

「60歳以降の雇用の確保」で 将来の「安心と安定」を

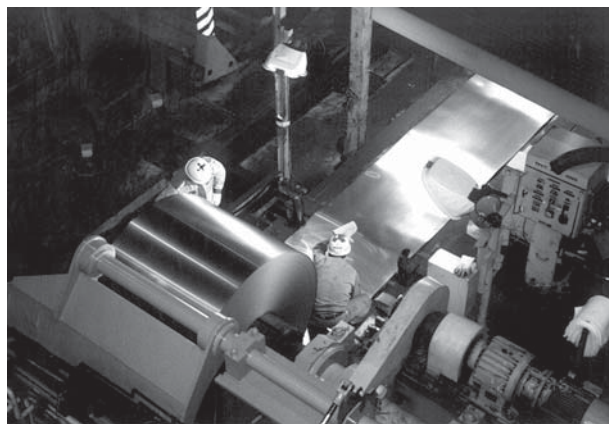
〈基幹労連の取り組み〉

鉄鋼、造船重機、非鉄の労働組合でつくる基幹労連（神津里季生委員長、二五万一〇〇〇人）は、二〇一三年度から厚生年金の定額部分の支給が六五歳からとなり、併せて報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に引き上げられて、雇用と年金の空白期間ができることに対応し、二〇一〇春闘で「六〇歳以降の安定雇用確保に向けた労使協議の場の設置」を要求。構成組織の約七割で話し合いの場の設置などの前進回答を引き出した。九月九、一〇の両日に広島市で開いた定期大会では、取り組みの進め方などについて議論するとともに、今後の検討に向けたイメージも示した。

2013年度から雇用と年金の空白期間が

基幹労連が、二〇一〇春闘の要求の柱に「六〇歳以降の安定雇用の確保」を盛りこんだ背景には、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の段階的な引き上げで、二〇一三年度以降は六〇歳で定年退職後、すぐに年金を受け取れなくなることにへの対応がある。

厚生年金に関しては、二〇一三年度から「定額部分」の支給年齢は六五歳からになる。現役時代の所得に連動する「報酬比例部分」も同年度から六一歳に上がることから、この年に六〇歳に達した人は一年間、年金が受け取れない。また、報酬比例部分の支給開始年齢は三年単位で段階的に引き上げられ、二〇二五年度には六五歳まで無年金状態となる。



年金支給を前提にした今の再雇用制度

現在、基幹労連に加盟する労組の企業の多くは定年後の再雇用制度を導入している。ただし、その契約は一年ごとの更新で、賃金も年金の支給を前提に定年退職時の半分程度、もしくはそれ以下に抑えられているケースが目立つ。厚生年金の報酬比例部分と合算することで、現役時代と比べて大きく変わらない収入水準を確保する計算だ。しかし、前述のように二〇一三年度以降、六〇歳の定年後に無年金の期間が生じれば、その間の収入は大幅減になるし、そうなれば「仕事は変わらないのに賃金が大きく減るのはおかしい」との不満の声がでたり、働く人のモチベーション低下の要因になったりしかねない。

そこで基幹労連は、再雇用者層の収入に大きな変化が生じる契機の年である「二〇一三年度問題」への対応として、年金と雇用の空白期間をなくすとともに、契約期間も見直して六五歳まで安定して働ける仕組みを求めた。

2年サイクルの交渉方式を採用する基幹労連のみが要求

この「二〇一三年度問題」への対応を二〇一〇春闘で取り上げた主要産別は基幹労連のみだった。その理由は、基幹労連が他の産別とは異なり、複数年の春季交渉方式を採用しているからだ。同労連の主要な労働条件の交渉は二年に一度。具体的には、初年度は大手

が中心になって賃金などの主要労働条件を集中的に交渉し、二年目には一時金や企業・業種間の格差是正などの交渉を重点的に行う二年サイクルで労働条件の改善をはかっている。

二〇一〇年の春闘は初年度にあたるため、この機を逃すと次の主要労働条件の要求は二〇一二年度の春闘になる。賃金や労働時間をはじめ、雇用形態、働き方、退職金など高齢者の安定雇用の取り組みは、その考え方にバラつきがあるうえ、検討項目も多岐に渡る。現役世代へ及ぼす影響もあって、制度設計に相当な時間を要することは想像に難くない。

