セイコーエプソン労働組合シニアクラブ　　2003年6月4日発行

平成15年度
創刊号

# ＳＥＵシニアクラブ会報

**自　立**
**相互扶助**
**社会貢献**

事務局：長野県諏訪市大和3-3-5　ｾｲｺｰｴﾌﾟｿﾝ労働組合内　TEL：0266-52-0714

発刊によせて

**第二のステージを成熟した**
**感動出来るものに創り上げよう**

**会長**
**宮崎　昇**

ＳＥＵ（セイコーエプソン労働組合）シニアクラブ結成から半年,会員数は 300 名となった。この間多くの人と触れ合い話す機会を得た。

『民生委員の彼は近所の痴呆老人を特養老人ホームに入所させようと行政に懸命に掛け合っているが､いっこうに進まず苦慮していること』『前の下請会社に頼まれ腕を振るっている彼』『物づくりサロンでお年寄りと手作りを楽しんでいる彼女』『75歳の今なお毎日湖畔を10キロも走りつづけていること』・・・・等など。

地域や企業、ボランティアで活躍している仲間がいっぱい。どの話を聞いてもそこには感動と感銘がある。

シニアクラブ結成の理念は､“自立・相互扶助・社会貢献“「生きがいある豊かな生活の実現をめざして」である。

石原慎太郎が「老いてこそ人生」どんなドラマでも最後の幕が一番実りがあり、感動的なものだ、と書いている。

第二のステージをこのシニアクラブの仲間と共に成熟したドラマとして。感動できるものに創りあげて行こう。ＳＥＵ会報がその一助となって役立っていければ幸いである。

---

ＳＥＵシニアクラブの動き

## 基礎創りの年　まず一歩を踏み出す！

### ○　シニアクラブ結成総会

平成14年12月10日（火）に開催し２５０名の会員で初年度をスタート。

立ち上げ１年目であり､試行錯誤の連続ですが､現在まで次のような活動に取り組んでいます。

### ○　確定申告相談の実施

退職後初めて確定申告を迎える方々を対象に呼びかけをしたところ、32 名の参加を得て、2月27日に実施しました。

当日は林孝典氏（税理士)、新藤雅房氏（シニアクラブ会員）を講師に、有意義な勉強会となりました。

### ○　河西保美氏を推薦（諏訪市議会選挙）

3月 29 日開催した幹事会において、諏訪市議会議員選挙に「河西保美」氏の推薦を決定し、関係会員への協力要請を行いました。河西保美氏は当クラブの会員であり､地方行政の窓口の役割を果たしていただくためにも、推薦決定をしました。4月 27 日執行された選挙で見事当選を果たしました。

### ○　会員300名に拡大

結成総会以降も定年退職メンバーを対象に会員の拡大を継続し、その結果5月25日現在シニアクラブ会員は 300 名となりました。

### ○　関係組織との連携

シニアクラブの理念を実現するためには、各組織との連携が不可欠です。
セイコーエプソン労組との連携を始め、ＪＡＭシニアクラブ、長野県退職者連合、諏訪退職者連合へ役員を送り出し､活動に積極的に参加しました。

