

「65歳定年制」 を考えましょう

これからの生活は？
働き続けたい希望は？



郵政労働者ユニオン

65歳雇用打ち切り=解雇は、社会問題！

日本の高齢化率は世界の主要国で最高水準となり、2050年には高齢化率は40%近くに達します。

中長期的には労働力人口の減少が見込まれ就業率の向上等を通じて社会の支え手を確保していくことが必要となり、高齢者が65歳以降も働けるようにするために働き方の見直しや企業のあり方が課題となっています。

高齢者の就業実態は、2009年でみれば、65歳～69歳の就業率は男女計で36.2%にも及んでおり、また、男性のみでは46.9%にもなっています。また、年々その割合は増加しています。

厚生労働省は、こうした状況を受けて2008年2月に「雇用政策基本方針～すべての人々が能力を發揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～」を発出し、「意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えても働ける社会の実現に向けた取り組みを進めていくことが必要であり、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指す取組の一環として、『70歳まで働ける企業』の普及・促進を図る」ことを求めています。

今回の会社の提案は、こういった社会的に要請されている高齢者の雇用拡大に逆行するものであり、私たちは、今回の提案を受け入れることはできません。

60歳～64歳 (男女計)		51.5		52.0		52.6		55.5		57.2		57.0	
(男)	(女)	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳 (男女計)		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2		36.2	
(男)	(女)	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3

(資料出所) 総務省「労働力調査」

表5 「70歳まで働ける企業」の状況

	(社、%)									
	定年の定めなし	70歳以上定年	継続雇用制度		70歳以上の他の制度で70歳以上	合計	報告した全ての企業			
			希望者全員70歳以上	基準該当者70歳以上						
31~300人	3,705 (3.657) 3.0%	1,022 (810) 0.8%	3,611 (3.281) 2.9%	9,385 (9.213) 7.6%	4,399 (3.848) 3.8%	22,122 (20.809) 17.9%	123,673 (122.484) 100.0%			
31~50人	1,928 (1,914) 4.4%	527 (441) 1.2%	1,508 (1,365) 3.4%	3,144 (3,050) 7.1%	1,529 (1,375) 3.5%	8,636 (8,145) 19.5%	44,214 (43,837) 100.0%			
51~300人	1,777 (1,743) 2.2%	495 (389) 0.6%	2,103 (1,916) 2.6%	6,241 (6,163) 7.9%	2,870 (2,473) 3.8%	13,486 (12,664) 17.0%	79,459 (78,647) 100.0%			
301人以上	83 (87) 0.6%	9 (8) 0.1%	126 (141) 0.9%	789 (744) 5.5%	504 (438) 3.5%	1,511 (1,418) 10.4%	14,469 (14,121) 100.0%			
31人以上 総計	3,788 (3,744) 2.7%	1,031 (818) 0.7%	3,737 (3,422) 2.7%	10,174 (9,957) 7.4%	4,903 (4,286) 3.5%	23,633 (22,227) 17.1%	138,142 (136,605) 100.0%			
51人以上 総計	1,860 (1,830) 2.0%	504 (377) 0.5%	2,229 (2,057) 2.4%	7,030 (6,907) 7.5%	3,374 (2,911) 3.8%	14,997 (14,082) 16.0%	93,928 (92,768) 100.0%			

(注)「70歳以上の他の制度で70歳以上」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度がある場合を指す。

【70歳まで働ける企業」の状況】

「70歳まで働ける企業」の割合は17.1%(23,633社)(同0.8ポイントの上昇)となっている。企業規模別に見ると、中小企業では17.9%(22,122社)(同0.9ポイント上昇)、大企業では10.4%(1,511社)(同0.4ポイント上昇)となっている(別表5)

「表5, 6, 7」(厚労省H22)でも明らかのように、雇用継続を希望する高齢者の雇用継続は、高齢化社会の到来という重要な社会問題を背景に、高齢者の働く場の確保という視点からも社会の大きな流れになっています。

過去1年間の定年到達者(46万7千人)のうち、継続雇用された者の数(割合)は33万5千人(71.7%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は9千人(2.0%)、継続雇用を希望した者について見ると、継続雇用された者の割合は97.3%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は2.7%となっている。また、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者12万9千人のうち、継続雇用された者の数(割合)は10万4千人(80.5%)となっている。基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者29万7千人のうち、継続雇用された者の数(割合)は20万2千人(67.8%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は9千人(3.0%)となっている(別表6)。

