

安全で働きがいを実感できる労働環境を目指して！

60歳以降の安定した生活を実現！

～2013年4月2日以降、段階的に年金が支給されなくなる問題を解消！
次世代へ技術力を継承するために次なる課題に立ち向かおう！！～

～60歳以降の雇用条件に関するたたかいの柱～

1. 65歳定年制の実現を目指す
2. ノウハウを活かし、技術力を確実に継承するため、
「現地現職」での雇用を目指す
3. 直面する年金支給開始年齢の引き上げに伴う、安定した生活の確立

JR東労組は、人事・賃金制度の見直し以降、2013年度から段階的に年金空白期間への対応と、60歳以降の働きがいの向上を実現するため、2013政策フォーラムでの提言を踏まえ、継続して「65歳定年制」を求め、団体交渉を積み重ねてきました。

会社は、「現行のエルダー制度で対応は可能」「65歳定年制を導入する考えはない」「年金制度の問題は国の責任」であるという認識を示し、交渉は対立を余儀なくされました。

しかし、間近に迫る年金無支給問題を打開する必要性に対し、第39回定期中央委員会において現状の問題点を提起し、①65歳定年制実現に向けた議論を継続すること、②60歳以降のエルダー雇用者の賃金水準は、年金等を含めた現行水準を維持すること、③60歳以降の雇用の場は本人希望を尊重し、「現地現職」を基本とした申し入れする事を満場一致で決定しました。

申15号「60歳以降の働きがいと安定した生活の実現を求める申し入れ」では、職場からの議論と本部に寄せられた切実な声を会社にぶつけ、①65歳定年制について継続して議論していく、②年金部分を全て補填する考えはないが、安定した生活が送れるよう会社として検討する、③本体再雇用後の原則出向という考えは変わらないが、これまで以上に本体で活躍する場を拡大するという回答を引き出しました。そして、2月25日に団体交渉を開催し、年金無支給部分の補填として「月額41,000円（初年度29,000円）を支給する」、現行の収入水準からの減少部分を補うため「退職手当特別加算金の分割支給（本人選択制）」の回答を受け妥結しました。

何よりも重要なのは、60歳以降の継続雇用を行なう場合、60歳以前の賃金カーブを変更するという他企業の状況がある中で、年金補填部分の加算金を引き出した事は大きな成果です。

このたたかいの成果を確認し、さらなる働きがいの向上のために、全組合員と共に運動を引き続き作り出しましょう!!

職場からのたたかいによって、大きな成果を確認!

■退職前の賃金カーブを維持し、年金減収部分を「エルダー社員調整特別措置」で補填!!

- ・ 2013年4月2日以降、年金無支給分を初年度29,000円、2年目以降41,000円を月額加算
 ※ハーフタイム勤務の場合は、初年度16,000円、2年目以降22,000円を月額加算
 ※高齢者雇用継続給付を最大限活用する!
- ・ 主務職及びT等級以上に月額7,000円、主幹職、技術専任職、M等級、H等級およびS等級に月額15,000円を加算
 ※ハーフタイム勤務の場合、主務職及びT等級は月額4,000円、主幹職、技術専任職、M等級、H等級及びS等級は月額8,000円
- ・ 賃金の清算は、平成25年6月25日以降、準備出来次第

■業務上の必要により本体で勤務する場合は、全ての業務を対象!!

■退職手当特別加算金を本人の希望に基づき分割支給!!

■65歳定年制に向けて、「了解事項」を締結!!

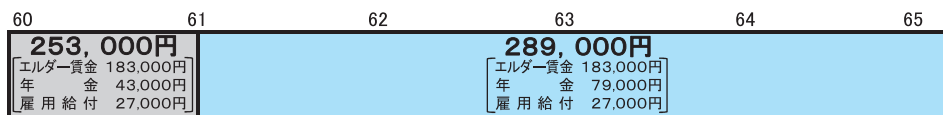
■実施期日 平成25年4月1日(平成25年5月1日以降のエルダー社員から適用)

