すばる 号外11

日電玉川「明るい会」情報紙　２０００.１２．２２（金）発行

小神長次 TEL/FAX044-433-5973　松平　晃 TEL/FAX044-411-6402
石沢　清 TEL/FAX044-433-5965　森　英一 TEL/FAX044-588-4026
ＮＥＣ労働者懇談会ＨＰ：http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec

厚生年金の長期加入者の特例をご存知ですか？　セカンドキャリアの取得は要注意！

定額部分の 60 才支給開始は S28.4.1 生まれまで適用

厚生年金の通常の年金支給開始年齢は、「定額部分」が S16.4.1 生まれまでが 60 才、以降、S16.4.2 の 61 才から S24.4.2 の 65 才まで段階的に引上げられ、「報酬比例部分」は S28.4.1 生まれまでが 60 才、以降、S28.4.2 の 61 才から S36.4.2 の 65 才まで段階的に引上げられることになっています。（下表参照）

長期加入者の特例とは、厚生年金の被保険者期間が４４年以上（国民年金は含まない）であるときは、生年月日が遅くても、６０才で報酬比例部分と定額部分の両方を受取る事ができる制度です。

この制度では、「通常の支給開始年齢」と比較して６１才まで引き上げられる時期が１２年間遅れて設定されています。

このことは、中学を卒業してすぐに就職したＳ２８．４．１生まれの人は、年金支給の開始が６０才なので、「年齢選択コース」を選ばない方が、収入的に有利であることを示しています。

注：生年月日は男性（女性は5年遅れ）

生年月日	通常の支給開始年齢		長期加入者の支給開始年齢	
	定額部分	報酬比例部分	定額部分	報酬比例部分
S16.4.1以前	60才	60才	60才	60才
S16.4.2～S18.4.1	61才	60才	60才	60才
S18.4.2～S20.4.1	62才	60才	60才	60才
S20.4.2～S22.4.1	63才	60才	60才	60才
S22.4.2～S24.4.1	64才	60才	60才	60才
S24.4.2～S28.4.1	65才	60才	60才	60才
S28.4.2～S30.4.1	65才	61才	61才	61才
S30.4.2～S32.4.1	65才	62才	62才	62才
S32.4.2～S34.4.1	65才	63才	63才	63才
S34.4.2～S36.4.1	65才	64才	64才	64才
S36.4.2以後	65才	65才	65才	65才

出所：「すばる」調べ。詳しくは、お近くの社会保険事務所にお尋ね下さい。

また、「セカンドキャリア・コース」を選択すると「厚生年金の被保険者期間が４４年以上」の条件に到達できない可能性が出てきます。「進路決定」前に、社会保険事務所に相談しましょう。

会社が発行している「ＮＥＣにおける雇用延長制度について」では、この「長期加入者の特例」について説明しておりませんので、注意が必要です。

しかも、「年齢選択コース」を選択した場合は、５６才～５９才の４年間分の賃金を３０％もカットされます。５０代後半は、住宅ローンや教育費で出費が一番多い時期になりますので、大幅な賃金カットは従業員と家族にとって、まさに死活問題になってきます。

「雇用延長」　「時給１，０００円のアルバイト並の低賃金」に怒りの声

「個別契約コース」は、「年収 180 万円、施設管理、システム ULSI 開本」、「年収 198 万円、品質管理、マイクロコンピュータ事業部」、「年収 200 万円、コールセンター、モバイルターミナル事業部」など、賃金はアルバト並の時給 1000 円程度の「求人情報」が、ＮＥＣのホームページ（DASHBOARD）に掲載されています。

ＮＥＣが今年 10 月から導入した「雇用延長」制度は、3 つのコースがありますが、どれも雇用延長によって、賃金は大幅にダウン

するなど大きな問題があります。

［「年齢選択コース」の途中退職の問題点］

会社都合によって、雇用契約が継続できなくなった場合は、６０才までの月収差額を会社が補償することになっています。しかし、自己都合退職の場合に補償されない事は大きな問題点です。

「明るい会」は、３０%カット分は５６才～５９才の分であり、病気やその他の理由にかかわらず、会社が補償することが社会的な常識だと考えます。

電機懇、“サービス残業をなくせ”の声を労働省へ

電機労働者懇談会は１１月１５日、労働省に対して「サービス残業の是正」を要請しました。今回は、昨年２月の「サービス残業の是正」申入れに続く２回目の交渉で、電機ユニオンとＮＥＣ、東芝、日立、沖電気、サンケン電機など、各職場の「明るい会」メンバーが多数参加しました。

特に、大手電機で広範囲に実施されている「ニセ裁量労働制」は、未払い労働（サービス残業）の温床になっており、６月に実施された「労働省の是正勧告」後も「ほとんどの職場で改善が見られない」状況を改善するための取組み強化を申入れました。

ＮＥＣ代表からは、「勤務時間が管理されていない」「深夜残業がＶワーク手当てに含まれる」「Ｖワーク手当ては53,000円（定額：約20時間分）だが、非適用者の残業時間は20時間を大幅に超えている」などの実態を告発しました。労働省の担当者は、「労基法に抵触し問題がある」との見解を表明しており、早急な是正勧告を要請しました。

本社／田町地区の「Ｖワーク・マニュアル」は、「休暇等の通常の勤務実績は「Ｖシート」に記入する」と具体的な時間管理のしかたを明記しています。一方、玉川地区の「Ｖワークマニュアル」は、「日常の出退勤については、管理職同様、平日・休日ともにＩＤカードリーダは通さない」と時間管理しないことを明記しており、「時間管理」を義務付けた労働基準法に違反する事は明らかです。

ＮＥＣは一日も早く労基法違反の内容を改善し、早急に「サービス残業」の是正に取組むべきではないでしょうか。

未払い労働の是正についての要請内容

一、電機の職場における残業の実態に即して、未払い労働をなくすために一層の指導を行うこと。

二、電機の職場に広がっている残業代を定額化する「ニセ裁量労働制」は、労基法の裁量労働制に基づくものでないこと、労働時間に基づいて賃金を支払わなければならない制度である事を労基法第八十九条に基づく就業規則の届出・受理の段階で周知徹底すること。

三、「社団法人日本電機工業会」に対して行った文書指導に対する実施状況の報告の内容について明らかにすること。

四、フレックスタイム制において、一日のカウント時間が三〇分ではサービス残業が発生し不適当であり、それを短縮するように指導すること。

２００１春闘アンケートに、「あなたの声」をお寄せください

いよいよ２０世紀もあと１週間余となりました。今年も電機労働者懇談会の春闘アンケートを実施します。ＮＥＣ関連と電機に働くみなさんのご協力をお願いします。

ご協力いただける方は、お手数ですが設問事項に従って回答用紙に記入していただき、回答用紙の部分を切り取って、本紙配布担当者にお渡しください。

担当者がお近くに居ない場合は、郵便ポストへの投函をお願いします。料金は受取人払いになっていますので、切手は貼らずにそのまま投函してください。

２００１春闘アンケートの集計結果は、例年と同じ時期の１月末頃に、電機懇機関紙「ＥＬＩＣ」号外でお知らせします。