表6 定年到達者の状況

	定年到達者 総数	定年による離職者数 (継続雇用を希望しない者)		継続雇用を 希望した者		継続雇用者		継続雇用を希望したが 基準に該当しないこと による離職者		継続雇用の 終了による離 職者
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
31人以上規模企業合計	467,067人	122,990人	26.3%	344,077人	73.7% (100%)	334,790人	71.7% (97.3%)	9,287人	2.0% (2.7%)	98,922人
希望者全員の継続雇用制 度により確保措置を講じて いる企業	129,383人	25,187人	19.5%	104,196人	80.5% (100%)	104,109人	80.5% (99.9%)	87人	0.1% (0.1%)	22,403人
基準該当者の継続雇用制 度により確保措置を講じて いる企業	297,090人	86,720人	29.2%	210,370人	70.8% (100%)	201,516人	67.8% (95.8%)	8,854人	3.0% (4.2%)	71,252人

(注)括弧内は継続雇用を希望した者に占める割合。平成22年6月1日時点では定年制がなかった場合や希望者全員の継続雇用制度を設けていた企業でも、過去1年間においてそうでなかった場合には定年退職者や基準非該当離職者が生じていた場合もある。

表7 年齢別常用労働者数

	年齢計	60~64歳		65歳以上			
		人数	割合	人数	割合		
規模企業 51人以上	平成17年	21,145,325人	(100.0)	784,443人	(100.0)	265,417人	(100.0)
	平成18年	22,147,031人	(104.7)	825,225人	(105.2)	313,616人	(118.2)
	平成19年	22,767,664人	(107.7)	995,183人	(126.9)	389,594人	(146.8)
	平成20年	24,883,683人	(117.7)	1,289,101人	(164.3)	487,801人	(183.8)
	平成21年	24,610,869人	(116.4)	1,418,603人	(180.8)	543,700人	(204.8)
平成22年	25,702,561人	(121.6)	1,623,436人	(207.0)	592,960人	(223.4)	
規模企業 31人以上	平成21年	26,357,829人	(100.0)	1,554,218人	(100.0)	605,538人	(100.0)
	平成22年	27,462,990人	(104.2)	1,770,935人	(113.9)	657,258人	(108.5)

(注)括弧内は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)。

年金の概要

「65歳定年」で会社を辞めることになった場合、退職後の生活の糧は年金しかなくなります。

年金の仕組みは複雑ですが、基本的な概要は下記のとおりです。

- 年金支払い義務→国民年金は20歳以上全員納付義務
→厚生年金→1日6時間以上の勤務者は加入義務
(※厚生年金に加入できない1日6時間未満勤務者は、国民年金納付義務)
(※厚生年金加入の場合は、両年金を支払っていることになる)
- 年金支払額 国民年金 H23→15,020円 年々増加し、16,900円で固定
厚生年金 労使で折半(標準報酬月額×保険料率)
H23→16.058%(個人負担8.029%)
(月給10数万円でも、国民年金月額15,020円(H23)の負担が必要)
- 年金受給資格
国民年金及び厚生年金(郵政正社員は共済組合加入)を合計で25年以上納めていること
(例 自営業などで、国民年金を15年納めたのち、会社に就職し10年以上厚生年金に加入していた⇒25年以上で受給資格有)
- 受給資格の特例
※厚生年金、又は共済組合の加入期間が下記の場合、受給資格有
 - ・S27.4.1以前の生まれ →20年
 - ・S27.4.2～H28.4.1 →21年
 - ・S28.4.2～H29.4.1 →22年
 - ・S29.4.2～H30.4.1 →23年
 - ・S30.4.2～H31.4.1 →24年
- 老齢厚生年金受給額は老齢基礎年金額にプラスされますが、1年以上厚生年金加入者が資格要件
- 老齢基礎年金受給額
H23年度 月額 65,741円(H22年度66,008円より▲267円)
年額 788,892円
(※上記は20歳から60歳までの40年間納付した場合の満額支給額)
 - ・25年納付(300ヶ月)の場合は
⇒ $788,892 \times 300 / 480 = 493,058$ 円(月額41,088円)受給額
- 老齢厚生年金受給額
⇒「平均標準報酬月額」を基本に加入年数等で金額決定される

「65歳定年制」は、高齢者の生活を直撃します

【ケース1 年金がもらえない場合も出てきます】

「年金の概要」のとおり、退職後の生活の糧である年金は、国民年金、厚生年金のいずれかを25年以上、または納付年数が合計で25年以上でないと受給資格がありません。

国民年金も厚生年金も「未納」が大きな社会問題になりました。郵政の場合、6時間以上の雇用者について厚生年金を納めています。6時間雇用以下の期間雇用社員は国民年金を自ら支払っており、「支払続けるのは難しい」との声も多く聞かれます。

