

秋厚労ニュース

58歳の年間手当10割に

2019年の夏期手当から、58歳以上の職員も10割支給に。32年間改善を求めてきた「58歳以上の不利益」が一部解消しました。

「58歳以上の不利益」や定年に関連する主な経緯

『1980年以降の秋厚労の運動』より

1972年3月	定年退職年齢	男性56歳、女性46歳
1973年	〃	男性56歳、女性50歳
1975年	〃	男性58歳、女性53歳
1979年5月	男女定年差別訴訟で勝利(和解)	→ 男女とも定年が58歳に
1987/3/9	医師以外の定年が58歳から60歳に	→ 58歳以上の不利益発生
1991/5/10	定年退職日が年4回(4月末、7月末、10月末、1月末)に	
1994/12/8	定年退職日が年2回(9月末、3月末)に	
2001/3/31	選択定年制(退職給与加算制度)を廃止	
2012/2/16	定年退職日が年1回(年度末)に	
2013/2/27	年度末特別手当5万円を58歳以上にも一律支給	
2013/6/25	60歳も含む、58歳以上に年間手当7割支給	
2017/6/15	58歳以上の年間手当支給割合が7割から8割に	
2018/6/19	〃	8割から9割に
2019/6/18	〃	9割から10割に

「58歳以上の不利益」が発生したのは1987年。医師以外の定年が60歳に引き上げられたとき、58歳以上の職員について「定期昇給の停止、年間手当の7割支給、退職金算定年数から58歳以上の在職年数が除外」という不利益が生じました。

当時、定年退職日は60歳の誕生日。年4回、年2回の時代を経て、定年退職日は年度末に統一されました。しかし、それに伴い、自分の分を減らしても「不利益」改善を

1987年から32年 改善を要求し続けた成果

2017年から1割ずつ改善

秋厚労は「58歳以上の不利益」を、全職員に関係する問題として要求し続けました。要求の文面も「10割支給を目標に、当面、来年度は8割」や「現行の7割支給を10割支給へ」など、より伝わりやすい形を模索しました。

2017年から1割ずつ改善

秋厚労は「58歳以上の不利益」を、全職員に関係する問題として要求し続けました。要求の文面も「10割支給を目標に、当面、来年度は8割」や「現行の7割支給を10割支給へ」など、より伝わりやすい形を模索しました。

秋厚労は「58歳以上の不利益」を、全職員に関係する問題として要求し続けました。要求の文面も「10割支給を目標に、当面、来年度は8割」や「現行の7割支給を10割支給へ」など、より伝わりやすい形を模索しました。

秋厚労として今後の重点を論議

残る「不利益」は、「定期昇給の停止・退職金算定年数から58歳以上の在職年数が除外」の2点です。

2019年6月の団体交渉で経営者は、「今はそれ(年間手当の支給割合)以上のことは考えていない」と発言しました。



2019年6月の団体交渉の様子

7月6日の第9回中央執行委員会では、「全職員に影響がある『年間手当』に重点を置いてはどうか」との意見も。秋厚労としても、「内外の人が働きたいと思うような職場づくり」のために何を重点として改善を目指すか、議論していきます。