

職場の継続雇用制度をチェック

定年時から下がっている労働条件は？

そのなかで特に困っていること、改善したいことは？

□一時金

秋年闘方針の「誰でも 30 割、63 万円以上」という一時金指標は「誰でも」、つまり雇用形態を問わずすべての人に求めている要求です。現在、被継続雇用者に対する一時金は、無しというところも多く、また支払われていても低い割数だったり、一律いくらというところが多いのが現状です。しかし、17 春闘では以下の単組で一時金の回答を獲得しています。

開隆堂：一律 5 万円 [前年同額]

啓林館：一律 5 万円 [前年同額]

日本標準：賃金 1 ヶ月分 (10 割) を支給 [前年同率]

医学書院：基準給×35 割 [前年より 5 割、16 秋年闘より 2.5 割アップ]

□社会保険の負担割合

社会保険の負担割合の変更は、それほど大きな金額には見えないかもしれませんが、長い目で見ると家計にじわりと影響を及ぼす大きな不利益変更です。定年時までの割合は変わっていませんか。または、社会保険の会社負担を避けるために勤務日数の制限が行われていませんか。社会保険が未加入になるということは、個人での加入が必要になり、負担は全額、扶養者がいればその分も個人が全て負担することとなります。

□賃金

統一要求基準では、「賃金＝定年時の賃金の 70%」を求めています。

□有給休暇

定年後再雇用される場合、有給休暇は繰り越されます。定年時に有給休暇が消滅してしまう、というようなことはありません。

□雇用形態の変更により諸条件の変更

無期雇用から、有期雇用になることで変更されている労働条件はないでしょうか。

□出版企業年金基金への加入の検討

出版関連企業のための企業年金制度です。従業員の退職金を、非課税枠の支出として、企業が毎月掛け金を納め、積立を行うことができます。これを、従業員は、一時金または年金として受け取ることができます。

* 出版企業年金基金サイト URL : <http://www.syupan-kikin.or.jp/>

こうした項目をまずはチェックしてみましょう。要求化できるものがないか組合員で意見を出し合ってみてください。職場の被継続雇用者が実際何に困っているのかを知ることは、継続雇用されるのはまだまだ先という若い組合員にとっても、将来の自分の働き方や生活を考えるよいきっかけになるかもしれません。

誰もが 60 歳以降も働くことが当たり前の社会になれば、継続雇用制度だけでなく、定年延長についても考える必要があります。すぐに結論が出るものではないかもしれません。何年かけて慎重に考える必要もあるでしょう。これからの議論のためにも、まずはできることから、この秋年闘でとりくんでみましょう。