

基幹労連における60歳以降就労確保への対応と今後の課題

取り組みの経過

本年4月1日から施行の改正高年齢者雇用安定法で、厚生年金定額部支給開始年齢の段階的引き上げにあわせて、65歳までの定年の引き上げや継続雇用制度の導入などの高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務づけられた。また、今回の法改正では、継続雇用制度の対象者に係る基準について、労使協定で具体性・客観性の観点を踏まえた「基準」を定めることが求められており、「会社が必要と認めた場合」というだけでは適切でないといわれている。私たちは、基幹労連結成以前より旧三産別（鉄鋼、造船重機、非鉄）に

おいて60歳以降の就労確保に取り組み、大勢的には2003年度より本格実施してきた。しかし、導入された制度の多くは「再雇用制度」であり、対象者に係わる基準についても「会社が必要と認めた場合」が中心となっていた。基幹労連は、60歳以降就労の三原則である「働くことを希望するものは、誰でも働けること」「年金満額支給開始年齢と接続すること」「組織化を図ること」を基本とし、本年4月1日から施行の改正高年齢者雇用安定法へ対応すべく制度の導入と充実を図っていくこととした。まずは、「アクティブビジョン2010」（基幹労連がめざす2010年

に向けた産業・雇用・労働のあるべき姿を中・長期的な視点からまとめたビジョン）に、60歳以降の就労諸制度の考え方をまとめ、2005年9月の第3回定期中間大会に報告した。そして、翌月にはその補足版として、「60歳以降就労制度・改正高年齢者雇用安定法への対応の考え方」をまとめ、対応の方向性を示した。

法改正への対応の3つのポイント

基幹労連として法改正に対応するために、ポイントが三点あった。まず第一点は、60歳以降就労の制度を導入していない組合の対応である。これまでの取り組みによりほとんどの組合で60歳以降の就労制度を導入していたが、一部の組合で検討中あるいは検討の週上にもあがっていない組合がみられた。こうした組合に対しては、①定年の引き上げ、②継続雇用制度（勤務延長制度）「再雇用制度」の導入、③定年の定めの廃止のいずれかの制度を早期に



●基幹労連／事務局次長

沖中 博

おきなか・ひろし

1960年、広島県生まれ。1981年三井金属鉱業（株）竹原製煉所入社。85年三井金属竹原製煉所労働組合執行委員。91年同書記長。97年同執行委員長。04年基幹労連執行委員（労働政策グループ）。06年同事務局次長（労政グループマネージャー）、金属労協常任幹事。

導入することとするが、どの制度を導入するかは個別労使の判断に委ねるといふ方向性を示した。

二点目は、すでに再雇用制度を導入している組合の対応である。現行制度の多くが2003年度導入の再雇用制度であることから、定年延長など抜本的な見直しは難しいと判断し、現行制度をベースに改正法の趣旨に沿った見直しを基本とした。

改正法の趣旨に沿って、希望者全員を再雇用することが可能であれば「継続雇用制度の対象者に係る基準」を定める必要はないが、「基準」を労使協定で定めれば継続雇用制度の措置を講じたときみなされることから、可能な限り①希望者全員での対応を求めながら、②「基準」を定める場合の対応について方向性を示した。特に「基準」を定める場合については、経営側からの「基準」を提案させたうえで労使協議をすすめることとした（改正法の趣旨を踏まえれば、労働組合の立場はあくまで「希望者全員」である）。

三点目は、整備・見直しの時期である。60歳以降の生活設計を決めるにあたり、契約時期が定年退職直前では

生活設計が立てられず、不安が払拭できない。すなわち、対象者の意思決定時期を考慮すれば、できる限り早く制度整備を行う方が望ましいと判断し、法改正の義務化に先行し、2006年4月1日以前に組合ごとに制度の導入・改善を図ることとした。

したがって、AP06春季取り組みの前に結論を得ることとした。特に総合組合（大手）は、業種別組合（中小）への波及効果を狙って、できるだけ早めに結論を導き出すこととした。

「基準」の設定とモチベーション維持のための工夫

基幹労連傘下の新日鐵、三菱重工をはじめとする総合組合は、労使協議により基幹労連の方針ならびに法改正に沿った制度導入を昨年末の段階で決定した。制度の主な内容は、①再雇用制度、②年金連動で上限65歳、③対象者は希望者のうち健康状態・職能等級・職務遂行能力・態度意欲などの一定の「基準」を設定する、となっている。

労働条件については、年収ベース

で公的給付（在職老齢年金・高年齢者雇用継続給付金）を含めて定年退職時の6〜7割が大勢を占めている。

なお、特記すべきは現役世代との一体感を醸成する意味から年間一時金を業績連動方式へ移行した組合や、モチベーションの維持のための奨励加算制度や慰労金制度を導入している組合がみられることである。

業種別組合の制度導入については、それぞれの組合で労使協議を終え制度の導入や改定を実施している。制度内容も含め取り組み状況については、現在、詳細を調査中であり、11月下旬には全体像が明らかになる予定である。

基幹労連としては、まずは業種別部会（14業種別）ごとに制度の点検を行い、より良いものにしていくために必要なフォロー活動を行っていく。

今後の課題

以上が概略であるが、今後の課題として三点示しておきたい。

まず一点は、再雇用制度により一定の「基準」を設けたが、総合組合を中心に実際の運用面においては相当高い比率で再雇用が進むものと想定しており、希望者に対する再雇用

者の比率がどのようになっているのかを今後把握し、制度と運用とを検証していくこととしたい。

二点目は出向者に対する扱いである。出向者は出向先の人事制度で雇用するという扱いをしている制度が多いが、出向先の60歳以降の就労諸制度の構築が遅れている企業もあり、制度導入の状況やその内容、再雇用の状況を把握し対応を考えていく必要がある。

三点目が労働条件である。産別方針では公的給付を含め定年退職時の7割程度を確保したうえで、やる気を引き出す処遇をめざすとしているが、現状7割程度を確保できていない組合がある。水準の引き上げは勿論のこと、インセンティブ機能を持たせるための仕組みが必要となる。一方では個々人のニーズとの対比や職務実態との関わりなどから、この7割が妥当であるかどうかの観点での議論が必要となることも想定される。

いずれにせよ現在進行中の調査結果をまとめ、制度の導入状況の把握、雇用の基準、労働条件など多方面からの検討を行いながら課題解決に努めたい。