赤字を理由にした 安易な雇い止めは許されない！

●郵便事業会社の反対を押しきって、宅配事業の統合を進めた西川前社長。夏期繁忙期の統合は混乱を招くという郵産労の反対を無視、強行した郵便事業会社。結果、１０００億の赤字を背負うことになりました。そのツケは、非正規社員の雇い止め。こんな理不尽な使い捨ては許せません。まじめに働く労働者には一切責任はありません。赤字の責任は会社にあります。

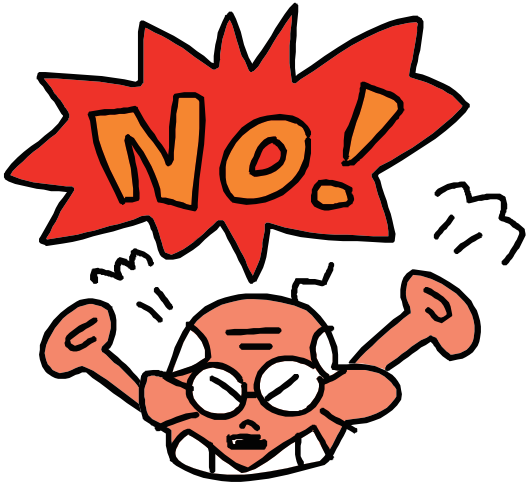
●７月末で２１０００人、９月末で２５０００人強の非正規社員の雇い止めが計画されています。ゆうパックと６５歳定年制に関した「合理化」計画です。郵産労は、７月19日に要求書を提出。働く意欲のある人は、雇用継続をするよう、強く求めています

●満６５歳に達した期間雇用社員については、２０１１年１０月１日より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になります。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」の声が上がっています。

一方、会社は、雇用継続の会社努力や個々の実情を斟酌することなく、対象社員に一律的な雇い止め通告を行なっていますが，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るのが実態です。

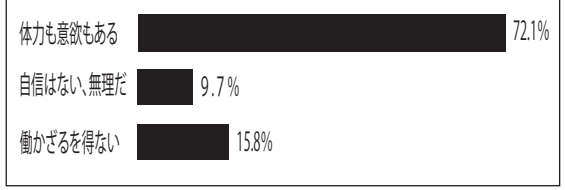
要　求　項　目

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、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



まだ、働ける～！

全国共同会議による「65歳定年制アンケート」報告書では



郵産労との交渉到達

満６５歳に達した日以後においても、会社が特に必要と認める場合は、雇用契約の更新を行うことがある。

「会社が特に必要と認める場合」の運用について
①当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えていること
②当該期間雇用社員の後補充を行う必要があるが、その後補充が困難であると会社（所属長）が認める場合

２０１１年８月　　郵政産業労働組合　〒170-0012東京都豊島区上池袋２－34－２　　03－5974－0816　　http://www.yusanro.or.jp/