

2011年7月19日
郵産労 第2号

株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役会長
川 茂 夫 殿

郵政産業労働組合
中央執行委員長 廣岡 元穂

期間雇用社員の65歳定年制に関わる要求書

2011年10月1日より、満65歳に達した期間雇用社員については雇用契約が継続されない旨が通告され、具体的な雇い止めが適用されることとなります。しかし、対象となっている当事者にとってみれば、「今後も働く意欲も体力もあるのに一方的な通告は納得できない」「国は高齢者の雇用促進を言っているのに、会社のやり方はあまりに理不尽。年齢は関係ない。経験・実績を重視してほしい」「年金は200万円以下で、働けなくなったら即生活に影響が出てくる。何とかしてほしい」「65歳雇用打ち切りは採用時に何ら説明がされなかった。会社は説明責任があるのではないか」等の声が上がっています。一方、会社は対象社員との対話では、雇用継続の会社努力や個々の実情を斟酌することなく、一律的な雇い止め通告を行なっています。しかし職場によっては、65歳を超える期間雇用社員も必要労働力としてその力を発揮しています。会社として丁寧な対応が求められています。したがって、以下の内容での要求書を提出します。早急な回答を求めるものです。

記

- 1 2011年10月1日以降、雇い止め対象者となる期間雇用社員の人数を明らかにすること
- 2 「会社が特に必要と認める場合は、満65歳を超えて雇用契約を更新することがある」とされています。その具体的運用として①業務遂行能力②後補充が困難な場合、があげられています。③本人事情（生活困窮など）を加えること
- 3 雇い止め通知は、個々の職場事情を詳細に検討することなく、全国一律に行なわれています。雇用継続を願い出る社員に対してはその実情を尊重した対応・雇用継続を行なうこと
- 4 今回の雇い止め通知は、「上部機関からの指示にもとづき一律行っている」と証言する現場管理者もいます。それぞれの所属長が、自主的に柔軟に職場実情に応じて判断する様再指導すること
- 5 やむなく雇い止めに応じ、なおかつ働く意欲を持ち続けている期間雇用社員については、新たな働く場などのあっせんを会社責任で行うこと

以上