

年金支給開始まで安心できる雇用延長制度に

他社より劣る東芝の制度

自民党・公明党が強行した年金改悪の結果、年金の給付額が下げられ退職後の私たちの暮らしは一層厳しさを増してきました。

しかも60歳で定年になって年金の支給開始までの空白期間が今後次第に伸びていくなかで、定年延長や雇用延長に対する要求はきわめて切実になっています。

二〇〇一年四月導入された東芝の雇用延長制度は、同業他社と比べて問題が多く、労働者から多くの改善要求が出されています。

日立・松下並みに 60歳迄正社員扱いを

55歳で東芝を退職し雇用延長会社に入社するとモデル年収で約80万円ダウンし5年間で四百万円の収入減となります。

60歳到達後、事業構造改革で職場がなくなったり、健康を害して働けなくなった場合この収入減を取り戻すことが出来ません。「早めに退職させる東芝のやり方はひどい。60歳まで普通に働ける日立や松下のようにすべき」という要求が出ています。

松下ではパート勤務も、NECは選択肢が豊富

松下電器では週3日勤務やパート勤務が選べます。またNECでは東芝と同じ形、日立と同じ形の他、セカンドキャリアコースを選択すると有給長期休暇が与えられて資格取得や自立準備に利用できるなど、労働者のニーズに合わせた制度が導入されています。

東芝では雇用延長制度を希望する人が七割（導入時）もあり、年金改悪によりますます増えてくることが予想されます。二〇〇六年度からは法律で雇用延長が義務付けられますが、安心できる制度に改善するために、要求を労働組合に出していきましょう。



早期退職・賃金減額なしの雇用延長コースを雇用延長した後に、やむをえず早めに退職した場合は減額分の保障を本人の希望で短時間勤務など就業形態選択を自由に事業の縮小で延長を打ち切られないよう身分保障を

企業名	選択時期	60才までの処遇	60才以後の処遇
東芝	55才に到達する前年度の9月末	55才で退職し雇用延長会社に入社、月収で約5万 ^グ ウ	1年更新の嘱託社員 月収16,4万～21,4万円
日立	60才到達時の約半年前	変化なし	1年更新のシニア社員 退職時の50～60%の賃金
NEC	日立方式 東芝方式 セカンドキャリアコース	変化なし 年収の約80% 長期休暇後退職	年収180万～200万円 年収の約40%
松下	定年になる1年前	変化なし	1年契約の再雇用 年収180万～300万円
富士電機	55才時点定年延長選択	社員の身分 賃金と一時金は約85%	社員の身分 賃金と一時金は50～55%

2004年7月、8月

リストラや組合づくりの相談は
電機労働者懇談会・電機ユニオンへ
電話03-3455-6006 メール denkikon@nifty.com

労働運動を強める東芝の会

川崎市幸区塚越2-225安伸ビル
TEL&FAX 044-533-1408