

「専任社員の雇用に関する協約の改訂その他に関する申し入れ」提出！ 希望者全員を65歳まで雇用せよ！

8月29日、第180通常国会において「改正高齢法」が成立し、来年4月1日から施行されることになりました。さらに11月9日には厚生労働省から「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が公布されました。

この「改正高齢法」の主旨は「希望者全員を65歳まで雇用すること」です。これによって「みなし規定」として継続雇用時に労働者を選別できる「基準」が廃止されます。しかし「現行高齢法」で「基準」を取り入れている企業は「経過措置」として老齢厚生年金の報酬比例部分が支給される年齢以降に「基準」を用いることが認められてしまいました。

本部は「改正高齢法」の趣旨を踏まえて、これまで継続雇用の対象外とされている社員についても継続雇用を認め、経過措置を導入することなく希望者全員が65歳まで安心して働ける制度をつくるため、11月22日「専任社員の雇用に関する協約の改訂その他に関する申し入れ」（申第21号）を会社に提出しました。今後、団体交渉で要求を勝ち取るために奮闘します。

主な申し入れ内容

- ◇協約・就業規則に新たな解雇事由、退職事由を盛り込まないこと！
- ◇現行制度で専任社員に雇用されない社員も希望者全員を65歳まで雇用すること！
- ◇「経過措置」を導入することなく希望者全員を65歳まで雇用すること！
- ◇ボーナスカットや処分を理由とした「採用基準」を撤廃すること！
- ◇専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番を作成すること！
- ◇専任社員の基本給は一律20万円とすること！
- ◇満了報労金を増額すること！
- ◇私傷病欠勤を180日とすること！
- ◇改正高齢法の趣旨を踏まえ定年は65歳とすること！