

〈JMIU〉 定年・雇用延長のたたかい

三木陵一

切実となる定年・雇用延長の要求

年金の支給開始年齢が段階的に引き伸ばされるなか、定年・雇用延長が労働者の切実な要求となっている。JMIU は、06 年に高年齢者雇用安定法が改正される際、いわゆる「選別基準」の導入に反対し、「希望者全員の雇用延長」という要求をかかげて政府・厚生労働省との交渉・運動と職場でのたたかいを結合した取り組みをつよめ、少なくない職場で「希望者全員の雇用継続」を実現させた。

一方で、①少数分裂支部では第二組合との労働協約や就業規則変更による一方的な選別雇用が押しつけられている、②希望者全員の雇用継続を実現したところでも、賃金・処遇が現役世代より大幅に下げられているなどの課題が残されている。さらに、最近では「再雇用を拒否された」という労働相談が増えている。かつて「JMIU に加入すると再雇用できない」と言われた時代から様変わりしている。

定年延長、希望者全員の再雇用を実現する職場でのたたかい

JMIU は、秋闘を春闘と並ぶ年間闘争の柱として位置づけ賃金以外の労働条件改善や権利要求などに取り組んでいる。とりわけ、2013 年から基礎年金部分も支給開始年齢が 61 歳となることを見すえて、昨年の秋闘から定年・雇用延長問題を秋闘の重点課題と位置づけ取り組みを強めている。現段階では、まだ多くのところ

が、「国の方針が定まらない」「法律が改正されてから」などと言って定年延長に消極的な対応にとどまっている。しかし、そうしたなかでも前進的な変化が生まれている。群馬・三條機械では、06 年の段階では就業規則変更で選別雇用基準が持ち込まれたが、引き続き、粘り強くたたかうなかで就業規則規程を撤回させ希望者全員の再雇用を実現させた。

JMIU 組合員が圧倒的少数で力関係の弱いところでも、裁判闘争を含めたたたかいで、組合員の雇用延長を実現させている。とりわけ、大阪・津田電気計器支部の岡田組合員が再雇用拒否を裁判で争い、昨年秋、「再雇用拒否は無効」として地位確認と賃金支払いという画期的な判決を勝ちとったことが、他の少数組合を大きく激励し、昨年秋闘では他の少数分裂支部でも組合員の再雇用を実現する大きな力となった（H23.3.25 大阪高裁）。

再雇用者の賃金・処遇改善のたたかい

JMIU のなかでも比較的労働組合の影響力が強いところでは再雇用者にも退職時賃金の 8 割前後の賃金を勝ち取っているところもある。

少数分裂支部でもねばりづよいたたかいで要求を前進させている。たとえば、日本トムソン支部では、今年の秋闘で、時給（1010 円）から月給 16 万円へ、半休利用、特別休暇・慶弔・傷病見舞金・在外見舞金を正社員同等にするとする前進を勝ちとった。しかし、多くのところでは、在職老齢年金の規程を念頭に、年金と雇

用継続給付金が満額受給できるように賃金を設定している。その結果、月々の賃金額は定年時の半分にも満たず、高卒初任給やパート賃金程度になるという労働者も少なくない。これでは「いままでと同じ仕事をしているのに賃金だけ半分になった」「仕事を指導・教育している後輩より賃金が少ないとやる気がでない」「残業や出張してもその分年金が減らされる」などの不満の声がでるのも無理はない。さらに深刻なのは、いまはそれでも年金や給付金とあわせれば月28万円程度の収入になるが、2013年以降、年金がなくなり、雇用継続給付金も廃止される公算がつよい。JMIUは、毎年の年齢別最低保障賃金要求のベースとしている「年代別の最低生計費の試算」に今年から60歳代前半のモデルケースを付け加えた。この試算によると、さいたま市の夫婦2人暮らしの62歳のモデル設定で、最低生計費は29万円となった。これまでは在職老齢年金が受給できたからなんとかあったが、無年金となったら、賃金だけで生活しなければならない。60歳以降の賃金をどう引き上げていくかはまったなしとなっており、2012年春闘においても重要課題である。

再雇用拒否とのたたかい

再雇用を拒否された場合、法廷闘争に取り組まなければならないケースも出てくる。これまで、再雇用拒否をめぐる裁判は、厚生労働省が高年齢者雇用安定法は行政法であり、60歳以降の雇用について民事的効力は認めたものでないというスタンスをとっていたこともあり、裁判においても否定的な裁判例が続いていた。そうした反動的な流れを一定変えたのが先ほど紹介した大阪の津田電気計器のたたかいだ。大阪地裁は津田電気計器での再雇用拒否の口実となっ

た査定評価について使用者の恣意的な基準・評価にもとづくものであり、再雇用拒否は権利乱用にあたると断じた。その後、津田電気計器訴訟は大阪高裁でも勝利し、いま、会社側が最高裁に上告中である。こうした裁判例を武器にさらに再雇用拒否とのたたかいをひろげていく必要がある。JMIUに組合加入して再雇用拒否と裁判でたたかう事例も生まれている。たとえば、京都・電産シンポの岡田組合員は連合JAMに加入していたが、再雇用を拒否されたため、JAMを脱退しJMIUに加入。現在、再雇用拒否の無効を求めて京都地裁で争っている。

高年齢者の要求を結集し組合拡大につなげる

こうした雇用延長の要求を結集し、それを組合員拡大につなげる事例も生まれている。最近JMIUに加入したある支部は、企業内組合時代に会社と結んだ選別雇用の協約が期間満了になるのを契機に協約破棄を会社に通告することを決め、この取り組みと結合し、これまで正社員しか加入できなかった規約を改正してパート・継続雇用者など正社員でない労働者も組合に加入できるようにした。さっそくパート2人が組合に加入、これから定年を迎える組合員も希望者全員の再雇用を実現するためにがんばろうと話合っているようだ。

高年齢者雇用安定法の実効ある改正を

高年齢者の賃金・処遇改善のためには高年齢者雇用安定法の改正が不可欠だ。政府・厚労省は高年法改正の準備をすすめているが、JMIUでは定年制延長や賃金・処遇改善など実効ある改正を求めて厚労省への要請行動に取り組んでいる。（みき りょういち・JMIU書記長）