

退職前提退職制度

改訂	
対象	55才到達までの95年4月現在48才以上 55才基本給適用を受けた55才から58才まで
休職期間	1年間又は2年間 1年間
休職開始日	原則として、4・7・10・1月の1日で本人選択(出向中の社員は開始日を遅らす場合がある)
休職中の賃金	基本給・都市手当および扶養手当にそれぞれ 65/100を乗じて得た額の合算した額 基本給・地域手当及び扶養手当にそれぞれ 90/100を乗じて得た額の合算した額
割増退職金	50才以上の割増退職金の扱いは、退職時の 年齢により、割増退職金の1/2を支給する なし

年 齢		50	51	52	53	54	55 到達月に 限る
現行の 制度	割 増 率 (%)	20	16	12	8	4	300万円
	(年齢別割増退職手当による) 割増額 (万円)	(370)	(310)	(240)	(160)	(80)	
今 回 の 制 度	割増退職金 (万円)	都市手当A・B級地 1,000	900	900	800	800	700
	そ の 他	1,200	1,100	1,000	900	800	700
合計額 (万円)	都市手当A・B級地	1,370	1,210	1,140	960	880	1,000
	そ の 他	1,570	1,410	1,240	1,060	880	1,000

「これは五五才までに割増退職金で退職を希望しない。退職前提退職を希望しないということ」の項では、会社の都合による現職に残る場合を除き、五五才原則出向であり、出向後の次年度以降、退職前提退職(休職開始は五八才まで)に入ると、期間は一年間であり、最長でも五九才到達までで退職を余儀なくされる。六〇才定年まで達するのは、出向を全うするか、労働強化の嵐の中、賃金も減らされ、いつ出向となるかも解らず、六〇才まで現職で働くか、これだけである。

次に、図一の中段にある、「割増退職金で退職」することを選択すると、要員需給に問題がなければ「原則五五才での退職」となる。又、需給に問題があり、かつ本人が同意した場合でも二年后、三年後には退職となる。これは当然六〇才には達しない。

改悪される退職前提退職制度!

続いて、現在五五才のみに適用となっている、「退職前提退職制度」を大幅に改悪し、①、「四八才以上、五五才の基本給の適用を受ける前まで」、これを選択すると、期間が一年間又は二年間であるので、最長でも五七才到達前で退職となってしまう。②、「五五才から五八才まで」では、期間は一年間であり、当然これも六〇才に達しない。又、下段の例にあるよう

に、それぞれ賃金も減額される。さらに休職期間中に、割増退職金の適用を希望する場合、その範囲は五〇才から五五才到達までであり、この場合の割増退職金は、退職時の年齢に応じた1/2となる。又、最長五五才到達月の末日での退職となる。これが全てなのである。

早期退職に道を拓く定年制度!

この内容で誰が、「六〇才定年」まで到達すると言うのだろうか? まさに高齢者の首切り、早期退職に道を拓く退職勧奨攻撃に他ならない。

JR貨物の大量首切り、大合理化攻撃を断じて許すな!

ということである。

図一の上段、「応募しない」

水野、中江選挙闘争に総力決起しよう!

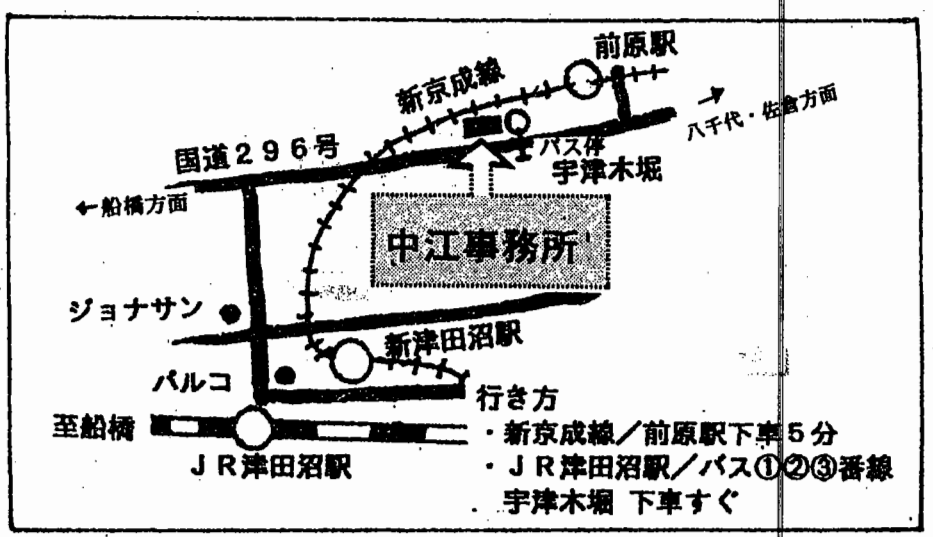
水野選挙闘争勝利!

三・四総決起集会

場所 勝浦市民会館

時間 一八時より

全力で結集しよう!



船橋市議会議員 **中江昌夫** 事務所
 船橋市前原東4-20-10 武内ビル1F
 TEL 0474-77-7551

(才2次統一行動へ起とう)
(3月9日~13日、集合10時~13時)