

協約・協定改訂シリーズ3

会社は雇用を継続するための施策を！

なぜ65歳まで働けないのか？
『嫌ならやめてもらって結構です。』
と言わんばかりの会社の姿勢に怒り!!

多くの社員が専任社員を選択せず退職

60歳以降専任社員として65歳まで働けることになってはいますが、多くの社員が専任社員を選ばず退職してゆくのが現実です。過酷な労働条件に体力の不安を感じて専任社員を希望しないのです。まして賃金にしても大幅にダウンされます。『やってくれるか!』という思いで60歳をむかえ退職してゆきます。

東海労は労働条件をはじめ、通勤や勤務箇所など細かなところまで考え65歳まで自信をもって働ける専任社員の制度にするよう会社に要求してきました。しかし会社はいっこうに改善しようとはしません。いままで通りの職種で働かせ、賃金だけは大幅にダウン。これでは働く意欲が出るはずがありません。まさに「働かせてやる」という姿勢が見え隠れしています。

いやならやめろといわんばかりの会社の姿勢を許さず、協約・協定の改訂交渉に私たちは取り組みます

専任社員の雇用条件・労働条件について

1. 専任社員の雇用条件について専任社員として65歳まで働ける環境を整えること。
具体的にはハーフタイム、高齢者用交番の作成、近距離通勤の実現
2. 区分「専任V」を撤廃すること。
3. 専任社員の年間休日を150日にすること。
4. 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。
5. 専任社員の介護休暇を365日とすること。
6. 希望者全員65歳まで継続雇用すること。
7. 勤務成績等による専任社員雇用基準を撤廃すること。
8. 定年退職時に休職して復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。