

2014年11月5日
郵政ユニオン 交第6号

日本郵政株式会社
取締役兼代表執行役社長
西室 泰三 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

「新たな人事・給与制度」導入に伴う高齢再雇用社員 の給与制度改正に関する要求書

「新たな人事・給与制度」の導入に伴い、高齢再雇用社員について「新たな職種体系」及び「新たな給与体系」の改正が提案されています。高齢再雇用社員の人事・給与制度については現行制度の枠組みを維持し、正社員の制度改正に伴う最低限の見直しのみ行うとしていますが、現行高齢再雇用制度については、以下二点の理由において、高齢再雇用社員が引き続き安心して働き続けることを可能とする制度とは到底いえないことから、抜本的な改善を要求するものです。

第一に、現行高齢再雇用制度は、雇用と年金の確実な接続を図る観点から、2013年4月1日から、経過措置を設けることなく実施されることとなり、制度上は、希望者全員が65歳まで働くことができる枠組みはできました。しかし、現行制度は、年金の支給開始年齢を60歳とすることを前提としているため、今後、段階的に報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられることによる「無年金」期間の拡大については何ら対策が講じられていません。つまり、無年金期間における高齢再雇用社員の生計費の確保は焦眉の課題であり、早急な改善が求められます。

第二に、高齢再雇用社員は定年により、新たに1年間ごとに雇用契約を締結する有期雇用社員であるが、定年の前後において、仕事の内容、責任の重さ、時間外労働を含めた労働時間の長さなどについては何ら変わることがないにもかかわらず、定年の前後における賃金は、概ね40%前後、引き下げられています。そうすると、当然にして、労働契約法20条が適用されるべきものであり、不合理な労働条件は速やかに是正しなければなりません。なお、2012年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」（施行通達）では、定年前後における労働条件の相違については、「定年の前後で職務の内容等が変更されることが一般的であるから、特段の事情がない限り不合理と認められない」と言っていることから、会社のように職務の内容等が定年前後で変更されない場合は、不合理な労働条件といえます。

以上の理由から、高齢再雇用社員の給与制度について以下の要求書を提出し、早急の回答を求めるものです。

記

- 1 無年金期間における高齢再雇用社員の生計費を確保する観点から、高齢再雇用社員の基本給表における基本給を大幅に改善すること
- 2 基本給の改善にあたっては、高齢再雇用社員の職務内容や責任の程度は正社員と同一であることから、同一労働同一賃金を基本とすること
- 3 高齢再雇用社員の一時金支給月数（本年度夏期は0.86月）については、正社員と比べ概ね半分の支給月数となっているが、基本賃金を40%前後引き下げた上での措置としては極めて厳しく不合理であることから改善すること
- 4 高齢再雇用社員に不支給となっている扶養手当、住居手当、寒冷地手当等生活関連手当など合理性を欠く支給実態にある手当等については、労働契約法20条の趣旨に照らし見直すこと
- 5 高齢再雇用社員の新たな職種体系として、退職時のコース別に職種定義が示されているが、現行の高齢再雇用制度における高齢再雇用社員に求める職務との違いを説明すること
- 6 現在の高齢再雇用社員の人事評価は、人事に関する単なる基礎資料として一応実施するにすぎず、評価結果が、給与・賞与などに反映されることもない。今後、再雇用一般職及び再雇用地域基幹職の職種定義については、それぞれ異なる定義を用いるようであるが、これから的人事評価の在り方について説明すること
- 7 再雇用一般職から再雇用地域基幹職への移行又はその逆について、新たな職種体系の中で予定されているのか説明すること。
- 8 再雇用一般職及び再雇用地域基幹職の勤務地については、必ず希望を聴取し、本人希望の充足を第一義とすること
- 9 再雇用地域基幹職の「※1 人事異動の運用については、現行と変わるものではない」との注釈の意味は、「原則として定年時と同一の勤務地」と解するのか、説明すること
- 10 深夜勤実施職場において、健康上の理由等から深夜勤の免除等、勤務軽減措置を受けてきた社員が高齢再雇用社員として採用される際、一律に再雇用短時間勤務II型社員とされているが、こうした措置は、今後、無年金期間が拡大される中にあって著しく合理性を欠くものである。高齢再雇用制度の趣旨を踏まえ、再雇用フルタイム勤務社員での「日勤固定」など、本人の希望を最優先した制度に改めること

以上