な進展により若年労働人口の減少が続いており、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題となっている」とし、郵政グ



グループにおいても、今後、高齢層社員の能力及び経験を本格的に活用するとしています。

郵政ユニオンは、65歳定年制の導入にあたって65歳ま

で安心して働きつづけ暮らしている賃金と職場環境の確保が必要であると考えています。とし、下記の要求を3月17日、会社に提出しました。

記

- 1 給与体系は、60歳までと
- 61歳以降を分けるのではなく、65歳までの給与体系とする(1)
- 2 会社提案にある「役職・コース体系」別(シニアスタッフ、課長代理・課長)の年収ベースについてどのような想定、構成されているのか、具体的に明らかにすること
- 3 65歳定年制の導入に伴い、定期昇給の年齢上限を60歳に引き上げること
- 4 提案されているシニアスタッフの基本給を大幅に見直すこと
- 5 会社提案で不支給とされている扶養手当、住居手当、特別調整手当(寒冷地手当)は支給すること
- 6 退職ポイントは、60歳までの年間ポイントを引き続き65歳まで付与すること
- 7 60歳まで社宅に入居を許可されている社員については、引き続き65歳まで入居できるようにすること
- 8 加齢や健康状態の変化などに伴い、現在の職務を行うことが困難となった社員への配慮として、担務や勤務時間等を選択制とするなど制度として確立すること
- 9 新たな高齢再雇用制度について
(1) 提案では、「給与は65歳定年制のシニアスタッフと同じにする」となっていますが、しかし、この金額では無年金期間の生計費を確保できません。したがって、基本給を大幅に見直すこと
(2) 査定昇給は実施しないこと

以上

広島中央支部組合員への 強制配転に強く抗議する！

3月19日、郵政ユニオン広島中央支部組合員の重本憲廣君に対し呉郵便局への異動内命が通知されました。

重本君は社員申告書で述べている通り、主な通勤手段は公共交通機関と自転車です。JRで通勤するとしても始発は5時41分で、呉郵便局の早出勤務の5時開始には間に合わず、7時以降の出勤となります。又、3月に入り3人が窓口担務の訓練を開始しましたが、重本君はそのうちの1人です。訓練期間中の異動は、何のための訓練なのか広島中央郵便局が社員からの信用を失う行為です。

一方的に異動の内命を通告することはもちろん、本人同意の無い配転は許すことができません。とし、当該支部及び地本は、本人同意のない配転撤回の申し入れをそれぞれ提出しました。