

業績回復の見通しが立たない今、社員とその家族に 未来に希望が持てるシステムの構築を求む！

団交報告

2009 4 17 14:00 NAA

■春闘「0」回答！

1

■ 60歳以上の雇用継続を求める！

現在、成田では現場のMGR等々の判断によって現在雇用している60歳以上の雇用延長廃止、また今年60歳を迎える従業員の再雇用を廃止する動きが出てきています。(定年再雇用の機会が厳しいとの理由)

会社が定年延長や定年廃止もしないまま、60歳の従業員を定年により退職させようとしたら、高年齢者雇用安定法9条に**違反します**。

しかし、会社は不況(コストカット)を理由に来月以降定年を迎える従業員を延長しないつもりです。これは、法律の趣旨にも違反します。

会社は目先のお金だけを削減するのではなく、60歳を迎える従業員の経験と実績を生かし、法律の趣旨に沿った対応をするべきです。

また、シニアマネージャー、マネージャー陣は(自分達の都合だけでやっている)本当に現場の従業員のこと、そして10年後、20年後のことを考えてマネジメントしているのかが疑問です。

現在の定年再雇用者を辞めさせて、そのpositionにまたvendorさんをいれることは解雇権の乱用となります。

平成18年4月1日、高年齢者雇用安定法が改正され、事業主は、次の(1)から(3)までのいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)により、**65歳までの安定した雇用の確保が義務付けられています**。

(1) 定年の引上げ (2) **継続雇用制度の導入** (3) 定年の定め廃止

(注1) この年齢は、年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせて、平成25年(2013年)4月1日までに、段階的に引き上げていくものです。

(平成18年4月～平成19年3月：62歳。平成19年4月～平成22年3月：63歳 平成22年4月～平成25年3月：64歳 平成25年4月～：65歳)

この背景には公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられているのもあります。高齢者の所得保障という観点から、高齢者ができるだけ長く働けるようにするという社会的要請もあります。若い社員の方たちも自分の親がこの年齢に達している方もいると思います。他人事ではありませんし、いずれ自分もその年齢に達する時がくるのです。

■ 時勢に合ったマイレージの方程式の早急な作成を求む！

会社側の都合で決められている現在のマイレージですが、会社側は全従業員にたいして交通経路の申請書を書くよう要求しました。

組合側は前から言っているようにその時のガソリン価格が反映するようなマイレージの方程式の早急な作成を会社側に強く要請しました。去年の急激なガソリン価格の上昇は即、家計に大きな影響を与えました。そして会社側は6月にも新たなマイレージを提示してきます。

ガソリン 115. 1円=20日現在

4月22日15時1分配信 [時事通信](#)

22

20

1

1 115 1 3

0 4 99 9 18 2 1138

随時組合員の加入を行っております。

HPアドレスは <http://www.fdxunion.com>

メールアドレスは fdxunion@fdxunion.com