### ○　基礎創り（組織・財政・活動分野など）

・ＪＡＭ個人火災共済事務取扱の検討
・当面の活動に関するフリー討論
・文書発送体制の検討
・ ホームページ、電子メールの有効活用など会員相互の連携検討

第一回パソコン活用講座　====　**インターネット入門**　====

**1：講座概要**

1、パソコンの基本操作

・パソコンの起動と終了

・文字入力と編集の基本

・文書作成と保存操作の基本

2、パソコンの活用

・電子メールの活用

・インターネットの活用

・ホームページの閲覧

**2：実施日程**

実施日　6 月 23 日(月)24 日(火)2 日間

時　間　14：00〜17：00　計 6 時間

**3：会　場**　エプソン情報専門学校

**4：講　師**　エプソン情報専門学校非常勤講師

**5：受講料**　1,000 円（一人 2 日間）

**6：募集人員**　20 名

**7：応募方法**　同封の応募はがきに必要事項を記入し、6 月 6 日(土)（当日消印有効）までに、事務局へ申し込んでください。

**8：その他**　受講希望者が定員を超える場合は、6 月 25 日（水）27 日（木）に追加講座を開催します。

**9：サポーター募集**　パソコン講座のサポーターを合わせて募集します。お手伝いをしていただける方は事務局へご連絡下さい（担当：山田一六）

---

## シニアクラブにどんな活動を期待しますか？

あなたのご意見を同封のはがきでお聞かせ下さ

会の目的

生きがいのある生活

公正でゆとりのある豊かな生活

自立・相互扶助・社会貢献

規約で定めた７つの活動分野

**○会員への福利厚生サービスに関する活動**

**○年金問題等の情報提供に関する活動**

**○会員の健康増進に関する活動**

**○会員相互の親睦･交流に関する活動**

**○地域社会参加、社会貢献活動**

**○ＳＥＵとの情報交換、相互交流活動**

**○関係諸団体との連携、協力などの活動**

当面の活動に対するあなたの提言は？

【社会保険講座】　第一回　医療制度改革

# 国民生活の健康と安心を支える医療保険制度が大ピンチ！

　老人保険や退職者給付にかかる拠出金の増大、および経済の長期低迷からくる保険料収入の落ち込みにより、国民生活の健康と安心を支える医療保険制度が、極めて厳しい状況にあります。このため医療保険制度を健全な形で子や孫の世代に引き継いで行くため、平成 14 年 10 月と平成 15 年 4 月の二度にわたり以下のような改定が実施されました。

## 1：老人保険制度の対象年齢を 75 歳まで引き上げ

平成 14 年 10 月 1 日以降に 70 歳になる人は
老人保険の適用が 75 歳からに改定されました。

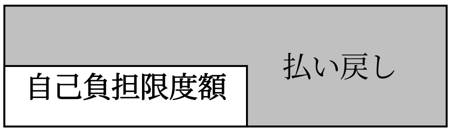
## 2：年齢別医療費の負担割合の変更（69 歳までの本人、家族入院が 3 割に引き上げ）

| 年齢 | ▼平成 15 年 3 月まで | ▼平成 15 年 4 月以降 |
|---|---|---|
| 3 歳未満 | 2 割（平成 14 年 10 月より） | 2 割(変更なし) |
| 3～69 歳 | 本人・家族入院　2 割<br>家族通院　3 割 | 3　割 |
| 70 歳以上 | 1 割(一定以上所得者は 2 割)<br>（平成 14 年 10 月より） | 1 割(一定以上所得者は 2 割)<br>（変更なし） |

＊夫婦 2 人世帯で年収 637 万円以上

## 3：69 歳以下の高額療養費（自己負担限度額）の変更

| 区分 | 旧（平成１５年３月まで） | 新（平成１５年４月から） |
|---|---|---|
| 一般の人 | 72,3000 円＋(医療費－361,500)×1% | 72,3000 円＋(医療費－241,000)×1% |
| 上位所得者<br>(月収 56 万円以上) | 139,800 円＋(医療費－699,000)×1% | 139,800 円＋(医療費－466,000)×1% |
| 市町村民税非課税者 | 35,400 円 | 35,400 円 |




