

65歳定年制の実現を目指そう!!

無年金・無収入をなくそう!

2013年度から、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引上げに伴い60歳以降再雇用されなければ、無年金・無収入となります。60歳以降の雇用問題は働く者にとっては非常に重要な問題です。年金満額支給されるまで働ける制度が求められています。

JR東海は希望する全ての社員を専任社員として採用すべきだ!

2006年改正された「高齢者雇用安定法」により、企業に対して60歳以降の労働者の安定した雇用確保のための措置を採ることが義務付けられました。

JR東海は継続雇用制度を導入し、60歳定年を迎えた社員を専任社員として再雇用する制度にしました。しかし、希望者全員が再雇用される制度ではありません。条件があるのです(下表参照)。JR東海は働く意欲のある社員を雇用しない制度をつくっているのです。現実には今の制度のもと、2011年の冬のボーナス支給時点で専任社員として雇用されないことが確定的な社員がいます。JR東海は希望するすべての社員を専任社員として再雇用すべきです。

65歳まで安心して働ける

制度にしよう!

3月9日、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」が閣議決定されました。閣議決定では定年後に再雇用する人を限定できる規定を撤廃し、働きたい人、全員の再雇用を義務付けています。しかし、人件費増を懸念する企業は義務化に難色を示しています。

そして、閣議決定では企業の立場を尊重して、雇用確保の義務付けは年金支給開始年齢が61歳になる2013年度から最終的に65歳になる25年度までの12年間で段階的に進めるとしています。

つまり、JR東海では、年金の報酬比例部分が支給される年齢になったら、今までの専任社員の採用基準が残り再雇用されない社員が出てくるのです。私たちJR東海労は、65歳まで安心して働ける65歳定年制度の実現を目指し、今後も会社との交渉、国会議員への要請など含め取り組みを強化していきます。

性別	生年月日	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	16/4/1以前の方	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	21/4/1以前の方	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	16/4/2~18/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	21/4/2~23/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	18/4/2~20/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	23/4/2~25/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	20/4/2~22/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	25/4/2~27/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	22/4/2~24/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	27/4/2~29/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	24/4/2~26/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	29/4/2~31/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	26/4/2~28/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	31/4/2~33/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	30/4/2~32/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	35/4/2~37/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	32/4/2~34/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	37/4/2~39/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	34/4/2~36/4/1	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	39/4/2~41/4/1	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金
男性	36/4/2以降生まれ	報酬比例部分		老齢厚生年金	老齢基礎年金
女性	41/4/2以降生まれ	報酬比例部分	定額部分	老齢厚生年金	老齢基礎年金

- 再雇用の対象外となる場合とは、具体的には以下の通りである。
- 定年退職時に病気休職、待命休職、自己都合休職、公職休職、刑事休職の各休職中の者
 - 定年退職時に従事していた業務を遂行することができない者
 - 年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者
 - 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
 - 同様の10年間または年度初年齢69才の年度の定年退職日までに、会社の秩序、名誉及び信用の維持に重大な影響を及ぼす行為をした場合、旅客や社員等の負傷を伴うなど重大な運転事故を発生させた場合、それらに類すると認められる重大な事由がある場合

65歳まで再雇用
企業に義務づけ

改正案を閣議決定
 政府は9日、定年後も65歳まで働きたい人全員の雇用確保するよう企業に義務づける「高齢者雇用安定法(高齢法)」の改正案を閣議決定した。年金の支給開始年齢が65歳までの段階的に引き上げられるに伴い、多くの企業が定年とする60歳以降、職に就けなくて無収入・無年金となる人が出

あを防ぐ狙いだ。国会での成立を目指す。
 この高齢法は、労使協定で義務を決めれば、定年後に再雇用する人を限定できる。改正案はこの規定を撤廃し、働きたい人全員の再雇用を義務づける。ただ、人件費増を懸念する企業側は義務化に難色を示している。このため雇用確保の義務づけは、男性の支給開始年齢が61歳になる2013年度から、最終的に65歳になる25年度までの12年間で段階的に進め