

<取材>

労働界の高年齢者雇用に対する動き

——連合の考え方と19春闘での産別労組の取り組み

1961年4月2日以降に生まれた男性の年金支給開始年齢が、報酬比例部分も含めて65歳に引き上げられることを見据え、労働界での定年延長に向けた動きが活発化してきた。ナショナルセンターの連合（神津里季生会長）は3月に開いた中央執行委員会で、65歳以降の高年齢者雇用に関する考え方を確認。希望者全員が65歳まで働くことができる環境整備を求めるとともに、企業への助成金支給や税制優遇、労働者のための長期の職業能力開発施策などを提言した。春闘でも、定年延長など高年齢者雇用を要求項目に掲げる産別労働組合が目立ってきた。日本製鉄など鉄鋼総合メーカーの4社ではこの4月、2021年度に60歳に到達する社員から、65歳定年を導入する方向で労使が合意した。

政府「未来投資会議」の中間整理を念頭に

年金支給開始年齢は、1961年4月2日以降に生まれた男性については、すでに支給開始が65歳となっている「老齢基礎年金」だけでなく、「報酬比例部分（老齢厚生年金）」についても支給開始が65歳に引き上げられる。1961年4月以降に生まれた男性が、日本企業の多くが定年年齢とする60歳に到達するのは2021年度以降。企業が現在の定年年齢を引き上げることにするのか、定年後の再雇用制度によって従来どおり65歳まで雇用をつなぐことにするのか、労使に与えられた検討の時間も残り少なくなっている。

こうしたなか、連合は3月の中央執行委員会で、高年齢者雇用に関する考え方を確認した。考え方は、65歳以降の高年齢者雇用も念頭に置いて整理した。政府の「未来投資会議」（議長：安倍晋三首相）が2018年11月にまとめた「経済政策の方向性に関する中間整理」が、生涯現役社会の実現に向け、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げや、希望する高齢者の70歳までの就業機会の提供などを引き続き検討するよう求めたことに対応したものだ。現在の高年齢者雇用法制では、希望する労働者の65歳までの雇用が義務づけられて

いるが、定年廃止や定年の65歳以降への延長のほかに、定年後の再雇用制度による継続雇用も認められている。

希望者全員が65歳まで就業可能な環境整備を要求

連合の考え方の内容を詳しく見ると、高年齢者雇用に関する基本的な考え方として「65歳以上の高齢者も含め、意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことができる社会の実現が重要である」と強調。そのための権利保障や十分な収入、社会的保護、雇用の質の担保などをはじめとするディーセント・ワークの確立に向け、次の三つの視点を重視すべきだと主張している。

一つは、希望者全員が65歳まで働くことができる環境の整備。いわゆる正社員だけでなく、有期雇用契約を反復更新して60歳を迎える労働者も含め、「希望者全員の65歳までの雇用確保をはかる」としている。二つ目は、65歳以降の多様な働き方を実現する環境の整備。賃金や労働条件に加え、高齢者が安心して無理なく働くことができるよう環境を整備するとしている。三つ目は、安全・健康の確保で、職場におけるきめ細かな作業環境の改善などハード・ソフト両面での対応を図ることを挙げた。

この三つの視点ごとに、具体的な施策を提言した。「希望者全員が65歳まで働くことができる環境の整備」では、2020年4月から同一労働同一賃金に関する法律が施行されることから、「法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差が確実に是正されるべき」と主張。個別の労使協議を通じて労働者にとって最適な働き方の検討がなされるよう周知を図る、としている。現役時代に比べて賃金が一定以上下がった場合に給付金を支給する現行の高年齢雇用継続給付制度については、「セーフティネットの観点から継続が必要である」との考えを示した。また、条件付きで経過措置として認められている対象者を限定する基準がある企業で、継続雇用されなかった者や、健康状態等の理由により継続雇用されなかった者に対する給付や助成金等の支援策を検討するよう要望。現行の経過措置については廃止を求めている。

A | 等導入にかかる投資への支援も盛り込む

「65歳以降の多様な働き方を実現する環境の整備」では、企業において多様な働き方のメニューが用意されるよ

う、助成金や税制優遇措置など労使の取り組みに対する支援を掲げた。新しい機械・技術への対応も必要となることから、「定年前の早い段階から長期の職業能力開発施策を充実する」ことも指摘。65歳以降も雇用を継続する場合は、現行の高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に準じた対応を図るなどとしている。