《退職前の賃金カーブを維持し、年金減収部分を「エルダー社員調整特別措置」で補填!!》

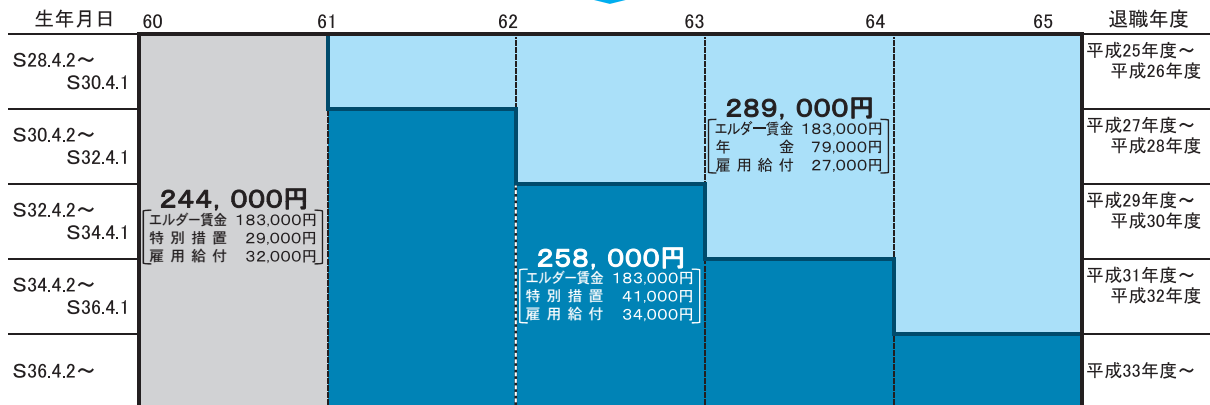
60歳以降の賃金イメージ(主任職で退職した場合)

※退職時の基準内賃金 約368,000円
 基本給 約337,000円

【現行】



【改正】



(注) 金額は、主任職で退職した場合の平均値
 金額は、所得税・住民税等控除前の数値
 金額は、退職時の等級・地域によって異なります

(参考:エルダー基本賃金)

フルタイム勤務	等級区	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
分	1	178,300	187,200	196,100	205,000	213,900
	2	170,500	179,100	187,600	196,100	204,600
	3	162,800	170,900	179,000	187,200	195,300
	4	155,000	162,800	170,500	178,300	186,000

ハーフタイム勤務	等級区	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
分	1	96,300	98,300	103,000	107,600	112,300
	2	89,500	94,000	98,500	103,000	107,400
	3	85,500	89,700	94,000	98,300	102,500
	4	81,400	85,500	89,500	93,600	97,700

(参考)

高齢者雇用継続給付(給付割合)

賃金低下率	給付金支給率
75%以上	0.00%
74.50%	0.44%
74.00%	0.88%
73.50%	1.33%
73.00%	1.79%
72.50%	2.25%
72.00%	2.72%
...	...
63.00%	12.45%
62.50%	13.07%
62.00%	13.70%
61.50%	14.35%
61.00%以下	15.00%

※高齢者雇用継続給付とは、会社から支給されるエルダー賃金が退職時の賃金と比較して、75%未満61%以下に低下した場合に国から支給される給付金。
 今回の制度改正では、最大支給率の15%を適用できるように設定。
 (退職時の賃金により個人差があります)

等級区分

- (1):係職1等級、係職2等級及びE等級
- (2):指導職1等級、指導職2等級及びD等級
- (3):主任職1等級、主任職2等級及びC等級
- (4):主務職及びT等級
- (5):主幹職B、主幹職A、技術専任職、M等級、H等級及びS等級

地域区分

- 1:東京支社の営業エリア
- 2:横浜支社、八王子支社、大宮支社および千葉支社の営業エリア
- 3:高崎支社及び水戸支社の営業エリア
- 4:仙台支社、盛岡支社、秋田支社、新潟支社及び長野支社の営業エリア

《退職手当特別加算金の分割支給を可能に!!》

年金支給開始までの収入が現行よりも減少するため、退職時に支給される退職手当特別加算金(退職手当規程第17条)50万円を、本人の選択により、退職時支給、または、年金支給開始まで毎年誕生日の翌月の賃金支給日に受け取れることを可能にする制度改正をおこないました。

なお、雇用契約期間の途中で退職した場合は、それまでに支払った特別加算金分を差し引いた額が翌月の賃金支払い日に支払われます。

退職年度 \ 年齢	60歳(退職時)	61歳	62歳	63歳	64歳			
平成25年度～平成26年度	100万円	年金支給開始						
平成27年度～平成28年度	75万円					25万円		
平成29年度～平成30年度	16万円					16万円	18万円	
平成31年度～平成32年度	12万円					12万円	12万円	14万円
平成33年度～	10万円					10万円	10万円	10万円

