

雇用延長制度についての要請

日頃からの労働者の生活と権利を守るたたかいに敬意を表します。

さて、電機各社に導入されている雇用延長制度は、厚生年金の支給開始が60歳から65歳に引き上げられるのに伴い、企業に義務付けられた制度です。つまり、雇用延長制度は、年金が支給されない期間の収入を保障するための制度であり、働く意思のあるすべての労働者に適用されるべき制度です。従って厚生労働省は「原則は希望者全員を対象とする制度の導入を求め」ています。

電機連合では雇用延長について希望者全員雇用、使用者による恣意的選別を止めさせることなど、今日まで真摯に取り組まれ、さらに今年の第95回中央委員会の運動方針でも、雇用延長の適用者については「希望者全員を対象としない協定は締結しない」という、法の趣旨に合致した方針を決定しています。

ところが、NECグループ内の一部の会社（NEC真空硝子、NECフィールドینگ等）と東芝および沖電気では、雇用延長適用者の選択に人事考課を入れており、考課が会社の基準に達していない場合は、雇用延長を認めないなどの不当な対応を行っています。しかもこれらの会社では恣意的で差別的な成績評価が実際行われており、会社が雇用延長したくない労働者を排除する雇用延長制度となっています。

また、NECでは、56歳時点で、60歳からの雇用延長を選択しなければならず、しかも56歳から60歳まで賃金が2割もカットされるという法を悪用したような制度となっています。東芝においても、60歳前の54歳になる年度および56歳になる年度に選択しなければならず、賃金もカットされます。この点も、組合員が雇用延長制度を選択しにくくする大きな原因になっており、早急な是正が多くの職場の声になっています。

このような雇用延長制度の趣旨に反した協定・労働協約については、当該労組にも繰り返し是正を求めているところです。つきましては以下のことを要請します。

- 1、第95回中央委員会の運動方針を傘下の労働組合に徹底していただきたい。
- 2、現時点より前に雇用延長を希望したが成績評価などで雇用延長を適用されなかった労働者については、実態を調査し実現するよう傘下の労働組合を指導していただきたい。
- 3、56歳からの賃金カットについては、早急な是正を行うよう傘下の労働組合を指導していただきたい。

2009年2月16日

日本電気真空硝子労働組合 鈴木喜美子

日本電気労働組合 森 英一 益田武廣

東芝労働組合 塩田儀夫

沖電気労働組合 南本 博