

継続雇用制度の対象者限定基準は廃止されるか？

60歳以降の雇用確保、「高齢法」改正案を閣議決定

3月9日、政府は「高年齢者雇用安定法の改正案」を閣議決定し、今国会で企業に60歳以降の雇用を継続させる法律をつくり、来年4月からの法律施行を目指すとしています。

私たちの年金は、老齢基礎年金（定額部分）と老齢厚生年金（報酬比例部分）からなります。年金の支給開始年齢の引き上げにより、「定額部分」については、2001年度からすでに61歳に引き上げられ、段階的に2013年度には、65歳になるまで受け取ることができなくなります。また、「報酬比例部分」については、2013年度から61歳に引き上げられ、2025年度には段階的に65歳になるまで受け取ることができなくなります。年金支給開始年齢が引き上げられることで、JR 東海における継続雇用制度の対象者限定基準のままでは、来年60歳を迎え、専任社員になるか、退職した場合でも就職口がなければ、年金ももらえず全く無収入の人が出てくることになるのです。



「無年金、無収入」はなくなるか？

「高齢法」改正法案により、60歳以降で「無年金、無収入」はなくなるのでしょうか？改正法案では「継続雇用制度の対象者を限定できる基準の廃止」で、60歳以降に企業に雇用を継続させることとしています。しかし、企業が再雇用する場合に「これまでの勤務態度など特に問題がなければ、再雇用する」というような裁量権を与えています。

現行、JR 東海の再雇用の基準内容は、①年度初年齢49歳の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者。②同様の10年間に、出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者は、再雇用することから除くとしています。

10年間を調査期間として、些細なことでも処分やボーナスカットが繰り返され、労務管理の手段にされているのです。「高齢法」改正法案の趣旨が「希望者全員雇用」であっても、内実は、JR 東海の思い通りの再雇用制度になってしまう恐れがあるのです。

60歳以降の年金と雇用の問題解決に向けて闘おう！

年金問題は、支給開始年齢の引き上げで雇用の問題に影響を与えます。私たちは、60歳以降の雇用と年金における問題の解決に向けて、さらなる働きかけをつくり出して行こうではありませんか。