



70歳までの就業機会確保に向けて！

II. 事業の持続性を確かなものとするための労働力確保に向けた要求

【3. 改正高年齢者雇用安定法にもとづき、70歳までの就業機会確保に向けた検討を進めること】

本部は、前回の主張に続き、改正高年齢者雇用安定法は現時点では罰則規定がなく、企業への努力義務となっているものの、法律自体は改正されることから、全国約2万4千の郵便局ネットワークと約40万人の社員を有する会社として、他社より先んじて検討を進めるようあらためて主張した。また、現時点で65歳を超える雇用実態があることを踏まえ、その整合に関する会社の考え方を質した。

会社は、現状、雇用契約更新の上限年齢を満65歳としており、満65歳以降の契約更新については、①当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、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が認める場合の例外的な措置としており、安易に65歳を超えて契約更新は行っていないとした。

本部は、満65歳以降の雇用更新に関する適正運用はもとより、現時点においても65歳を超える雇用の一部業務運行をゆだねている状況について、会社が適切に認識するよう改めて主張した。

本部は、70歳までの就業機会確保に向けた検討については、今春闘ゾーンで一定の方向性を確認するべきとし、引き続き交渉を展開していく。



つながる！ JP労組

お友だち登録キャンペーン実施中

JP労組LINE公式アカウントを開設！
春闘情報などの最新情報をお知らせして
います！ぜひお友だち登録を！



(担当：我如古)