

職員の定年を 65 歳まで延長を！

基本給と一時金の格差をただちに是正せよ

年金の支給開始年齢の引上げにともない、国・法人・企業が職員・従業員を雇用しなければならない年齢が引き上げられてきました。2012 年に高年齢者雇用安定法が改正され、65 歳までの雇用が使用者に義務づけられています。フルタイムで勤務する場合には、定年を延長するか、定年後に再雇用として働くかのいずれかが選択されます。

東大の教員は 65 歳まで定年が延長されています。一方、職員は 60 歳で定年を迎え、定年後は 65 歳まで再雇用となります。同じ職場において教員と職員で 60 歳から 65 歳までの扱いが異なるのは不平等です。

さらに、再雇用職員は基本的に一般職 2 級に位置づけられ、その基本月額が 22 万円です。定年前に比べると大幅に引き下げられ、定年時の約 50% の賃金です。民間企業の従業員は定年前の 70% の賃金で働いている(平成 23 年 9 月人事院調査)ことからみても、著しく低い待遇です。

多くの技術職員は 60 歳定年後に定年前と同じ職場で働き、同じ業務に継続して携わっています。同じ仕事をしているにもかかわらず、賃金だけ 50% 下げられます。再雇用 5 年間で少なく見積もっても 1600 万円以上の減収となり、身分が正規職員から有期雇用職員に変わっただけで待遇が下がるのは不合理な格差です。

再雇用職員の一時金は年 2.35 月(期末 1.45 月+勤勉 0.90 月)で正規職員の約 55% で、支給額では約 27% です。月給が約 50% に引き下げられた上の不合理な格差です。正規職員と同じフルタイムで働きながらも有期雇用という扱いで差別を受けてきました。パートタイム・有期雇用労働法にしたがい、一時金の格差は是正されるべきでしょう。

東職は定年延長と再雇用について以下の要求を掲げて、団体交渉を 3 月に申し入れました。

定年延長と再雇用について

- 1) 職員の定年を教員と同様に 65 歳に引き上げること
- 2) 再雇用職員の再構築プランについて説明会を開催すること
- 3) 再雇用職員の賃金は 60 歳定年時の 7 割以上に設定すること
- 4) 再雇用後の職務実態を調査し、定年前と同じ職場で全く同じ職責・職務を遂行する
職員の賃金は 60 歳定年時と同等にすること
- 5) 再雇用職員の一時金の支給差別を是正し、正規職員と同月数を支給すること

現在、東大の活動が制限され交渉は実施できていません。活動制限緩和後に交渉を実施する予定です。