

改正高齢法への経過措置導入反対！ 希望者全員の再雇用を勝ち取ろう！

厚生労働省の労働政策審議会は2月23日、高齢者雇用安定法改正法案について「おおむね妥当」という答申を出しました。これにより60歳定年後に継続雇用する対象者を限定できる制度は廃止されることとなります。ただ、経営側の不満から改正法案には、厚生年金の報酬比例部分の支給年齢引き上げが完了する2025年までは、再雇用対象者基準の廃止を猶予する経過措置が盛り込まれようとしています。法律改正により、形式上は雇用と年金の空白期間は無くなることとなりますが、報酬比例部分の年金額は微々たるものであり、生活は非常に苦しくなります。経過措置は採用せず、再雇用対象者基準は即刻廃止するべきです。また、JR東海基準で60歳定年を前にして再雇用されないことが確定的な社員についても、新法を適用し救済するべきです。

改正法案は今国会に提出され、厚生年金の報酬比例部分の支給年齢引き上げが始まる2013年4月から施行される見通しです。希望者全員完全再雇用される法律実現に向け、さらに行動を展開していこうではありませんか。

65歳まで雇用「妥当」

労政審答申企業側、不満も

労働政策審議会は23日、企業が60歳定年に達した社員から再雇用者を選ぶ基準を廃止し、希望者全員の65歳までの雇用確保を義務付けるとした高齢者雇用安定法改正案について、小宮山洋子厚生

労働相へ「妥当」と答申した。企業に不満が根強い。改正案には全面的な導入を2025年までの猶予するなどの妥協策も盛り込まれた。答申を受けて厚生省は法案を今国会に提出、13年

4月施行を目指す。現行法は定年後の雇用継続について、労使合意があれば現役時代の出勤率や健康状態などの一定の選別基準を設けることを認めているが、法改正に伴い廃止

労政審答申のポイント

- 60歳で定年を迎えた社員について、労使合意で継続雇用者を選別できるとした基準を廃止し、希望者全員の65歳までの雇用確保を企業に義務付ける
- 継続雇用先の対象をグループ会社に拡大
- 行政が勧告しても雇用確保義務を果たさない企業は社名を公表
- 2025年まで全面導入を猶予する。経過期間中は希望者全員雇用の対象を、年金受給が始まっている人に限ることを認める

男性社員の厚生年金の受給開始年齢が13年4月から61歳となり、25年にかけて3年ごとに1歳ずつ65歳まで引き上げられることに伴う措置。定年後、再雇用されない男性の一部に年金も収入もない期間が生じる恐れがある

JR東海は厳しい再雇用基準を撤廃せよ！