

安心して働き 続けられる

雇用延長制度に

職場では該当者にたいする雇用延長の面談がおこなわれていますが、

日立ICSの「60歳以上の再雇用制度」の概要 (HICOS労組ニュース53号より抜粋)

雇用形態	原則として1年更新の有期労働契約。	
契約期間	原則1年更新とする。	
勤務形態	通常勤務	フルタイム勤務(社員と同じ所定就業日数)とする。 フレックスタイム勤務(社員と同じ所定就業日数)とする。
	一般年休	次の日数の年次有給休暇を与える(20日/年)
年休	半年年休	社員と同取扱い。
	一斉年休	社員と同取扱い。
	本給	担当職務に応じて時給として設定する。 一般社員と同じ就業日数、定年直前と同様の職務で、定年退職直前の基準内賃金の50%程度。
給与・手当	各種勤務手当	時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当は社員と同扱い。
	通勤手当	社員と同取扱い。
	家族手当	適用しない。
	期末手当	原則として社員の賞与に合わせて、期末手当あるいは寸志を査定の上、支給する。 (水準は月手当相当額の1ヶ月程度/期とする)
時間割賃金	社員と同取扱い。	
退職金	支給しない。	
旅費	社員と同取扱い。	
期末手当評価	評価期間中の業績に対して賞与評価を実施する。	
時間外労働協定	実施しない。	
福利厚生	寮・社宅	社員と同取扱い。
	社会保険	関係法令の定めるところによる。
	人間ドックの料金補助	社員と同取扱い。
組合員籍	非組合員(60歳時組合員は、組合員から脱退する)	

「職場の状況によって、雇用延長の条件にバラツキがあるようです。面談では、自分の希望が、フルタイムで働きたい」と希望しても、会社からは、「賃金は定年時の半分で、週三日勤務。会社の条件に同意しないと再雇用はない」など一方的な条件提示をされている職場があります。また、面談で、「年寄りがいままでいると職場が活性化しない」「若い人を入れて新しい仕事のやり方が必要」など、四十数年働いてきたベテランの人格を否定するようなことばに、「俺は、もういい、と断った」という人も。これでは、法律の趣旨である「厚生年金支給開始年齢までの安定した生活と雇用の確保」は果たせません。



「をキチンと伝えること、すぐに結論をださずに、問題があれば労働組合に相談するなどして、安心して働き続けられる条件にすることが大事です。」

一方、賃金、勤務形態以外の制度内容が提示されていないため、雇用延長後の働えませんが、労働組合として制度内容を開示する必要があります。

(左表は、日立ICSの制度内容の抜粋)

高年齢雇用継続給付金

60歳に達した月から65歳に達する月までの間に、支払われた賃金の額が60歳到達時賃金の61%未満である月については新賃金の額の15%相当額が、61%以上(かつ75%未満)のときは15%から逐減した給付率で支給額と賃金をあわせて60歳到達時賃金の最大75%を超えない範囲で給付金が支給される仕組みです。

「ご存知ですか」



日立 懇

<発行> 2006年7月
<茨城日立地区版>

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20
(電機労働者懇談会気付)
TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595
http://www.hitachikon.net
Eメール info@hitachikon.net

浜岡原発タービン羽根破損

信頼される製品づくり…どうやって？

「昨年1月に運転開始し、今年4月の定期点検後に運転再開したばかりの中部電力浜岡原発5号機で低圧蒸気タービンの羽根が折損。原子力安全・保安院は短期間での破損事故を重く見て、今年3月に運転開始したばかりの同型の北陸電力志賀原発2号機も点検を指示」という新聞報道（7月1日付各紙）が目をついた。



今年2月に茨城県内の原子力機関や自治体が開いた講演会では、ノンフィクション作家の柳田邦男氏（写真）は「バーチャル（仮想的）な情報を過信せず、

現場の人間の目を信じること。技術の伝承を組織的に行うこと」など、一流企業の「日本病」への警告を述べている。（原子力広報誌「あす」128号）
www.jbagen.or.jp/06_asu/128/p03.pdf
モノづくりの原点は「信頼される製品づくり」にあるはずだが、目先の利益のみを優先することで結果的に大きな損失をだしているという面があるのではないだろうか。
強度などは実動試験で十分に検証する必要があると思うのだが、今回はどうだったのだろう。該当職場は大変だろうが、これからの対策が注目されていると思う。

日経 掲載



「デートより仕事優先」 とは・・・？

今年の「新入社員意識調査」（社会経済生産性本部）で、「デートの約束があった時、残業を命じられたら、デートをやめて仕事をする」と回答した人が80.1%（女性：85%、男性：77.2%）というニュースを聞いて、「やっぱり雇用の厳しさのあらわれなのかなあ」とか、「でも、新人で8割というのは多すぎないか」「今は、ノルマもあるし、断りづらいかもしれない」「俺は、仕事よりデート優先だったよ」「うちの職場もそうなのかなあ」とは中高年たちの感想。（情制シ）

カフェテリアアプラン さて何に使ったら・・・？

社内福利制度の一つとして、旅行や日立の家電品を購入した場合などに約4万円（年間）が支給されるという制度です。

前年分を1年だけ繰り越せるようになったので、9万円も「貯めている」人も少なくないようで、「何に使ったらいいのかなあ」とみんなの悩みのタネにもなっています。
有効期限が切れる期末間際になって「電器屋にかけこんでテレビを買った」という人もあらわれますが、「そんな面倒なことをしないで現金で支給して欲しいよ」という声も多く聞かれます。

（注）電力事業部関連では制度凍結中。

「教育勅語」礼賛とは・・・

出勤時、多賀駅で民主党が演説をしながら黄色いピロを



配布していた。

「民主号外衆議院議員大畠章宏特集号」とあり、見出しには「歴史的に疑問。与党だけの『教育基本法改正』」。教育基本法改定審議での、教育勅語（ちよくご）天皇が直接国民に発する言葉）を「現代社会が失いつつある誠的に射た立派な教え」という氏の発言を紹介するもの。

平和を守る役割を果たしていかねばならないはずの労働組合が推した議員が、侵略戦争のバックボーンとなった教育勅語を国会で礼賛し、堂々と宣伝しているなんて・・・。