

エイジレス社会構築に向けた

電機連合の取り組みと今後の課題

はじめに

電機連合は2006年総合労働条件改善闘争で、4月から施行される改正高齢者雇用安定法への対応として、「エイジレス社会を展望した雇用延長の実現」の要求を掲げ積極的な取り組みを展開した。

以下に、電機連合の「エイジレス社会を展望した雇用延長の実現」について、これまでの取り組み経過、2006年総合労働条件改善闘争における取り組み結果、ならびに今後の対応について述べてみたい。

電機連合のエイジレス社会構築への考え方とこれまでの取り組み

電機連合は1999年の第47回定期大会で「65歳への定年延長を視野に入れ、将来的なエイジレス社会構築に対応できる雇用処遇システムの確立」を目指し、当面65歳への雇用延長の実現のための条件整備を行っていくことを確認した。これは、働く意思と能力がある限り働き続ける中で、自己実現をめざしながら社会にも貢献する姿こそが、成熟社会の中での「人としての生き方のモデル」だとの考え方によるものである。さらに、少子高齢時代の到来を見据えれば、国の施策だけでなく、むしろ企業労使が積極的に「あるべき姿」を実現していくことが必要かつ重要と考え、「65歳への雇用延長」について提起を行ってきた。

電機連合の高年齢者雇用の取り組み

みは、1999年までは「定年延長」を要求する取り組みであったが、2001年から厚生年金の満額支給年齢が段階的に繰り延べされるのを控え、2000年総合労働条件改善闘争で、従来の「定年延長」の方針を、「雇用延長」（雇用形態等は個別労使に委ねる）の方針に置き換えた。そして、次の三原則を産別指針として、将来のエイジレス社会を展望した雇用延長制度の実現を求める取り組みを進めてきた。

この方針にもとづき、2005年

- ① 本人の就労希望に対して、会社は就業の場を提供するものとする。
- ② 雇用延長は、厚生年金満額支給開始年齢と直結させるものとする。
- ③ 身分については、社員に準じた安定したものとする。

2006年闘争における取り組み方針

2006年総合労働条件改善闘争では、前記の三原則を発展させ、「希望者全員」の雇用延長」を求める取



●電機連合／書記次長
成瀬 豊
なるせ・ゆたか

1962年、愛知県生まれ。1987年富士通株式会社入社、SE（システムエンジニア）に配属される。1992年富士通労働組合蒲田支部執行委員（非専従）。1998年富士通労働組合ソフト・サービス支部執行委員（専従）。2000年富士通労働組合ソフト・サービス支部副執行委員長。2004年電機連合書記次長（総合労働政策部門担当）現在に至る。

闘争妥結時までには126組合（加盟組合211、回答調査票提出182組合中）が何らかの雇用延長制度を実現した。

組みを行った。

改正高年齢者雇用安定法では、厚生年金満額支給年齢の繰り延べに充当して段階的に65歳までの雇用確保措置がすべての事業主に義務化された。改正高年齢者雇用安定法が求める雇用確保措置は、①定年の延長、②継続雇用制度（再雇用制度）の導入、③定年の廃止、のいずれかであり、原則として希望者全員が対象であるが、過半数労働組合（ない場合は過半数労働者代表。以下、同様）と労使協定を締結した場合に限り、その協定で具体的・客観的な基準を定めて継続雇用の対象者を絞ることができるとされている。さらに、猶予期間（大企業3年、中小企業5年）中は、労使協議が整わなかった場合に限り、対象者を絞る基準を就業規則で定めることも可とされている。

改正高年齢者雇用安定法で留意すべき重要な点は、非組合員を含めた（直雇用の）全従業員を対象とすることを原則とし、具体的・客観的な基準を定めて継続雇用（再雇用）の対象者を絞る場合には、過半数労働組合が非組合員を含めた全従業員を代表して会社と協議・交渉し労使協定を締結することを想定している点で

ある。したがって、各組合は非組合員を含めた全従業員を代表するといふ自覚の下に、全従業員の範囲での希望者全員の雇用延長を求め、最善の努力を尽くして協議・交渉することを、電機連合の基本方針とした。具体的な取り組み方針は、別掲の通りである。

この「具体的取り組み方針」は、それまでの産別指針（三原則）の単なる延長線上的ものではなく、①法

の想定に依拠しているとはいえ、正規従業員主体の労働組合（電機連合加盟組合の9割以上が正規従業員のみの組合である）がともすれば陥りがちな「正社員クラブ」にとどまるのではなく、非組合員も含めた（直雇用の）全従業員の公正代表義務を果たし、全従業員の範囲で希望者全員の雇用延長を要求することとしたこと、②仮に希望者全員の雇用延長が労使合意できず組合員と非組合員

とで異なる基準を設けざるを得ない場合には、労使協定で非組合員の基準をも定めることはせず非組合員を労使協定の適用除外とすることで、猶予期間終了時の再協議での局面打開（※）を念頭に置いたこと、③エイジレス社会実現に向けて、雇用形態を含め労使での継続的な研究・検討を打ち出したこと、④雇用延長者についても最賃協定の適用対象とすることを明確化したこと、⑤少なく

