

電機連合の高齢者雇用の取り組み 〜エイジレス社会を展望して〜



電機連合の高齢者雇用の取り組み

は、2000年以前では「定年延長」が主軸の取り組みだったが、1999年に開催された電機連合第47回定期大会では、「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ている。これは、働く意思と能力がある限り働き続ける中で、自己を実現し社会にも貢献する姿こそが、成熟社会の中の「人としての生き方のモデル」だとの考えによるものである。さらに、少子高齢時代の到来を考えれば、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」を提起してきた

背景がある。

一方で、組合員はエイジレス社会を展望し、継続雇用されることについてどのように考えているのか。電機連合が2005年度に実施した生活実態調査では、「定年後の過ごし方についてどう考えていますか」という設問に対し、「50歳以上の男性の6割強が「雇用されて働きたい」と回答し、「働きたい」は「ない」の回答(11.8%)と比較しても、働き続けたいという希望者が多い実態がうかがえる。

60歳以降も雇用されて働くことを求める労

《第1表》
電機連合の「60歳以降の定年・雇用延長実現の経過」

取り組み年	取り組み内容
1992年 (春) 闘争	「60歳以降の雇用確保」を統一目標基準
1994年 (春) 闘争	「60歳以上の就業確保」を統一目標基準
1996年 (春) 闘争	「60歳以上の就業確保」を統一目標基準
1996年 第44回定期大会	「定年延長(正規・組合員)を基本とする」ことを方向付け
1997年 第45回定期大会	「65歳への定年延長」として取り組むことを決定
1998年 (春) 闘争	「65歳への定年延長」を統一要求基準 交渉結果は、制度化には至らなかったものの「65歳の定年延長」にむけた労使機関を設置し、労使協議を進めていくことが確認
1998年 第46回定期大会	「65歳への定年延長は2013年までに実現するよう労使協議を通じて推進していく」を決定
1999年 (春) 闘争	労使協議の推進
1999年 第47回定期大会	「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、当面は「65歳への雇用延長」の実現のための条件整備を確認
2000年 (春) 闘争	「60歳以降の雇用延長」を統一目標基準 産別指針「三原則」に向けての取り組み
2001年 (春) 闘争	統一目標基準の取り扱いで「60歳以降の雇用延長」を確立するため到達闘争としての取り組み
2002年 (春) 闘争	前年同様、統一目標基準の取り扱いで「60歳以降の雇用延長」に取り組む
2004年 (春) 闘争	協約闘争の一項目として引き続き「60歳以降の雇用延長」を統一目標基準の取り扱いで取り組み
2005年 (春) 闘争	改正高齢者雇用安定法の施行(2006年4月)を1年後に控えていることから、「60歳以降の雇用延長」について、主に制度未整備などところに対し制度化の取り組みを要請
2006年 (春) 闘争	統一目標基準として①対象者の範囲(全従業員の範囲で希望者全員とすること)②雇用延長のあり方(社員に準じた安定的なものとする)③処遇(賃金水準について「産別最低賃金」を上回る保障措置)④組合員籍(組合員と位置づける)ことを要求。

働者が増加している背景には、経済や社会環境の変化により、老後生活の安心・安定を前提とした年金制度

が、年金支給年齢の繰り延べなど制度改革が実施されてきたことや、2006年4月に施行となった改正高

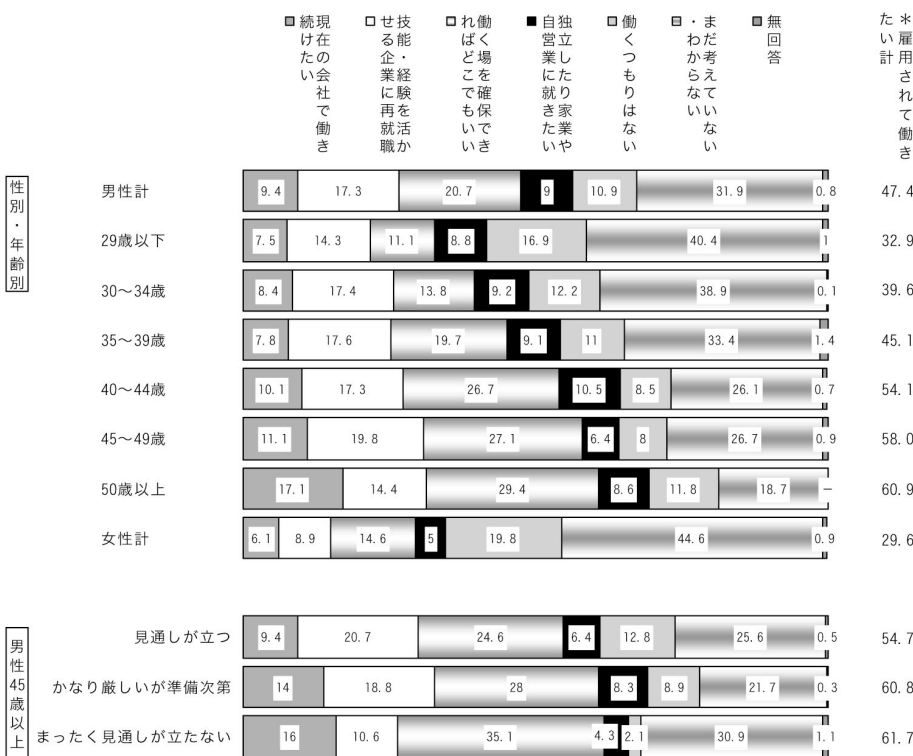
年齢者雇用安定法の施行などが考えられる。このことにより、体力の衰えを感じる人や働く意欲がない人でも、安定した生活のために働くことを希望する人が増加傾向にある。