安全・健康の確保では、AIやロボットなどの初期投資を支援するため、「職場環境整備に対する助成金を拡充する」ことや、専門家の派遣による安全衛生管理や生産設備・作業工程・作業方法における課題の抽出や改善に必要な助言指導など「作業環境改善を後押しする」ことを提言。高年齢者の健康管理では、義務づけられている年1回の定期健康診断の結果に応じてより詳細な検査を別途受診できるようにすることを要望した。

連合では、これらの考え方に沿って、今後の労働政策審議会などでの対応を図っていくとしている。

鉄鋼総合4社が基本方向で労使合意

産別労組レベルでは、春闘の取り組み項目の一つに、定年延長など65歳までの雇用確保を掲げる動きが目立ってきた。鉄鋼、造船重機、非鉄などの業界をカバーする基幹労連（神田健一委員長）は、2018年からの2年分の賃上げ交渉を行った2018年の春季労使交渉（「AP2018春季取り組み」）において、「『65歳現役社会』の構築にむけた労働環境の整備」を経営側に要求した。具体的には、定年延長など具体的な内容を要求できる組合は新たな制度導入を求め、検討が必要な組合は労使検討の場を求めることにし、それ以外の組合については課題解決に向け再雇用制度などの現行制度の改善を

求めることにした。

こうした取り組みの結果、2006年4月から63歳定年制を運用してきた川崎重工が、今年4月から65歳に定年を延長。また、4月4日、基幹労連本部は、労使で検討を続けていた日本製鉄、JFEスチール、神戸製鋼所、日鉄日新製鋼の鉄鋼総合メーカー4社の労働組合が、基幹労連の方針に沿った方向で、65歳に定年を延長することを会社側と合意したと発表した。具体的には、4社共通して、定年年齢については「60歳から65歳へ定年延長する」、適用開始時期については「2021年度以降に60歳に到達する者から65歳定年延長とする」、処遇制度については「入社から65歳までの一貫した雇用形態の下で、連続性のある処遇制度を構築する」といった内容になっている。

「現役の原資は削らない」 （基幹労連・神田委員長）

同内容を説明した弥久末頭・事務局長は「基幹労連の各企業においては、高技能長期蓄積型産業であり、労働組合としても人財の確保・定着、技術・技能の伝承などにおいて、女性や高齢者の活躍が欠かせないと基本的な考え方に基づき取り組みを進めてきた」とし、今回の4社の合意に関して「65歳まで無年金となる2021年度から『65歳定年延長』を制度導入すること。このことは年金支給開始年齢引き上げの対応だけでなく、超少子高齢社会の中で多様な人材の活躍によって、産業・企業の持続的発展と働く者の活力や魅力を高めるとする基幹労連のこれまでの主張に沿った検討結果であり、会社側が65歳定年延長の必要性について理解を示したものと重く受け止める」と評価。さらに、「鉄鋼4社揃っての

取り組みや他に先駆けて、一貫した雇用形態の下で、連続性のある処遇制度の構築は、まさに画期的とも言えるものであり、高く評価する」と話した。

定年延長すれば会社にとっては人件費が増加することになるが、この点について神田委員長は、基幹労連として60歳以前者の原資を活用しないことはこれまでずっと会社側に主張してきたことであり、「現役世代の原資が削られることはない」と断言した。基幹労連によると、加盟組合の8割が、労使による検討の場の設置を終えているという。神田委員長は鉄鋼総合4社で新制度が確立すれば「中小で構成する業種別部会の組合で同様の動きが一気に加速する」としている。

なお、4社は現在、60歳の定年後は希望者に対して65歳までの再雇用を行っている。2021年度以降、当面は定年延長の社員と再雇用者が併存するが、経過措置を経て定年延長に一本化するという。

70歳への定年延長や現役並みの賃上げを獲得する組合も

化繊、流通・小売、外食など幅広い業界をカバーするUAゼンセン（松浦昭彦会長）は、2017年の春季交渉から、遅くとも2020年度からの65歳定年を目指し、定年延長や定年廃止に取り組んでいる。2017年の労使交渉で6組合、2018年（7月末まで）で7組合が65歳定年制を導入することで合意した。