2006年総合労働条件改善闘争における取り組み方針 （統一目標基準）

1. 対象者の範囲

管理職、パート・有期契約社員等を含めた全従業員を対象に、希望者全員の雇用延長を保障する労使協定を締結することを基本とします。全従業員を対象に希望者全員とすることが労使で合意できない場合でも、組合員については希望者全員とし、希望者全員とできない範囲（例えば「管理職」については、労使協定の中で選別基準を定めるのではなく、労使協定の適用除外（具体的には例えば「60歳到達時管理職の者は別途就業規則で定める」と労使協定で規定する）とすることとします。なお、この場合も、就業規則改定に際して、全従業員の範囲で希望者全員の雇用延長が認められるべきである旨の意見を付すこととします。

2. 雇用延長のあり方

雇用延長のあり方については、従来の産別指針（三原則）を継承し、身分については社員に準じた安定したものとする（※）ことを条件に、法で認められた三方式「（1）基本的な考え方」に既述のいずれかの制度で雇用を延長することとします。なお、エイジレス社会実現に向けて、雇用形態を含めた中期的な雇用延長のあり方について、労使で継続的に研究・検討することとします。

※ただし、60歳到達時にパート・有期契約社員等である者については、60歳到達以前と同等の雇用形態とすることを基本とします。

3. 処遇

処遇（賃金水準）については、「産業別最低賃金（18歳見合い）」を上回る水準を保障する措置をとることとします。フルタイムでない働き方の場合は、時間給あたりで保障する措置をとることとします。

4. 組合員籍

60歳到達時に組合員だった者については、組合規約上で組合員と位置づける（※）こととします。また、ユニオンショップ協定を締結している組合は、ユニオンショップ協定の適用対象とすることを基本とします。なお、規約や協定の整備に時間がかかることも想定されますので、可能な範囲で早期に対応することとします。

※特別の事情がある場合は権利・義務に差を設けた「特別組合員」も可としますが、組合規約でその旨規定することとします。

とも60歳到達時に組合員だった者については組合員化すること、などの点で画期的なものであり、従来の産別指針（三原則）を大きく発展させたものにとらえている。

※非組合員を労使協定の適用除外とし別途就業規則で基準を定めることは、猶予期間（大企業3年、中小企業5年）中だけに認められることであり、猶予期間終了後はその基準を労使協定に盛り込み、限り適法ではなくなる。したがって、会社が引き続き基準により雇用延長者を絞ることを求めるのであれば労使協定を改定するための労使協議が必ず必要となり、その際に労働組合は希望者全員の雇用延長をめざして協議に臨むべきことを指している。

2006年闘争における取り組み結果

2006年総合労働条件改善闘争における「エイジレス社会を展望した雇用延長」の取り組み結果については、表1の通りであった。

「具体的取り組み方針」については、1.「管理職、パート・有期契約社員等を含めた全従業員を対象に、希望者全員の雇用延長」を求めることが、現下の雇用情勢と各企業の状況

を勘案すると、法律水準との比較では高すぎる要求水準だとの見方も一部にはあったが、26組合（闘争前の達成済みを加えると48組合）で要求趣旨通り達成したことは特筆に値す

る。また、経営側の基本姿勢が組合員限定であったり成績や健康面での条件付きであったりしても、多くの組合は最後まで交渉努力を尽くし、非組合員にも配慮した一定の対応や、

《表1》「エイジレス社会実現を展望した雇用延長」要求の達成状況

要求内容		2006年闘争前に達成済み	要求	達成	電機連合計
対象者の範囲	①管理職・パート等を含め全従業員を対象とする	28組合	85組合	40組合	68組合
	②全従業員について希望者全員（＝選別基準なし）	22組合	84組合	26組合	48組合
雇用延長のあり方（社員に準じた安定した身分）		75組合	73組合	55組合	130組合
処遇（「産業別最低賃金（18歳見合い）」を上回る水準の保障）		69組合	65組合	47組合	116組合
組合員籍（60歳到達時に組合員だったものは組合員とする）		23組合	55組合	15組合	38組合

※「2006年総合労働条件改善闘争結果」より 2006年8月2日時点 167組合回答

条件付きであっても事実上希望者全員に近くなるような運用の確保など、回答内容については高く評価できる組合も少なくないことは付け加えておきたい。処遇（賃金水準）や組合員化についても、多くの組合で統一目標基準を達成した。

今後の対応について

今後は、未到達の組合も含めて、全加盟組合が電機連合として掲げた方針に基づく仕上げができるように、通年的な取り組みに加え、毎年の総合労働条件改善闘争で到達闘争として掲げ続けていきたいと考える。

また、産別労使交渉の中で、「エイジレス社会実現」という電機連合の考え方に対し、経営側が「団塊世代の退職という2007年問題を前に、技能・技術の伝承の課題が生じており、雇用延長のあり方については、電機連合の考え方も含めて企業内および産別レベルなど様々なレベルで議論をしたい」と応えたことも大きな成果である。今後、「エイジレス社会の実現」に向け、雇用形態を含めた雇用のあり方について、中期的に産別および個別企業の労使で研究・検討をすすめていきたい。