これらの状況を鑑みながらエイジレス社会を展望すると、労働組合として、いくつかの必要な取り組みが見えてくる。

ひとつは、「老後生活の安心・安定をどのように図っていくか」を労使で検討することである。高年齢者雇用安定法が定める「高年齢者の65歳までの安定した雇用確保」の実施義務化の対象年齢が65歳となる2013年までに、労働組合として、労働者の生活の安心・安定を前提とした高年齢者雇用のあり方（雇用延長や定年延長）について再考することが必要ではないか。目指すべきエイジレス社会の実現の前提には、働き続けたい人は年齢に関係なく働き続けられ、理由は何であれ、退職をしたい時期に退職ができることが必要である。企業労使は、ある一定期間働き続けられ、その後には働き続ける人も退職する人も、損得が起らない処遇制度（賃金や勤務形態などの労働条件、企業年金制度、退職金制度など）について検討していくことが求められてくるであろう。労働組合と

《第1図》定年後の過ごし方

資料出所：「2005年度-図表で見る電機労働者の生活白書（電機連合生活実態調査）」



して、労働者の生活の安心・安定につながる労働条件を検討することや、「将来の公的保障ほどの程度か」を考慮し、企業年金制度や退職金制度について労使協議行なっていくことが必要である。

2つ目は、老後生活の安定・安心のために何をすべきか、心豊かな老後生活をおくるために何をすべきか、という組合員教育を行なっていくことである。年齢層別の組合員向けの研修を通じて、将来の生活設計のアドバイスや、仕事一筋の生活から、趣味や地域社会への貢献などを行な

3つ目に、雇用を希望する人が働き続けるためのキャリア開発支援に取り組むことである。現状では、働き続けたいと希望する人が希望する労働条件で雇用されないケースもあり、企業の求める人材と、本人の持ちうる技能のマッチングの難しさが課題として浮き彫りになっている。労働組合として、就労希望者が能力開発を行なうことにより、高い労働条件で雇用継続されるよう、キャリア開発支援の取り組みを強化していくことが必要である。

このようにエイジレス社会を展望すると、労働組合として解決すべき大きな課題や取り組みが多い。しかしながら、目指すべきエイジレス社会の実現は、多様な人材を活かすことを可能とするスキームの構築につながり、ひいては公正・公平な処遇制度の構築につながっていくことが期待されている。今、私たちには、ひとつひとつの課題に向き合い、課題解決をしていくことが求められている。

全電線の60歳以降の雇用確保への取り組み

これまでの取り組み経過

初めに、全電線としての60歳定年制等に向けた取り組み経過を振り返ってみると、第一次石油危機以降の経済情勢の急変により、中高年層の雇用問題は、かつてないほど深刻で重要な課題と位置づけられた。

このようななか、全電線としても1980年代の運動を進めるにあたり、従来の賃金上げを中心とする運動に加え、雇用の安定に向けた運動を重視するなか、政策・制度における基本構想として「60歳定年制下の諸制度に対する具体的方針」を策定し、60歳定年制の確立に向け、1980年の秋季闘争から統一項目に

掲げ取り組みを展開した。

当時の調査では、産別内単組の約4割が55歳定年制となっており、難しい課題であったが、1989年には半数以上の単組で60歳定年制を確立し、さらに翌年の1990年には、全単組が制度確立を図ることができた。これは、産別として最優先課題に掲げ統一闘争のなかで取り組んだ結果であり、以降の取り組みに繋がられたものと考ええる。

そして、60歳定年制が確立したことから、次の段階として、産別としての60歳以降の雇用確保に向けて、政策委員会のなかで十分論議を加え、「90年代運動の指針と方向」を策定し、

