

高齢者雇用

高齢法の改正と労使の動向

TOPICS

1

づく労使協定」ではなく、対象者を希望者全員とした労働協約の改定を求めている。

自動車、電機、鉄鋼・造船などの産別でつくる金属労協（IMF・JC）は、①働くことを希望する者は誰でも働くことができる②年金満額支給開始年齢と雇用期間が接続する③六〇歳以降就労者の組合員化を図る——の三条件を統一目標に、各産別はそれぞれの闘争方針に落とし込んでいく。

鉄鋼、造船・重機、非鉄などの組合で構成する基幹労連は「希望者全員の年金支給開始年齢までの雇用の場の確保」を前提に、生計費の確保と働き方に見合う処遇の両立を重視。処遇面では一般的な生活水準維持のための生計費として月額二八万円程度（税金・社会保険除く）が必要だとし、この水準確保をハードルに設定している。

機械金属関係の中小を主に組織するJAMでも、希望者全員の六五歳までの雇用の確保と、その処遇水準についての考え方を示している。無年金状態への移行に先行して、在職老齢年金見合い分の賃金増額を求めるとし、具体的な水準として、①年収ベース月額二八万円②月例賃金二二万円③月例ベースで五五〜五九歳平均賃金の六〇%——の何れかを当面の目安とする。

食品関係のフード連合も公的年金受給空白期間への対応として、協約改定闘争（通年含む）のなかで、①希望者全員の再・継続雇用制度を確立する②公的年金（報酬比例部分）の空白期間

来年四月から厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられ、無年金期間が生じる「二〇一三年問題」が一年後に迫る中、政府は高齢者雇用安定法（高齢法）の改正案を今通常国会に提出した。また、二〇一二春闘

でもこの問題を協議・交渉する企業労使が多く、交渉の行方にも関心が集まっている。

厚生省の労働政策審議会は一月六日の建議で、今後の高齢者雇用のあり方について、①現行法九条二項に基づく継続雇用制度における対象者基準を廃止すること、②基準制度の廃止に伴う措置として、当面の間は公的年金の支給開始年齢の引き上げと接続する形で、現行法に基づく対象者基準を用いることのできる経過措置を特例的に設けること、③継続雇用に際しての雇用確保先の対象企業として、一つの企業内で雇用を確保することには限界があることから持ち株比率二〇%超の関連会社まで拡大することも可能とする——などが盛り込まれた。

この建議を踏まえた、同法の改正案が三月九日に閣議決定され、通常国会に上程されている。

経団連「企業のみには過大な負担」

経団連はこの建議に対して、一月に発表した二〇一二年春季労使交渉の指

針となる「経営労働政策委員会報告」（経労委報告）で、「厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げは、本来、社会全体で対応すべき課題であるにもかかわらず、企業にのみ過度な負担を求める方向での見直しとなつた」と非難。さらに、「労働者の就労の可否を問うことなく、本人の希望のみにより、企業に雇用確保を強いれば、生産性の低下や、競争力の減退を招く

だけでなく、新規採用の抑制など、若年者雇用への悪影響が避けられない」と懸念を表明している。

そのうえで、二〇一〇年に発表した「サンライズ・レポート」で提起する六〇歳以上の企業に職者や離職（予定）者などを対象に、求人・求職をデータベース化し、マッチングを図る「人材バンク構想」が求められるとしている。

こうした主張に対して連合は、「雇用と年金の接続を確保する観点から希望者全員が六五歳まで働き続けられる環境整備を進めることが社会的要請であり、企業の社会的責任でもある」と反論。また、「企業で長く職業経験を積んだ高齢者と新規卒者を中心とする若年者とは、熟練度の他、携わっている仕事の種類や分野、求められる雇用の質が異なるので、代替性はそれほど高くない」との見解を示し、高齢者と若年者では求められる能力開発が異なること

ことから、「若年者雇用に悪影響を及ぼすとの指摘は妥当でない」と、経団連の主張にクギをさしている。

連合方針は希望者全員の「協約化」を

一方、連合は建議の内容を「希望者全員の六五歳までの雇用確保が実現される」と基本的には評価しつつ、今春闘では法改正に先駆けた対応として、「希望者全員を対象とした六五歳までの継続雇用とする労働協約の締結」を構成組織に取り組むよう求めている。具体的な対応としては、「雇用と年金を確実に接続させるため、現行高齢法で定める三つの雇用確保措置（六五歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）のいずれかを導入する。

このうち継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、継続雇用制度における対象基準に関する労使協定の措置（高齢法第九条第二項）の廃止に向けた法改正の結果にかかわらず、希望者全員を対象とした六五歳までの継続雇用とする労働協約の締結をめざす。

