

# 継続雇用者の賃金・処遇改善の統一要求書

2017年4月から比例報酬部分の厚生年金支給が63歳まで引き延ばされ、3年間も無年金の状態になります。2019年4月（1959年4月生まれ）から64歳、2021年4月（1961年4月生まれ）以降は65歳と段階的に引き伸ばされ、以降65歳まで無年金となります。女性の場合はいずれも男性より5年遅れとなり、1966年4月生まれ以降の人は65歳まで無年金となります。

現在の継続雇用者の賃金は、多くは60歳から厚生年金の部分支給を前提として決められたものです。すでに60歳から62歳までの2年間も無年金の状況が続くなか、多くの継続雇用者の賃金は60歳到達時賃金の40%から60%程度に引き下げられ、生活は悪化の一途をたどっており、退職金を取り崩して、しのいでいます。特に、定年後も子どもを扶養している継続雇用者にとっては、賃金・処遇の改善は待ったなしの課題です。

労働契約法では、第3条2項「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」、第20条「有期雇用者の労働条件が正社員の労働条件と違う場合においては、労働者の職務の内容その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない（抄録）」と規定されています。これらの規定に沿って、継続雇用者の賃金および特別休暇や家族手当など、諸手当も含めた処遇の改善、均等待遇の実現が社会的にも求められます。

JMITUでの年代別最低生計費の試算では、60歳以上で309,596円となり、年金収入なしで生活するためには、最低でも月額31万円以上の賃金が必要であることが明らかになっています。また、60歳以上の労働者の比率が高まるなか、継続雇用者の意欲を引き出し、技術・技能の継承を確実におこない企業発展の力にしていくためにも、継続雇用者の賃金・処遇の改善は不可欠です。

こうした立場から、下記のとおり、継続雇用者の賃金・処遇改善の要求を提出します。

## 記

1、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って65歳まで定年延長を実現すること。少なくとも年金支給開始年齢までの定年延長と65歳までの希望者全員の継続雇用を実現すること。

2、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って、60歳到達時の賃金を確保すること。それに至らない場合でも少なくとも月額31万円以上の賃金を確保し、特別休暇や家族手当など、諸手当を含めた処遇改善をすすめる、正社員との均等待遇を実現すること。

3、厚生年金への被保険者期間が44年（528ヶ月）に達した継続雇用労働者の場合は、長期加入特例（厚生年金の全額支給）を受けながら働き続けられるよう、勤務時間・日数など労働組合と協議し決定すること。

4、60歳以降の賃金を確保することを口実にして60歳未満の賃金を引き下げ、引き下げ分を60歳以降の賃金の原資とする事実上の「賃金ゼロ」制度を持ち込まないこと。すでに導入しているところでは直ちに廃止すること。