取り組みを進めることとした。

主な内容としては、

●当面雇用拡大をしていくことを最優先とし、雇用形態については再雇用を中心とする。

●就労形態については、フルタイム就労とともに、短時間就労や労働日数の短縮などの部分就労雇用制度の導入など、多様化も考慮する。

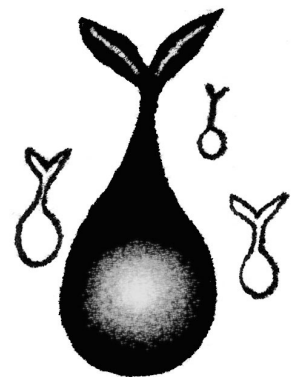
●雇用から年金へ円滑に移行できるシステム作りに向けて、高齢者の就労ニーズの多様化に応え、労働者個人の選択を保証するシステム作りに取り組む。

●社会参加を果たすようなライフスタイルを考える観点から、労働組合と

しては退職準備教育などのオリエンテーション、再就職促進のための相談活動などを積極的に行う。

など、全電線としては、1990年から先駆けて60歳以降の雇用確保に取り組むとともに、さらなる前進に向け運動を展開するなか、1998年4月からの高齢者雇用安定法改正により、60歳定年の義務化が定められ、定年制を定める場合でも、60歳定年の義務化だけでなく、65歳までの継続雇用も努力義務化が求められた。

そして、全電線第53回定期大会で、年金制度の改定に併せ、現行の60歳定年制における引退年齢と厚生年金



支給開始年齢との空白期間の課題や、高年齢者が長年にわたって蓄積してきた高度な熟練技術や豊富な知識と経験を生かしていきける雇用の場の確保などに向け60歳以降の雇用継続に取り組む方針を掲げた。

その後も、政策委員会のなかで論議を重ね、全電線中期基本政策「21世紀の新たな挑戦」を策定し、総合労働政策のなかで、長期安定雇用の実現に向け取り組んでいくことを方針化した。

60歳以降の雇用確保へ制度確立

さらに、2001年4月の年金制度の改定により、厚生年金支給開始年齢の引上げが実施されることから、2000年秋季交渉期間のなかで、引退年齢と年金支給開始年齢を一致させることを原則とし、働くことを希望とする勤労者は全員が働けることを基本に置きながら、引退年齢や勤務形態について多様な選択が可能な制度の確立に向け取り組み、25単組が60歳以降の雇用確保に向けた制

度確立を図ることができた。

しかし、2001年以降のITバブル崩壊などにより情報通信分野を中心に、電線産業はこれ迄経験したことのない厳しい状況にさらされるなど、とりまく環境の大きな変化により一部、制度の凍結を余儀なくされる単組もあり、未確立単組の制度化とあわせ、大変厳しい取り組みとなった。

そのような中、厚生年金支給開始年齢65歳への段階的な引き上げに伴い、制度未確立の単組は早急に制度確立へ向け取り組みとともに、次回2004年4月の厚生年金支給開始年齢62歳への引き上げに合わせて、引退年齢と年金受給開始年齢に空白期間が生じないように、現行制度の内容整備・実施状況の点検などを推進し、2003年9月時点では、制度確立単組が33単組（準加盟含む）、継続協議中の単組が7単組と全単組において進展が図られた。しかし、この時点ではまだ制度確立といっても、対象者については定年退職後も

勤務を希望する組合員で、会社の必要条件を満たす者に限定された内容が多く、制度確立単組のなかでもいまだなお制度凍結されている単組が11単組となっているなど、60歳以降の雇用確保については、かなり厳しい現状が、調査結果によって判明した。

こうした経過のもと、2006年4月には、「改正 高年齢者雇用安定法」が施行され、働く意思のある人への60歳以降の雇用継続が義務化されることから、全電線は2005年秋季交渉期間のなかで、各単組は法の趣旨に沿い、これまでの制度の検証を行うとともに、定年引上げ、継続雇用制度導入、定年の廃止など、いずれかの処置を講じるよう、取り組んできた。さらに、「改正 高年齢者雇用安定法」への対応指針を各単組に発信し、その対応として基本的には、「原則、希望者全員」を継続雇用するとの法改正の趣旨を踏まえ、「希望者全員を対象とした継続雇用制」とするとともに、個別企業の実

情に合わせ、就労形態の多様化と組み合わせることについても検討するように活動してきた。

また、産別労使会議においても、経営側に対し組合の考え方を主張するとともに、法の趣旨に沿った対応を図るように要請してきた。傘下の単組においても、情勢の悪化に伴い、制度を導入したものの凍結を余儀なくされる状況もあったが、全電線として過去からの定年延長の考え方や60歳以降の雇用延長の考え方を経営に継続して要請していたことに加え、電線業界の業績が回復基調になってきたことも相まって、2006年4月からは40単組中39単組で労使協定の締結となり、残りの1単組も制度化に向け協議中という状況にある。

今後は、全電線の方針でもある就労希望者全員の雇用確保を基本に、さらに賃金も含めた処遇制度のあり方についても検討するなかで、全電線として統一した活動となるよう指導性を発揮していきたい。