

〈出版労連〉「継続雇用制度」確立に向けて

——とりくみの足跡と今後——

前田能成

「継続雇用制度検討委員会」の発足

「改正高年齢者雇用安定法」の施行まで1年足らずとなった2005年4月に、「60歳以降の雇用・賃金・労働条件の基準づくり」を目的とした「継続雇用制度検討委員会」が、総合書、学術書、教科書、教材など、分野や規模、組織事情などの異なる複数の単組に参加を呼び掛けて発足した。出版労連の専門部である「賃金・社会保障対策部」の諮問機関という位置づけであった。

2006年4月1日の同法施行前に、60歳以降も安心して働き続けられる、労働者にとって有益な制度を確立するためには、2006年の春闘での労使交渉が最後の機会となる。その時点までに、統一要求基準を確立し、出版労連の組織内に浸透させておかねばならない。そうすると2005年の秋季・年末闘争時でのとりくみが重要である。

残された時間が少ないなかで、「継続雇用制度検討委員会」は活動を開始した。

「継続雇用制度検討委員会」での討議と答申、そして「Q&A」の作成

委員会ではまず、「改正高年齢者雇用安定法」とはどのような法律なのか、共通理解をもつことに着手した。それは、単なる法律の解釈にとどまらず、「高年齢者等職業安定対策基本方針」（厚生労働省告示第205号・2005年4月1日）の内容にも踏み込んだものだった。

討議を積み重ねていくうちに、要求基準となるものの輪郭が見え始めた。そして2005年7月末に、『継続雇用制度（65歳まで不安なく生活し働き続けられる制度）確立に向けて』と表題をつけた検討委員会の答申を、賃金・社会保障対策部に提出した。この答申は表題のように「65歳まで不安なく生活し働き続けられる制度」を目指すことを基本とし、そのための「出版労連統一要求基準（案）」を明らかにしたものであった。

さらに、短期間での組織内討議の推進を図るために「Q&A」を冊子にまとめることを決め、8月末に完成させた。

出版労連では、この答申と「Q&A」を使って9月から学習会を開始した。この学習会は、出版労連全体規模のものだけでなく、地域協議会規模、職種別の小共闘組織規模、単組規模でも行った。そして、学習会を重ねるなかで出された意見を反映させて、「Q&A」の改訂版を10月に発行した。この改訂版には、「まえがき」として答申で示した基本的な考え方や目標を掲載した。さらに、統一要求基準を盛り込み、この1冊を読めば出版労連の継続雇用制度へのとりくみの全体像が

継続雇用制度 「Q&A」 —改訂版—

2005年10月20日
出版労連・書記局

わかるようにした。その「まえがき」から一部を抜粋して以下に紹介する。

「わたしたちは、2006年4月にむけて、労使の立場や利害の違いはあるとしても、労使協議をもとに何らかの継続雇用制度を確立する必要があると考えています。そして、いうまでもなくこの制度は、年金制度の変更など社会・生活環境の基盤の変化に対応するために、従来の『再雇用』の延長線上のものであってはならないと考えます。

出版労連は、『65歳定年制度』の確立を目指しつつも、当面は『希望者全員が継続して働き続けられる雇用制度』の確立に向けて、要求を明確にして統一基準を設定しました。その要旨は下記のとおりです。

★希望すれば誰もが65歳までは継続して働き続けられる制度であり、なおかつ65歳まで安心して生活できる労働条件を整備することと、制度が高齢者の知識・経験を活かし、継承する職場作りに繋がっていくものでなければならない。

産別内外で広くこの『Q & A』を活用して、ILOが提唱する『ディーセント・ワーク』に应运、出版関連産業で働くすべての労働者が生きがいと働きがいをもって65歳まで働き続けられるよう制度の確立を目指したいと考えています。」

継続雇用制度の確立の現状と問題点、今後の課題

2011年春の段階で約80単組から制度の概要が報告されているが、実態は定年再雇用制度である。何らかの形で雇用基準を定めている企業が多く、原則としてであっても希望者全員を無条件で雇用する企業は少数である。

賃金については企業間格差が大きい。概算だが、年収ベースで定年時の60～70%近い金額になるところがある一方で、最低賃金レベルのところもある。

再雇用を巡ってのトラブルも起きている。経営側が恣意的に雇用基準を適用して選別をしたり、勤務時間や日数を制限して到底生活できないような賃金を提示したり、また通勤時間が極端に長くなるような遠隔地を勤務先に指定したりと、出版労連の要求基準どころか、「高年齢者等職業安定対策基本方針」とも大きくかけ離れた対応をしているケースが出てきている。出版労連では、それらのケースに個別に対応するとともに、ハローワークや労基署に対し申し入れを行い、改善のための指導を求めるなどのとりくみを行っている。

雇用基準設定についての労使協定締結の特例が2011年3月末で期限切れとなったが、この問題については特に、労使協定と就業規則や労働協約の関係を整理し、2011年4月以降の制度作りへのとりくみを促すために、文書を作成して組織内への指導を行った。

このようにとりくんできてはいるが、出版産業の構造的な不況に伴う賃上げ、一時金の額や率の低迷が、継続雇用制度拡充の大きな障害となる可能性にも留意が必要である。たとえば企業内での世代間の対立である。高齢者の雇用保障が若年層の雇用や賃金上昇の障害になっていると考える世代の存在に対し、明確な方針を示す責任が我々にはある。

このような状況も押さえながら、年金などの社会保障制度や経済情勢も視野に入れたとりくみが、継続雇用制度を確立し拡充していくための、今後の大きな課題となるだろう。

(まえだ よしなり・出版労連副委員長)