分散する定年後に関する組合員の意識

加えて、組合員の六〇歳以降の働き方などに関する意識も分散している。

六〇歳以降の就労の議論に先立ち実施した「総合意識実態調査(中間報告)」(組合員の一〇〇にあたる二万四四八五人を対象に〇九年五月六月に実施。回収率九三・二%)によると、六〇歳以降の就労については、「条件が合えば働きたい」(二三・七%)、「働きたくないが働かざるを得ない」(二二・三%)、「引き続き働きたい」(二七・八%)が二割前後を占める一方で、「まだ考えてない・わからない」(二二・〇%)、「働く予定はない」(九・六%)も一定割合いた。

さらに、男性の四〇〜五九歳層の就労希望年齢および希望する働き方をみると、就労希望年齢については半数(五〇・三%)が「六五歳」としているものの、「六一〜六四歳」も約二割みられる。また、希望する働き方では、「退職前と同じフルタイム勤務」が二四・八%いる一方、「一日の勤務時間は短く、勤務日数は退職前と同じ勤務」(一四・一%)や「一日の勤務時間は退職前と同じで、週三日程度の勤務」(二六・一%)、「一日の勤務時間は短く、週三日程度の勤務」(九・八%)といった、日数・時間の少ない働き方を望む声も半数いる。

定年制度に対する考え方を全体でも、「一定の年齢(五五〜六五歳)の範囲内で各人が退職年齢を選べる選択的定年制度」(三一・〇%)、「公的年金の支給開始年齢に合わせて定年年齢を引き上げ、六五歳定年制を実施すべき」(二四・九%)、「定年年齢は六〇歳とし、その後は就労希望に合わせられる継続雇用・再雇用制度にすべき」(二五・七%)が拮抗している。

こうした状態のなかで、翌年から無年金者が発生する段階になってから、急ぎ交渉をスタートさせるのでは単組の負担も時間的な制約も大きすぎる。「この問題に対応するには、今から協議して布石を打っておかないと二〇一三年に間に合わない」との危機感から、あえて他産別に先駆けて要求を組むことにしたものだ。

7割が前向きな回答を獲得

二〇一〇春闘の交渉の結果、基幹労働傘下の組合の多くが、高齢者の雇用安定をテーマに経営側と協議の場を設けることで合意した。基幹労連によると、最終的には構成組織の約七割が「労働使検討の場の設置」などの前向きな回答を引き出したという。

こうしたなか、九月の定期大会では、内藤純朗前委員長が冒頭のあいさつで、六〇歳以降の雇用確保について、「その重要性の確認と制度構築のための労使話し合いの場の設置という具体的な成果をあげた。二〇一三年に向け、どの産別よりも優れた、安定した雇用システムの構築に向けて努力し、人への投資として獲得したこの成果を確実なものにしなければならぬ」と訴えた。

検討に前向き姿勢を示しつつ、様々な課題を提起

一方、経営側にとっても、世代交代に対応した技能の伝承などの観点から、熟練の従業員を定年後も雇用して技術レベルを保ちたいなどの思いもあり、定年退職者の再雇用は一定のメリット

があるはずだ。他方、リーマンショック後の景気低迷や、グローバル競争激化のなかで、いままで以上に高齢者層の人員費を増やすのは受け容れがたい状況にもある。総額人員費を変えずに高齢者層の賃金増を賃金制度の改定などで補おうとすれば、若年層をはじめとする他世代にしわ寄せがいくなどの懸念が出てきかねない。

