

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. 4635
26年4月7日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

70歳まで働ける制度だけでなく職場づくりも重要だ

おはようございます。

事故は続く傾向があると言われていますが年度末から新年度にかけて交通事故が続いています。皆さんも安全最優先で業務にあたりましょう。

春闘では例年、賃金引上げはもちろんですが、労働条件の改善も要求しています。

郵政ユニオンは、26春闘で会社に70歳までの就業確保に向けた検討状況について、明らかにするように求めました。

会社からは「高齢者雇用安定法により、70歳までの就業確保措置を講ずることが努力義務として課せられている。また、会社として高齢層の就業機会の確保という社会的な要請に添えていく必要もあり、「JPEビジョン2025+」の中でも

制度の創設を掲げているものであり、65歳超の社員に対する継続雇用制度を創設することとする」との回答がありました。

具体的には、期間雇用社員の社員区分に新たな雇用区分（セカンドエキスパート社員、セカンドシニア社員）を設け65歳になる正社員のうち、継続雇用を希望する者について選考の上、合格者を継続雇用するとなっています。

運用開始時期や処遇の詳細など今後別途検討する項目もありますが、現時点での概要と問題点を列記します。



選考により採用

概要では担当業務を適正に実施できる健康状態能力をもった人材を選考により雇用するとなっていますが、危惧するのは不採用となる社員がでてくることです。高齢者雇用安定法では、65歳

までは全社員を対象に希望者全員の雇用を確保することが法律で義務付けられていますが、70歳までの就業機会の確保は、現時点では企業の努力義務にとどまるため、希望者全員を雇用しなくても法律違反とはなりません。

郵政の職場で再雇用制度がスタートした時にも選考を実施して不採用となった社員もいました。選考によらない希望者全員の採用を求めます。



同じ職場で働けるのか

採用数は年度ごとに想定採用数を決定となっていますが、人手不足は局によって異なります。

今、働いている再雇用社員は60歳以前と同じ職場で働いている社員がほとんどですが、過去のケースでは、他局（北局や西彼杵局）での採用になった社員もいました。社員への示し方は要検討

となっていて、現時点ではどうなるかわかりませんが、65歳以前と同じ職場で働けるように求めています。

毎年雇用更新

契約期間は1年契約となっていて、後任の補充見込みがある場合等は雇用更新しないとなっています。新卒の採用数の増加や中途で期間雇用社員などが採用されれば、雇用更新されないかもしれません。

働きたくても働けないのは問題です。1年更新ではなく希望すれば70歳まで働ける制度にしなければ意味がありません。

肝心の給与は

セカンドシニア社員は、月給制ではなく時給制（セカンドエキスパート社員は月給制もあり）で、時給は地域基幹職初任給（高卒）相当とし、資格給等の加算給は適用しないとなっています。臨時手当等は支給されませんが資格給が加算されないとすると、セカンドシニア社員の給与は65歳以前の給与より低くなる社員がほとんどです。

70歳まで働ける制度の創設は評価しますが、選考での採用など問題点も多くあります。また、制度があっても働けない、働きたくない職場では意味がありません。高齢者でも働ける職場づくりも重要です。
日本郵便の職場は年々きつくなってきた、退職者が後を絶ちません。日本郵便では45歳に対象者を拡大させた2026年3月末の早期退職者が、うちうち銀行やかんぽ生命に比べて、突出して多かったとの話もあります。
70歳どころか定年を待たずに退職する社員が多いのは、職場環境が悪いこと、仕事がついにきつい職場にならないように、おかしい事はおかしいと声を上げていかなければ職場は悪くなる一方です。



仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員の正社員化を。めいせ、均等待遇、なんとして差別！

