

〈電機・情報ユニオン〉希望者全員の 再雇用を保障せよ 堀 啓一

東日本大震災の復興財源として消費税増税など国民負担増を求める論議とともに、民主党政権が従来から推し進める「社会保障と税の一体改革」で年金の支給開始年齢の68～70歳への引き上げの検討が報道され、職場では現行の60歳定年後の雇用延長問題、年金受給年齢までの生活保障をどうするのが切実な要求課題となっている。

年金支給開始年齢の原則65歳への引き上げにともない06年「改正高齢者雇用安定法」により継続雇用のための再雇用制度が労使協定で実現されたが多くの場合、マッチングと呼ばれる会社からの職務提示に合意が前提条件で、景気動向や仕事量の変動による恣意的運用が横行、労働者の長年勤めた会社への失望と、国の制度的な不備への怒りがたかまっている。

日立工機での再雇用を求める

1年半のたたかい

茨城県ひたちなか市に生産拠点をおく日立グループの中核企業である日立工機（資本金178億円、年間売上約1200億円、連結国内従業員約2300名）では、06年に施行された「改正高齢者雇用安定法」による再雇用制度により「元氣なうちは働き続けたい。年金満額受給までは働かないと生活できない」と多くの労働者が希望し雇用延長していた。また仕事が大変で健康不安があり定年での退職を考えていた人が、会社からの要請で雇用を延長して働き続けるケースもあった。

異常に少ない再雇用、工場ではゼロ

しかしリーマンショック以後、状況は激変し09年の年明けに早期退職者の募集、3月末には派遣労働者の契約打ち切り、工場での再雇用者は見られなくなり、同期入社者が定年の挨拶に来て口々に会社の身勝手さに怒り、再雇用の希望がかなえられず無念さを語っていった。所属する労組に希望者全員の雇用延長の取り組みを強く要請した。

私は2010年3月の定年を控え、再雇用希望申告書を提出したが、会社は「時期が悪い、工場には仕事がない」などと職務提示をせず、「工場外（茨城県外の職場）ではどうか」とイヤガラセな対応に終始した。後に会社はこの1年定年者80人で再雇用は工場外（営業関係）での5人だけであること明らかにした。

世論に訴える大宣伝行動を開始

働きやすい職場作りに活動する日立懇（日立関連労働者懇談会）の仲間とともに、このたたかいは、①一個人の問題ではなく定年再雇用の権利を不況を理由になし崩し的に奪おうとする攻撃を許さないとりくみである、②今後日立関連職場や電機関連での広がりも懸念される、③企業のエゴを押さえ、大企業に社会的責任を果たさせる上で重要なたたかいとの認識で、職場労働者の支持と広く世論に訴える工場門頭宣伝行動を開始した。ローカルセンター勝田労連の支援も受け、ひたちなか市内の勤務する佐和工

場、総務部門のある勝田工場、JR勝田駅で「会社は法律を守れ、工場での再雇用を実現せよ」の横断幕を掲げ、ハンドマイクでの訴えとビラ配布を展開した。「当時赤字決算の日立本体では普通に再雇用出来るのに、地域で一番の好業績の日立工場ともあろう会社が再雇用を認めないとは……」と地域で話題になった。

就労できない仙台市東北支店の職務提示

日立工機の異常に少ない再雇用実態の是正を求めハローワーク水戸、茨城労働局にも繰り返し要請した。労働局は会社がやろうとしている工場外の職務提示は、県外への転居が前提で「高齢法」の趣旨から問題があると助言・指導したが、会社はこれを無視し1月末に仙台市の東北支店への職務提示を強行した。この問題は茨城県議会、ひたちなか市議会でも取り上げられた。またハローワークは前年の高齢者雇用状況報告書に不備があったとして会社に立ち入り調査した。

電機ユニオンに加入し団体交渉

「再雇用について合意」に至らないまま3月の定年退職日を目前に、弁護士を通じて「到底就労できない内容の職務提示はそれ自体が無効で、退職日まで適切且つ有効な職務提示がない場合には、従前の担当職務が提示されたものとし……」とした地位保全の内容証明書を送付し、定年後1ヵ月間工場門前での就労行動を続けた。また定年退職日に電機ユニオン（現在の電機・情報ユニオン）に加入し労働組合との団体交渉を会社に申し入れた。

4月にはユニオン茨城支部を結成し日立懇、電機懇（電機労働者懇談会）の支援を受けて東

京品川駅での日立工場本社前宣伝行動を成功させ、その日の要請で勝田工場総務部が担当窓口と確認、月末から団体交渉が開始された。6月の第4回交渉で解決に向けた文書協定内容が提示され、再雇用に関する覚書と議事録確認を文書確認し合意した。

1年3ヵ月振りに職場復帰

2011年3月には2回目の本社前宣伝行動。6月の第7回交渉で会社よりシニア社員労働契約書の提示があり、雇用期間3ヵ月を除けば再雇用制度の準用であり職場に戻ることを優先させ、7月1日より定年前の工場に職場復帰した。その後所属職場上長との意志確認で雇用契約が更新されている。また新たに再雇用での雇用継続者も生まれている。

この間、所属労組14回、ハローワーク5回、労働局4回の要請行動。延べ353人で就労闘争ニュース21種類を含む43種類2万4860枚のビラ宣伝にご協力頂いた支援者と各支援団体の皆さんのガンバリの成果であり、心より感謝申し上げます。またユニオンの労働組合としての団体交渉権の有効性が示された結果である。

電機の職場では再雇用を希望すると60歳定年前からの賃下げ、また週3日勤務の職務提示しかない企業もある。日立など多くの職場の再雇用制度は、会社の職務提示に本人が同意した場合に再雇用するとなっている。就労できない遠隔地や、これまでとはまったく異なるハードルの高い職務提示などで雇用排除されている事例も多くある。労働条件の切り下げなしで希望者全員が雇用継続できるルール確立に向けた取り組みが急務である。

（ほり けいいち・電機・情報ユニオン茨城支部）