

基幹労連における高齢者雇用の取り組み

日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員長

津村正男

つむら まさお



「安全に！」

日本基幹産業労働組合連合会(基幹労連)では、加盟する全ての構成組織において、この「安全に！」を挨拶言葉にしている。この言葉は「相手を思いやる気持ちと自らの誓い」であり、ものづくり現場において決して災害を発生させてはならないとの決意を表している。

基幹労連は、2003年9月9日に日本鉄鋼産業労働組合連合会(鉄鋼労連)、全国造船重機械労働組合連合会(造船重機労連)、全日本非鉄素材エネルギー労働組合連合会(非鉄連合)の三つの産別組合が、組織力と政策力の発揮を目指し「未来を拓く組織統一、希望ある前進」をスローガンに掲げて統合・結成された。2014年9月には、日本建設組合連合(建設連合)と統合し、2023年、結成20周年を迎えた。現在の組合員数は約26・7

万人であり、ものづくり産業が主体となった、製品の川上から川下までを有する産業別労働組合である。

ものづくり産業の現場は、技術・技能の習熟なくしては成り立たないが、その技術・技能はすぐに得られるものではなく、長期安定雇用のもとでの日々の研鑽によって培われる。現下、私たちの産業が存続できているのは、「高技能・長期能力蓄積型産業」であるとの認識のもと、長きにわたり既存の現場力に満足せず、常に一歩先を目指して努力を積み重ねた結果である。

先達の技術・技能を確実に引き継ぐとともに、各人の経験による技能習熟を経て、より高度な技術・技能を次世代へ継承するというサイクルを、長い年月をかけて実践してきた。これらは、終身雇用のもとでの長期安定雇用があつて、初めて成り立つものと考えている。

このような認識のもとで、基幹労連として取り組んできた高齢者雇用に対する考え方や現状などについて紹介する。

背景と経緯

2013年4月1日に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、定年年齢を65歳未満に定めている事業主について、①定年年齢の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度(再雇用制度)の導入、③定年の廃止——のいずれかの措置を実施し、65歳までの雇用確保を行うことが義務付けられ、多くの企業が②の継続雇用制度を選択した。

継続雇用制度は、1年単位で有期雇用契約を更新する企業が多かったため、雇用継続の不安定さ、従前と同様の仕事をしているにもかかわらず収入が減少すること、いったん退職して退職金を受給することによって、第一

線を退いた感を抱き、モチベーションが低下することなどが課題となっていた。そして何よりも、現役世代とモチベーション維持が難しい再雇用者が混在する職場では、一体感の醸成に苦慮していた。このモチベーションの低下や一体感の醸成不全は、いくつもの工程を重ねて製品を作り上げていくものづくり現場において、産業・企業の生産性・競争力の低下を招きかねないとの意見が基幹労連では多く上がっていた。

このような状況を踏まえ、2011年に策定していた「60歳以降の安定雇用」確保に向けた取り組み方針」を踏まえ、2017年9月に開催した第15回定期大会において「60歳以降就労に関する考え方」を確認し、「65

歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築についての方向性や制度設計の留意点を明らかにした。

目指すべき方向性としては、現状の継続雇用制度における有期雇用の不安定さや、過渡的な制度にとどまっていることによる潜在的な不満などの課題があるとの認識のもと、「定年年齢の65歳への延長」を視野に制度を具体化していくことを掲げ、取り組みを進めていくこととした。各組合が制度を具体的に検討していく際の留意点として、次の通り整理した。

- ①働き方・原則、現職としつつ、ダイバーシティのもと、誰もがより安全に働くことのできる職場環境の確立など
- ②月例賃金等・公的給付に頼らない、一時金を含めた働き方に見合う処遇水準など
- ③退職金・勤続の延びに応じた増額など
- ④「65歳現役社会」に向けて検討すべき要素・グループ・関連企業が一体となった取り組みなど
- ⑤制度の導入時期・2021年度に65歳を迎えた者からの制度適用など

具体的な取り組みと現状

アクティブプラン(AP)18春季取り組み(2018年春闘)においては、「65歳現役社会」の実現に向けて、18歳から65歳までの一貫した処遇制度が2021年度に65歳を迎えた者から適用されるよう、またAP20春季取

り組み(2020年春闘)では、「65歳現役社会」の実現をより確かなものとすべく、65歳定年制度の導入を目指してきた。こうした中で、労使議論を踏まえ、会社から多くの組合で65歳までの定年延長制度の提案を受けるなどの前進が図られた。基幹労連の中央本部加盟組合のうち約49%の組合で61〜65歳までの定年延長制度(40%)または選択定年制度(9%)の導入が行われている(図表参照)。

今後に向けて

日本の屋台骨である「ものづくり産業」の永続的な発展のためには、「人」を中心とした技術・技能の確かな伝承が必要不可欠であり、超少子高齢・労働力人口減少社会において、ますます重要な要素となっている。人材獲得競争が激化する中で、災害のない安全で安心して働ける職場環境の整備と安定した長期雇用のもとで技術・技能を磨くことができ

る労働条件の改善が求められている。私たち基幹労連の究極の目標は「組合員とその家族の幸せ追求」である。その目標に向け、かつ魅力ある産業であり続けるために、26・7万人の組合員が一丸となって歩みを進めていきたい。

「安全に！」

図表 基幹労連加盟組合の定年制度の状況