→　医療費(自己負担)
自己負担減度額（一ヵ月、１医療機関ごと、外来・入院別、
医科・歯科別、総合病院などは診療科別）

## 4：保険料の対象を総報酬制にする（ボーナスからも保険料を徴収する）

【トッピックス】
医療制度改革とは関係ありませんが、平成 15 年 4 月より、セイコーインスツルメンツ・エプソン健

康保険組合が分割され、ＳＥ側は新たに「エプソン健康保険組合」としてスタートしました。

**【現役からのメッセージ】**

## 時代の先駆けとなる活動をめざします

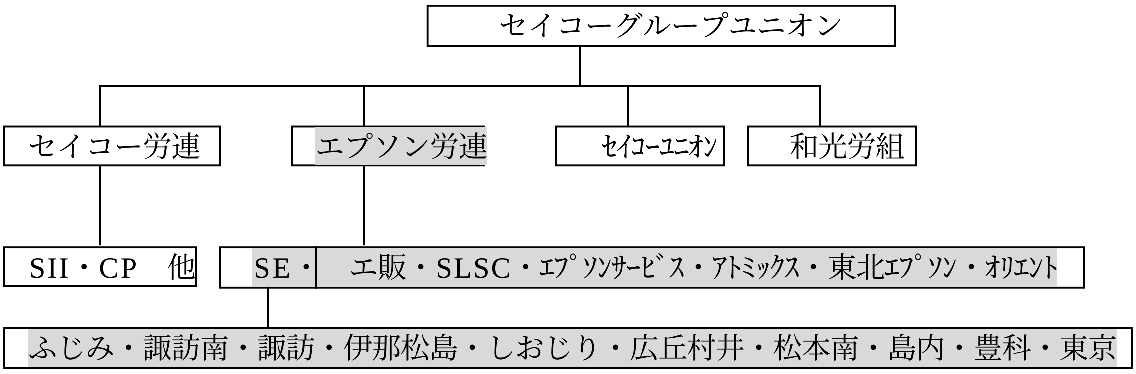
**ｾｲｺｰｴﾌﾟｿﾝ労働組合　執行委員長　溝口　健二**

ＳＥＵシニアクラブの皆さん、こんにちは。ＳＥ労組執行委員長の溝口です。シニアクラブ発足から半年が経過しましたが､多くの皆さんに加入いただき､また役員の皆さんの熱心な組織運営に対し、現役を代表して心より御礼を申し上げます。世界一のスピードで高齢化が進む中、従来以上にＯＢ世代と現役世代とが協力し、新しい日本を創造していくことが求められています。その先駆けとなれるよう現役も頑張っていきますので、引き続きのご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

【概要・組織形態】

２００１年１０月、セイコー労働組合を発展的に解消し、セイコーエプソン労働組合として新たなスタートをきりました。現在組合員数は約１１，０００名、年間予算７億円、１０支部体制という規模の組合となっております。

またＳＥグループ各労組の連携強化を目的に、オリエント労組などを含む「エプソン労連」を発足させました。なお、オールセイコーグループとしての連携を図る目的で、ＳＩＩやセイコーとは「セイコーグループユニオン」としての活動を行っています。




【活動方針】

まさしく変革期であるとの認識のもと、SE 労組としては大きな活動転換を模索しています。従来の「賃金・一時金」主体の活動を脱却すべく賃闘（春闘）を取りやめ、経営チェック・経営参画強化のための経営対策活動や､組合員の成長支援のための教育機会の拡大等に重点的に取り組んでいます。

１．ライフサポート（自律支援のための教育機会の提供、心身ともに豊かな生活を送るためのライフアップ支援　等）
２．経営対策（業務改革の推進、経営課題への対応と職場改善　等）
３．労働政策（一人ひとりの幸せなキャリア実現の支援、賃金・退職金制度改革　等）
４．社会政策（社会貢献活動の展開、政策制度活動の実践　等）

【直面する課題への対応】

１．　新賃金体系の見守り（２００３年４月より新賃金体系へ移行）
２．　退職金制度の改定（２００４年４月新制度移行を目標に労使協議中）
３．　業務改革への対応（労組の立場での業務改革として、組合員を巻き込んだ活動展開）
４．　早期退職優遇制度の見守り（２００３年６月より新制度へ移行・MAX４０ヵ月の割増）
５．　健保・年金制度の見守り（健保は２００３年４月にエプソン健保として独立、年金は代行返上後の対応および運用悪化に対する見守りの強化）
６．　業績と一時金水準（本年度の一時金は４．８ヵ月で妥結、３年連続５ヵ月割れ回避に向け業績回復の重点的フォロー）
７．　雇用確保と総合的な労働条件（現役の雇用確保、６０歳以上の雇用延長、新時代に相応しい

福利厚生制度の再構築　等）