こうした状況下にあつて、春闘交渉で経営側からは、検討に前向きな姿勢を示しつつも、①国際競争力の維持・強化の観点から、固定的・構造的コスト増につながる施策については慎重に対応せざるを得ない②配置・活用実態や業務遂行状況において差異のない再雇用者間で、六〇歳到達時期によって処遇に違いが生じる可能性もあり、世代間で公平性が保てない③期待感と能力の発揮度合いを鑑みれば、再雇用者間ももとより社員全体の公平感や納得感を担保していく必要がある④勤労意欲・身体能力等で個人差の大きい高齢者の活用がどうあるべきか、慎重に検討する必要がある⑤六〇歳が退職金支給と相まってひとつの区切りとされてきたことや、人生設計やローン返済状況等、個人を取り巻く環境が大きく異なり、就労ニーズも多様であり、一律の取り扱いが必ずしも望ましいとはいえない⑥人数規模に応じた新たな職域の拡大や昇進の頭打ちなど、急激な人員増への対処が困難——などの課題提起があつたという。

このため、新運動方針はこの取り組みについて、「本格的な労使検討の段階を迎える。加盟組合の状況を把握し全体の足並みを揃えつつ、都度、産別全体としてベースの考え方を提示していく」と明記したうえで、今後は「まずは経営対策上の課題のクリアに努めるとともに、長期的視野でのあるべき姿と、そこへ持っていくための戦略、働く者のニーズの多様性といったポイントごとの性格を十分に踏まえて進めていく」との方向性を示している。

六〇歳以降の安定雇用確保に意見が集中

大会の議論では、六〇歳以降の安定雇用確保の取り組みに関する意見が集中した。鉄鋼総合大手から「二〇一二年までの経済環境が制度づくりを左右する面も否めず、個別企業がおかれた環境も制度づくりと無縁ではない。連合を通じて民主党政権に働きかける政策・制度面からの取り組みが重要だ」(JFEスチール労連)、「世代交代が進むなかで、六〇歳以降の雇用確保がどのような意義や必要性があるのかを十分整理し、労使で認識を共有させることが不可欠だ」(新日鉄労連)、「個別労使に委ねる項目と産別内で検討する項目など、メリハリをつけて取り組むことも必要」(日新製鋼労組)などの発言が出た。一方、中小からは、「この問題で議論の第一歩を踏み出すのは大変厳しい」(JFE条鋼労組)、「一企業労組として今後、具体的に何をどのよう

に議論していくかは雲を掴む思い」(日本高周波鋼業労組)などの意見が出され、総合部門を中心とした議論や進捗内容、産別本部としての方向性や考え方を示して欲しいとの要望が相次いだ。この他、「生涯獲得賃金の考え方もあ

り、働く期間を延長することで若手世代などへの給与水準の見直しといった不安が払拭できない(「JFEメカニカル労組」)、「六〇歳以上のことをあまりにやり過ぎるのはどうか?若い人のことを考えて、有しているものを切り捨てながらパラダイムシフトをやらねばならない時期ではないか(昭和KDE安芸津労組)」などと、若年層への影響を懸念する声も上がった。

こうした組合員の声に対し、今年の大大会で新たに委員長に選任された神戸前事務局長は、「わが国にとってどのような効果があるのか、産業・企業にとつての意義、個別労使に委ねる項目と産別台での検討のメリハリを付ける必要があるといった貴重な意見も念頭に置いて取り組みを進めていく必要がある。本部や総合(大手)組合がリーダーシップを取ることも極めて重要な観点だ」などと答弁した。

六〇歳以降の働き方の多様なニーズをどう受けとめるか

取り組みについては、「各労使で『労使話し合いの場』の位置づけが様々であることを踏まえ、新たな制度構築に向けて産別全体で取り組むためにも、検討のスタートラインを揃えることが必要などとして、取り組みの進め方の検討のためのイメージ(図)を提示。現時点で考えられる六〇歳以降の就労パターンとして、二〇一三年度(六一歳)、二〇一六年度(六二歳)、二〇一九年度(六三歳)、二〇二二年度(六四歳)と年度ごとに徐々に定年年齢を引き上げて二〇二五年度には六五歳定年制と