また、多くの会社が厚生年金を支払っていなかったことも社会的な問題となっていますし、国民年金の納付率は7割弱と言われ、3割を超える方は支払っていない、あるいは支払うことができない状況となっています。

以前に他の会社に勤めそこを辞めた、企業のリストラで辞めざるを得なくなって郵政に期間雇用社員として雇用された、自営業をしていたがそれを辞め郵政に就職した、等々といった方の中には、以前の会社が年金を支払っていなかった、あるいは、会社を辞めてから、あるいは、自営業を営んでいる一時期、国民年金を払えなかった、といった方もおられます。

年金は、いくつかの特例はあるものの、保険料を納めた期間が25年以上なければ支給されません。

それゆえ、全く年金を受け取れない方も出てくることになり、65歳定年制は本当に死活問題です。



【ケース2 年金がもらえても生活困難な場合】

老齢厚生年金は、働いていたときの賃金を基準に「標準報酬月額」が決められ、それを基準に在職期間に応じて年金受給額が決められます。それゆえ、期間雇用社員の場合、年収が極めて低額である、さらには期間雇用社員になる前に国民年金を納付していなかったため、年金期間も25年の受給資格ぎりぎりといった場合も出てきます。

【参考例（2011年度の年金額で計算）】

●年収200万円（標準月額17万円）、加入25年の場合

●老齢基礎年金額

$$788,892 \times 300/480 = 493,058 \text{ 円}$$

300=25年納付（300ヶ月） 480=40年（480ヶ月）満額が基準

●老齢厚生年金額

（S21.4.2以後生まれで計算、生年月日により乗率が若干違ってきます）

$$\triangle \text{定額分 } 1,676 \text{ 円} \times 1.0 \times 300 \times 0.985 = 495,258 \text{ 円}$$

（1.0→生年月日による乗率 300→納付月数 0.985→物価スライド率）

\triangle 報酬比例部分

- ・基本計算方法 $(A+B) \times 1.031 \times 0.985$ （物価スライド）
- ・A・Bの計算⇒平均標準報酬月額 ×（生年月日により乗率） × 納付月数
- A = H15年3月以前の被保険社期間の生年月日による乗率で計算
- B = H15年4月以後の被保険社期間の生年月日による乗率で計算
- H15年3月以前と以後で標準報酬の生年月日による乗率が変わります

⇒ 以前 7.50/1000 以後 5.769/1000

\triangle 報酬比例部分金額（H15年3月以前の乗率で計算）

$$A = \text{平均標準報酬月額} \times 7.50/1000 \times 300 \text{ (25年)}$$

※個人によって異なり、また、計算が複雑になるのでAのみで計算

$$170000 \text{ 円} \times 7.50/1000 \times 300 \times 1.031 \times 0.985 = 388,442 \text{ 円}$$

▲老齢厚生年金受給額合計 $495,258 + 388,442 = 883,680 \text{ 円}$

●老齢基礎年金+老齢厚生年金=1,376,738円（年金として受給できる年収）

上記の例のとおり、年収1,376,738円しかならず、生活が極めて困難になる場合も出てきます。

高齢者だけの問題ではありません！

当面の課題として、65歳以上の期間雇用社員の雇止め＝定年実施をさせない取り組みが求められていますが、これは、高齢者だけの問題ではありません。

郵政には20万人を越す期間雇用社員が働いており、また、日本全体では3分の1の労働者が有期雇用となり、年収200万円未満の労働者がほぼ2千万人になっています。

このような状況の中で、年金が払えない、さらには年金を払い続けても「標準月額」を基礎に年金支給額が決められている中で、低賃金で働く非正規雇用労働者は極めて低額な年金しか支給されない、という状況が今の若い非正規雇用労働者の将来に待ち構えていることとなります。

特に、一定の年齢に達してから郵政に採用された、現在40代や50代の期間雇用社員にとって、切実な問題です。

年金支給資格（払込期間25年）にとどかない期間雇用社員、低賃金であるがゆえの低額な年金支給額、それに追い打ちをかけるように、郵政の期間雇用社員には退職金の支給もありません。

それで、65歳になれば定年ですと雇止めされれば、本当に生活できなくなります。

私たちは、郵政の「65歳定年制」に断固反対し、働き続けることを希望する全期間雇用社員の雇用継続を求めます。

多くの皆様のご支援をお願いいたします。

郵政労働者ユニオン

〒101-0021 東京都千代田区外神田 6-15-14-502 03-3837-5391
<http://union.ubin-net.jp/>

（支援共闘）

NPO法人ゆうせい非正規労働センター（非正規センター・ゆい）
〒670-0805 兵庫県姫路市西中島 208-4-201 079-222-0738
<http://www.usay-npo.org/>