

# 「雇用延長」の名が泣く

## - N E C の「雇用延長」の問題点と改善案 -

2001年2月1日 N E C 労働者懇談会

N E C は、2000年10月「雇用延長」制度を導入しました。（2001年度から実施。）年金改悪など定年後の生活不安が増大し、景気回復にも暗い影を落としています。この時点での雇用延長は、大企業の社会的責任からも必要であり、歓迎すべきものです。

しかしN E C が導入した「雇用延長」制度は、とても「雇用延長」とはいえない代物であり、多くの問題を含んでおり、早急に大幅な改善が必要です。

ではどのような問題があるのでしょうか？

### 1. “月収12万円”などアルバイト並の賃金！

「雇用延長」には2つのコースがあります。（毎年更新の「個別契約コース」と5年間雇用を「延長」する「年齢選択コース」）（いずれも再雇用）

しかし、どちらも「雇用延長」によって極端に賃金がダウンする内容になっています。

N E C のホームページ(DASH BOARD)に掲載されていた「求人」広告には、『年収180万円、警備職』『年収200万円、月収16.7万円、7.7時間勤務、ライベックス』『朝5時～12時、年収145万円、月収12万円、立ち作業、N E C ロジスティクス』などの求人がありました。どれをとっても時給にすると1000円程度のアルバイト並の超低賃金です。これは法律で定められている最低賃金並の低さです。しかも「雇用延長」ということで、この制度を導入することによって会社は国から「高年齢雇用継続給付金」を貰うことができます。（2001年4月から）

尚、この賃金に年金分などを加えて年収は450万円から500万円程度になりますが、「雇用延長」しなくても雇用保険や年金などにより400万円程度の年収があります。（組合資料による）

### 2. 「年齢選択コース」は問題が山積

#### 30%の減額は中高年にとって死活問題

N E C の「年齢選択コース」は、56歳から59歳の4年間分の賃金を30%カット（組合の例では56歳から59歳の平均年収625万円が30%カットされると平均500万円弱になります。）し、その分を60歳～64歳まで5年間に振り向けます。この30%カットされる50代後半は住宅ローンや子どもの教育費などで一番支出の多いときだけに大幅な賃金カットは従業員とその家族にとって死活問題です。

60歳から64歳までの年平均賃金は約200万円です。そして、56歳～59歳分から振り向けられた賃金は年平均130万円程度ですから、会社が実際支払う賃金は年間たったの70万円程度であり、最低賃金も守らない法律違反ではないでしょうか。これでは60



歳以上は、ほとんど「ただ働き」ではありませんか。

このように会社は、「雇用延長」の“美名”のもとに、国民の税金である給付金を国から受け取りながら、超低賃金でかつ劣悪な条件で長年会社のための貢献してきた人たちをこき使おうとしているのではないのでしょうか。

### **え～！途中退職すると30%カット分は返ってこない？**

60歳以降、途中での会社都合退職の場合はこのカットされた30%分はほぼ返却されますが、自己都合退職の場合は返却されないことになっています。（この30%分は56歳から59歳まで働いた分ですから、病気やその他の理由に関わらずどんな自己都合退職であっても、当然返却すべきです。そうしないとこれは働かせておいて賃金を不払わな、まさに「詐欺行為」ではないのでしょうか。

### **3. 会社が選別するのでは雇用延長とはいえない**

また、この「雇用延長」は本人が希望すれば自動的に実現するのでしょうか？組合の資料には「（雇用延長）希望者の意欲、能力、知識・スキル等の適正を考慮し決定する。」「求人部門による応募者の選考、合否決定」などと記載されていて、本人が雇用延長を希望しても、求人側の都合で雇用しない可能性も残されており、雇用の延長があいまいになっています。会社が「雇用延長」というのなら、希望した全員を雇用するのが当然ではないのでしょうか。

## **《改善案》**

以上述べた問題点について働く立場から解決策を考えてみましょう。

### **1. 定年時並の賃金を**

私たちは、定年時にもそれまで蓄積した豊富な知識や技術、技能を持っており、それを生かす仕事はたくさんあるはずです。その技術や技能を活用し、定年時の賃金を維持して雇用することは十分可能ではないのでしょうか。また、「再雇用」ではなく、現在の職種での雇用延長も行うべきです。

### **2. 年齢選択コースは賃金カットなしで**

56歳以降の賃金が激減し、生活を非常に圧迫する「年齢選択コース」の賃金カットは止めるべきであり、働いた分はそのときちゃんと支払うのが当然です。（賃金カットなしの「雇用延長」制度を導入している会社もあります。）まして、後払いの賃金分を「自己都合退職の場合は支払わない」なんてとんでもありません。

また、カット率を現行の30%からゼロにするため職場から声をあげることも大切です。富士電機では当初のカット率が15%でしたが、職場の声に押されて当面10%に引き下げました。

### **3. 希望すれば誰もが雇用される制度に**

会社が雇用を選別するのでは、「雇用延長」とは言えません。本人が希望すれば無条件でだれでも雇用を延長すべきです。

また、「雇用してやる」という姿勢ではなく、大企業の社会的責任からも雇用の延長は当然の義務であり、従業員に対しては、長年、会社の発展に貢献した労働者にふさわしい賃金と処遇を行うべきではないのでしょうか。

**職場のみなさんのご意見をお寄せ下さい。**