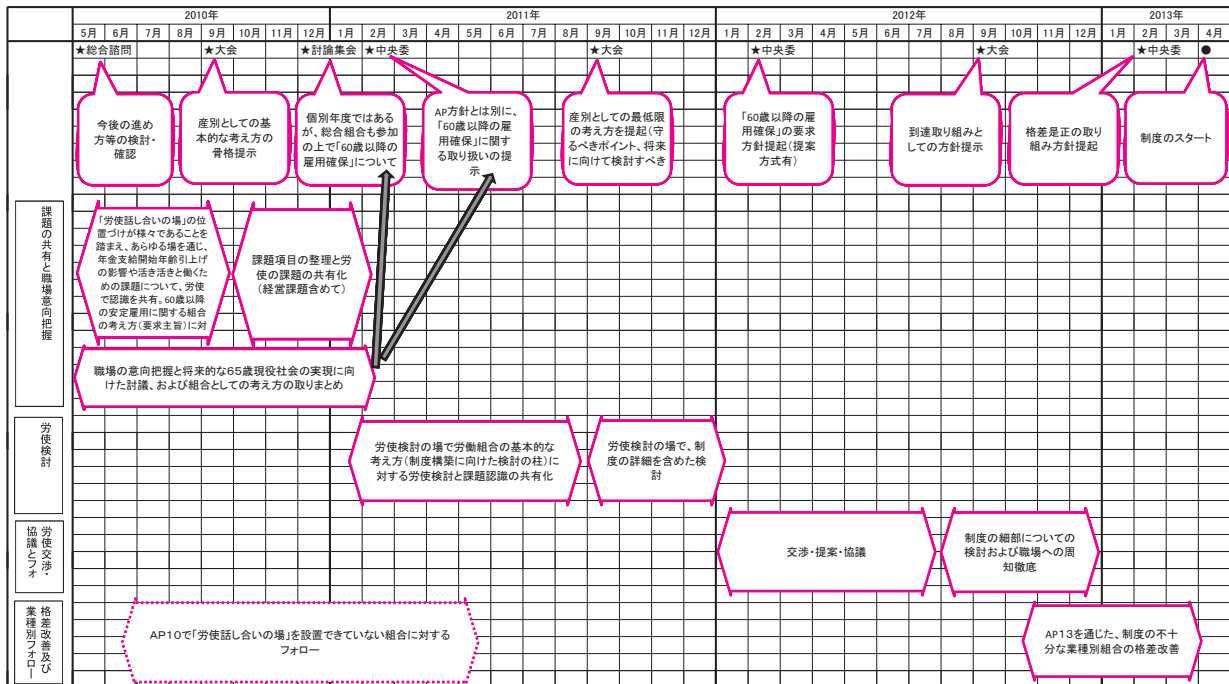
する「一律定年延長」と、一定年齢(例えば五六歳)に到達した段階で、六〇から六五歳までの範囲で定年年齢を選択したり、五九歳段階で定年年齢を選択するなどの「選択定年延長」を示した。そのうえで、「労使話し合いの場」の設置組合、未設置組合それぞれの当面の進め方についても明記している。

設置組合、未設置組合それぞれに当面の進め方を提示

「労使話し合いの場」を設置した組合は、①形式にこだわらず、あらゆる場を通じて、二〇一三年度から年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることの影響や、六〇歳以降も引き続き生き生きと働くための課題について、労使双方の課題認識を共有する②「六〇歳以降の安定雇用」確保に関する職場の意向把握に努める——ことなどに取り組む。

環境条件の制約などにより、二〇一〇春闘で「労使話し合いの場」を設置できなかった組合に関しては、①改めて「労使話し合いの場」の設置に向けて努力する②六〇歳以降の安定雇用に特化した「話し合いの場」の設置が困難な組合は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「労使話し合いの場」などの既に設置されている場のなかの一項目として検討できるように体制整備する③既存の話し合いの場も設置できていない組合は、経営に対して少なくともこの間の基幹労連の取り組みに関する情報を提供することとし、その後の具体的な対応について各業種別事務局との連携のもとで取り組みを展開す

図 「60歳以降の安定雇用」確保に向けた取り組みの進め方のイメージ



資料出所：基幹労連第8回定期大会・経過報告書

る——などの対応を取る。なお、こうした取り組みを踏まえたうえで、その後の進め方については今

後、各段階での検討の議論などを重ね、定期大会以降に提示していく考えだ。(調査・解析部 新井栄三)