今年の交渉では、96組合で定年に関する内容について要求しており、うち82組合で65歳定年制を要求（3月4日現在）。4月1日までに3組合で定年を延長することで労使が合意した。詳細を見ると、ちよだ鮎労働組合は65歳だった定年を70歳に延長する。外食（和食さとなど）のSRSグルー

プ労働組合は60歳から65歳へ定年延長する。スーパーマーケットのドミニオンは、無期パートタイマーの定年年齢を現行の60歳から1年で1歳ずつ延ばし、65歳とする。

機械・金属関連の産業をカバーするJAM（安河内賢弘会長）の加盟組合では、コマツの労働組合が60歳から65歳への定年延長を会社側に要求。人事賃金制度や退職金制度の改定も進めたうえで定年延長を実施することで労使が合意した。

このほか、働き方改革に関する取り組みについて、2018年・2019年の2年間の春闘で一定の方向性を見出すこととしていたJP労組も、日本郵政グループ主要4社の労使交渉で65歳定年制を導入することで妥結。2020年度に60歳に達する社員から適用することになった。

定年延長まで踏み込めなくとも、定年後再雇用者の処遇改善に取り組む組合も多い。連合加盟組合による再雇用者の処遇に関する取り組み件数（要求件数）は、連合が把握できている集計ベース（4月5日時点）で830件となっており、前年同期に比べ200件以上多くなっている（前年同期は605件）。自動車総連に加盟する大手自動車メーカーの労組では、ほとんどの組合で再

表 主な産別労組における2019春闘での定年延長などの成果の概要

<p>【基幹労連】 日本製鉄、JFEスチール、神戸製鋼、日鉄日新製鋼の労組が以下の内容で労使合意。 ・定年年齢＝60歳から65歳へ定年延長する。 ・適用開始時期＝2021年度以降に60歳に到達する者から65歳定年延長とする。 ・処遇制度＝入社から65歳までの一貫した雇用形態の下で、連続性のある処遇制度を構築する。</p>
<p>【UAゼンセン】 〈ちよだ鯨労働組合〉 ・65歳から70歳へ定年延長。 〈SRSグループ労働組合〉 ・60歳から65歳へ定年延長。 〈ドミニオン〉 ・無期パートタイマーの定年年齢を現行60歳から1年で1歳ずつ延ばし65歳とする。</p>
<p>【JAM】 〈クボタ労連〉 定年延長の検討も含めた再雇用制度に関する検討委員会を立ち上げ協議を進める。 〈コマツユニオン〉 「人事賃金制度」、「退職金制度」の改定を進めた上で、定年延長の実施。</p>
<p>【JP労組】 65歳定年制：2020年度に満60歳に達する社員から適用。</p>
<p>【自動車総連】 〈本田技研労働組合〉 定年後再雇用者について、正規従業員の賃金引き上げと連動し、基準内賃金の引き上げを行う。 〈三菱自工労働組合〉 賃金改善分、シニア・パートナー社員等は時給20円、月給3,300円。 〈ダイハツ労働組合〉 賃金改善分：シニアパートナー組合員等は月給者3,200円、日給者20円/時。 〈日野労働組合〉 シニア組合員の一時金、一人平均で5.9カ月相当とする。</p>

資料出所：各産別公表資料等をもとに編集部で作成

雇用の組合員の賃金改善を獲得している。本田技研労組では、「正規従業員の賃金引き上げと連動し、基準内賃金の引き上げを行う」との回答を会社側から得た。三菱自工労組では月給

3,300円の引き上げ、ダイハツ労組では月給3,200円の引き上げを獲得。日野労組では、賃金引き上げだけでなく、5.9カ月相当の一時金も獲得した。
(荒川創太)



Mail magazine
メールマガジン

労働情報

雇用・労働分野の最新情報を配信中！
 週2回(水曜日と金曜日)無料配信

パソコン・携帯から
 **カンタン登録**

<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

(編集・発行)
 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)
 Tel: 03-5903-6253 Fax: 03-5903-6114 <https://www.jil.go.jp>

