

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正規社員との格差をなくす。

均等待遇。

男女の差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利した。

Twitterページを開設しました！ 未来のツウクンバーも見れます。 <https://twitter.com/Unionkyusyu> ユニオン長崎で検索！

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 4069
20年7月3日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

「明日から給与半分ね！ ただ仕事は これまで同様しっかりやっってもらうけど」 って言われて、頑張れますか？

65歳定年制で交渉 会社の年収試算根拠を批判

65歳定年制の導入に対する交渉経過
19春闘で65歳定年制における処遇の基本的考え方が日本郵政グループ各社から示され、昨年5月24日には65歳定年制の導入詳細が提示されました。
中央本部は窓口交渉を重ねたのち、今年3月17日に65歳定年制に関する要求書を提出しました。
そして5月20日に65歳定年制に関する要求交渉を行い、65歳まで安心して働き続け、暮らしていける賃金と職場環境を確保するよう会社に求めました。

おはようございます。
皆さんは60歳になつたのちの働き方を考えたことがありますか？長崎中央局では正規・非正規問わず中堅・若手が多く、60歳になつた後まで考えている社員は少ないと思います。



このような状況の下、6月18日、現在60歳が定年の正社員について、日本郵政から「65歳定年制の導入（社員周知用）」「65歳定年制導入

今回の65歳定年制では、給与体系を60歳までと61歳以降に分け、新たな給与制度が導入されます。新たな給与制度では、基本的な職務である「シニアスタッフ職」の基本給額は184,200円です。これは単一額で、60歳時の基本給が30万円であっても40万円であっても同額となります。このため61歳より後の給与（年収ベース）がそれまでの5割になる社員も出ます。この他、扶養手当や住居手当など生活関連手当が不支給となるなど、劣悪な条件が示されています。

における基本的な考え方「及び一般社員の制度概要」について、の情報提供がありました。郵政ユニオンは、65歳定年制の導入に対してこの間、「給与制度や役職定年制・手当について」などからなる要求書（左記・一部）を提出し、交渉を重ねてきました。



郵政ユニオンは、年金の支給年齢が段階的に引き上げられる中で、雇用と年金の確実な継続を図る観点から、定年を65歳にすることは評価すると表明してきました。しかし提案された制度内容は、65歳まで安心して働き、暮らしていける賃金・労働環境とは言えません。更なる整備が必要であると考え、今後も制度設計の見直しを求め交渉を続けていきます。

「65歳定年制」に対する会社回答と対する質疑（一部抜粋）

- 【給与制度に関して】**
- 〈組合〉回答は、「60歳以下の給与体系は維持し、61歳以降の給与体系は現行の高齢再雇用制度をベースに構築する」としている。組合は、60歳までの給与を維持することは当然であり、定年が65歳になることにより社員は、65歳まで働くことを前提に生活設計をする。よって給与体系を60歳までと61歳以降に分けるのではなく、65歳までの給与体系し、定期昇給の年齢上限を60歳にすることを求めている。会社の回答は「応じられない」となっているが、会社からのコメントを求める。
 - 〈会社〉生計費は50歳台でピークに達する。全体の財源という意味も大きく、60歳以降も同じ水準でというが財源で非常にきびしいところがある。60歳以降の給与体系の見直しが必要になってくるが、生計費の上昇が50歳台をピークに達するということがあるので、60歳以下の給与体系は現状を維持することで決定した。定昇の引き上げについても、50歳台で生計費がピークに達し、そこから下がっていくということがある。定昇年齢の引き上げということにはならない。
 - 〈組合〉会社として新たに持ち出しをして制度設計をするということはあるか。
 - 〈会社〉定年延長によって一定の持ち出しはあるが、一定の範囲内で制度設計をせざるを得ない。
 - 〈組合〉給与体系について65歳まで一体とするなどの給与体系にする計画検討はしたか。
 - 〈会社〉そこも含めて検討した結果、先ほど述べた中身となった。