基幹労連、JAMは月額二八万円を提起

産別の方針も高齢法上の「法にもと

の賃金・年収の水準の確保については月額二八万円とする③六五歳までの定年制度を確立する——ことを確認している。

電機連合はエイジフリー、UIゼンセン同盟は「六五歳定年制導入」

電機連合では、エイジフリー社会を展望した雇用延長の実現（六〇歳以上の希望者全員の雇用確保）として、①全従業員を対象に希望者全員の雇用延長を保障する労使協定を締結する②社員に準じた安定した身分とする③産別別最低賃金（一八歳見合い）を上回る水準を確保する。産別別最低賃金を超えている場合は、均等・均衡処遇の実現に向けた改善を図る——ことを闘争方針に盛り込んでいる。

民間最大産別のUIゼンセン同盟は産別として初めて「六五歳定年制度」の導入を掲げた。具体的な内容は、定年年齢を満六五歳とする制度を導入もしくは定年制度を廃止する。その一方、報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに合わせて、段階的に六五歳まで延長することも認める。

また、継続雇用制度との併用については、六〇歳以前とは違った働き方・職務、職責、労働時間等）を希望する労働者のために一旦退職し、再度雇用契約を結ぶ継続雇用制度を併用することも当面認めるとしている。その場合でも、継続雇用の対象者は希望者全員とする。

国家公務員の「段階的定年延長」は見送り

人事院は昨年九月、二〇一一年人勤と同時に、①国家公務員の定年は共済年金の支給開始年齢の引き上げと同様に段階的に六五歳に延長②六〇歳以降の給与水準は現役時代の七〇％に抑制③定年前の短時間勤務制を導入——を盛り込んだ「意見の申し出」を行った。雇用と年金の接続を円滑に行うために、二〇一三年度から三年毎に一歳ずつ段階的に定年を引き上げ、二〇二五年度に六五歳定年とする方式だ。こうした段階的定年制度は民間での導入実績も少ないことから、公務員関係労組は評価。連合系の公務労協は今季の闘争方針の中に「人事院の意見の申出に基づく六五歳までの段階的定年延長の実施を二〇一二年の取組みの最重要課題として位置づけ、全力で取り組む」との要求を盛り込んだ。

公務が先行し、民間に波及していくパターンに一部民間労組にも期待する向きはあったが、ここにきて政府は段階的な定年延長を見送る方針を固めた。これに代わって、六〇歳で退職した公務員にすでに導入されている「再任用制度」を活用し、再任用の採用基準を緩和することで、六五歳までの継続雇用を拡大する方針だ。

いづれにしても、来年四月に向けて官民を問わず、「二〇一三年問題」に対する解決策を労使が模索することになる。

（調査・解析部）

平成二三年度の冲永賞にJILPT呉学殊主任研究員と東北学院大教授・菅山真次氏

「第二六回冲永賞」（公財）労働問題リサーチセンター主催）に、JILPT呉学殊・主任研究員の「労使関係のフロンティア」と、東北学院大学教授・菅山真次氏の「就社」社会の誕生」が選ばれ、三月七日に東京都内のホテルで表彰式が行われた。

平成二三年度の冲永賞の選考については、昨年九月に、冲永賞の候補となる図書・論文の推薦を、労働関係の学者・研究者を中心とする約八〇人の推薦人および財団の冲永賞選考作業部会委員に推薦を依頼。対象としたのは、平成二一年一〇月から平成二三年九月の二年間に出版、発表された図書、論文である。

推薦された図書・論文について、作業部会による事前審査を実施し、その後、財団の審査委員会を一月二三日に開催した結果、次の図書二点を、平成二三年度の冲永賞授賞作に決定した。

1. 『労使関係のフロンティア』労働組合の羅針盤（労働政策研究・研修機構）

呉学殊 JILPT主任研究員

2. 『就社』社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ（名古屋大学出版会）

菅山真次 東北学院大学教授

授賞理由について、「労使関係のフロンティア」は、「労働組合運動の近年の新たな取り組みを多面的に取り上げ、事例研究やアンケート調査を用いて具体的に分析・考察し、今後の組合運動のあり方について様々な提言を行っている。審査委員会においては、全体のとまりが不十分で、合同労組のネガティブな側面にも触れられていないといった指摘もあったが、テーマごとの事例研究の内容が大変興味深く、著者の調査研究の積重ねが高く評価されること、そして現代の日本社会における労働組合の積極的な意義が生き生きと明らかにされている」点を評価。「冲永賞にふさわしい作品であると判断した」としている。

また、「就社」社会の誕生」については、「学校から企業への間断なき移動がホワイトカラーからブルーカラーへと広がってきた日本の雇用システムとの歴史的な形成過程を、過去の基礎的資料や関係者のヒアリング等を素材とした精力的な作業によって取りまとめたものであり、完成に至るまでに著者が費やした努力と熱意が読者に伝わってくる作品である。審査委員会においては、全体を一貫した論理や流れが不十分であるといった意見もあったが、各章における実証的な分析は内容豊かで読み応えがある」ことを評価したうえで、「本書が研究史上長く参照され続ける力作であると判断した」としている。