

ファッション労連 定年退職者の再雇用に関する労働協約(案)

第1条(再雇用対象者)

会社は定年に達する者であって再雇用を希望する者を再雇用する。

第2条(雇用主および勤務場所)

再雇用される者の雇用主および勤務場所は、原則として定年到達時を変更しないものとする。ただし、労使協議の上で、通勤可能な範囲の関連会社を含めることができる。

第3条(雇用期間)

雇用期間は原則1年とし、本人が希望する限り65歳まで更新する。

第4条(勤務時間と休日)

勤務時間および休日は、勤務する職場の規定によるものとする。ただし、会社は、再雇用された者が短時間勤務を希望する場合は可能な限り対応する。

第5条(休暇)

年次有給休暇については、定年時までの勤続年数を通算する。他の休暇については、就業規則を適用する。

第6条(賃金)

月例賃金と一時金は、高齢者雇用継続給付及び厚生年金の在職老齢年金給付と月例賃金および一時金の合計が、定年時の年収と同程度になるよう別に定める。

第7条(公共職業安定所へ支給申請の代理手続き)

会社は、雇用保険法第61条各項に定める高年齢雇用継続給付の支給申請について、被保険者(受給資格者)に代って、その事業所を管轄する公共職業安定所の長に支給申請書の提出を行う。

第8条(労使協議)

この協定に疑義が生じた場合、または、対象者から苦情がある場合には労使協議する。

第9条

この協定は2005年 月 日より発効する。

2005年 月 日

株式会社
代表取締役社長 印

労働組合
委員長 印

定年退職者の再雇用に関する労働協約(案) についてのUIゼンセン同盟政策局の見解

第1条(再雇用対象者)

賃金・人事制度が年齢を要件としていない場合には、そもそも定年制度は矛盾するものであるから廃止すべきである。

成績や能力を要件とすることについて

定年到達時に限らず、成績や能力は人事考課で測定され、仮にそれが著しく低いものであったとしてもそれに見合った処遇をされ、雇用されてきたのであるから、再雇用の基準とするにはふさわしくない。

年金の満額受給年齢を再雇用の条件(可否、再雇用上限年齢の決定)とすることは、認められない。したがって、既にこれを基準としている場合は撤廃することとし、新たに雇用保障制度を確立する場合には基準としないこととする。

特定の部署や職種のみを対象とすることについて

労働者が職種や部署を任意に選択できるものではなく、会社の業務命令によって60歳到達時の職種や部署が定まっている現状からすると、こうした基準は認めるべきではない。

第2条(雇用主および勤務場所)

定年まで高年齢者が雇用されいた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、改正高年齢法にいう継続雇用制度に含まれる、とされている。

第4条(勤務時間と休日)

勤務時間および勤務日数は、本人の選択とすることが望ましい。

第5条(休暇)

年次有給休暇については雇用が継続している以上、勤続年数を中断することは法的に問題がある。他の特別休暇については、各組合で要求適否の判断をする必要がある。

第6条(賃金)

定年時と同じ仕事を続ける場合は同等の賃金を保証するべきですが、当面は再雇用制度確立を優先し、多少の低下はやむを得ないものと考えます。

すべての組合は年内に、「定年退職者の再雇用に関する労働協約」を締結しよう！！