※定年退職日の30日前までに申請書を提出

《65歳定年制に向けて「了解事項」を締結!》

60歳以降(エルダー社員)の雇用に関わる了解事項

- 《組合》技術継承などの課題を踏まえ、高齢社員を人材戦略上、積極的に活用していくこと。また、高齢社員の働きがいの創出は重要であり、モチベーションの維持・向上に引き続き努めること。
- 《会社》エルダー社員については、生活設計をより安定したものとするとともに、グループ一体となった業務体制の構築を引き続き推進しながら、社員の持つノウハウ等を活用し、人材育成、技術継承をすすめるという、現時点のエルダー社員制度の趣旨を踏まえ、かつ環境の変化等を考慮し、必要な対応を行っていくこととする。
- 《組合》要員需給など雇用を取り巻く環境の変化が3～4年後に到来することも想定できるため、その時期に合わせ60歳以降の雇用制度の見直しをおこなうこと。また、大量退職期における円滑な技術継承をおこなうため、平成25年度以降は本体においてエルダー社員が従事する職種を限定せず、これまで以上に本体業務の場を拡大していくこと。
- 《会社》エルダー社員制度の原則出向については、グループ一体となった業務体制を推進する観点から平成20年度より実施されたものであり、高齢者雇用などの法制度等の当社を取り巻く社会環境の変化や、現行のエルダー社員制度を前提とした業務体制の大幅な見直し等を行う状況にない現時点において、見直す考えはない。

しかしながら、大量退職期における円滑な世代交代及び技術継承などを目的に、業務上の必要性により、これまで以上に本体でのエルダー社員の活躍の場を広げていくこととする。

また、高齢者雇用などの法制度等の当社を取り巻く社会環境の変化等を踏まえ、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(平成24年10月1日締結)」に則り、取り扱っていくこととなる。

《勝ち取った成果を確認し、次なる課題に立ち向かおう！》

4月2日以降に年金空白期間が発生することに対し、当初会社は「年金はあくまでも国の制度」「年金部分を会社が補填する義務はない」との主張に終始しました。

しかし、シニア世代や今後60歳を迎え退職する組合員から連日の本部激励行動や職場からのたたかいによって、年金部分を補填する回答を引き出しました。

エルダー組合員の働きがいと生活を確保したことは大きな成果です。

一方で、既にいくつかの問題も明らかになっています。エルダー雇用者の収入は、「エルダー基本賃金」「年金」「高年齢雇用継続給付」という3つ制度から成り立っています。これはエルダー制度を導入する際に、労使の議論を踏まえ決定したものです。今回の年金無支給部分の補填は、あくまでもエルダー制度の枠内で行われたものであり、「高年齢雇用継続給付」を活用している以上、会社から受け取る月額賃金には限界が生じていることも事実です。

また、エルダー組合員を対象に実施したアンケート調査では、「労働条件が悪い」「モチベーションが維持できない」「聞いている話とは違う」等の意見が多数出されています。

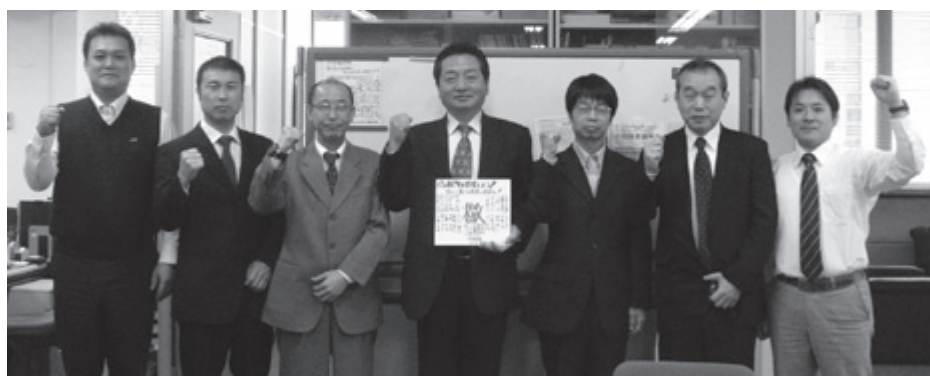
このような制度の問題点を洗い出し、エルダー組合員の切実な声である「現地現職」を実現するための議論づくりが必要とされています。



引き続き取り組むべき課題は、

1. 65歳定年制度の実現
2. 働く場を「現地現職」とするための働く場の拡大
3. 55歳から60歳までの定期昇給実施
4. 第二基本給の廃止

誰もが働きがいを実感し、安心と安定した生活を送ることができる制度を確立するため、65歳定年制の実現を目指し運動を展開しましょう!!



**全組合員との議論を通じて
65歳定年制実現と
安心・安定した生活ができる
将来の働く場を創造しよう!!!**