

希望者全員が65歳まで働ける制度を！！

先月14日、厚生労働省は、2013年から希望者全員を65歳まで再雇用するように企業に義務づける方針を明らかにし、今年の通常国会に高齢者雇用安定法改正案として提出し『希望者全員を65歳までの雇用』の実現を図ると発表しました。

これは1994年の年金改正で決まった「2013年4月より年金の支給開始年齢が65歳に引き上げ」を実施を前に、2006年に厚生労働省が65歳まで現役で働けるようにすめため「①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制度廃止」のどれかを採用するように義務づけを行いました。

そのため多くの企業は継続雇用制度を採用しました。しかし、同制度には労使の合意があれば再雇用する人の基準を設定できるようになっているため、企業・経営者側が都合の良いように運用し、一部の人しか再雇用しないというケースが多く見られます。その一例が私たちのJR東海で、JR東海でも継続雇用制度として専任社員制度が設けられましたが、再雇用の基準の一つとして「49歳から59歳までの10年間で懲戒処分を3回以上受けた者、期末手当を5回以上減額された者は再雇用しない」という規定も設けられ、会社・管理者が恣意的にJR東海労組合員のあら探しを行い、理由にならざる理由を積み上げたり、デッチ上げたりして合法的に組合員を再雇用しない手段として運用しています。

このように多くの企業・経営者側が都合良く運用のできる基準を設け、一部の人しか再雇用しないことが多く、厚労省の調査では希望通り65歳まで働ける企業は全体で約48%、大企業では約24%しかないのが現状となっています

高齢者雇用問題解決のために労働者全体で声を上げよう！！

前述したように、2013年4月から厚生年金支給開始年齢が引き上げられますが、希望者全員が60歳定年後に再雇用されないという現状があるため、社会保障の一環として「賃金も」「年金も」ない無収入の期間をなくし、希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務づけるというのが、今回の改正案の狙いです。

これに対して企業・経営者側は「希望者の増加を踏まえると雇用確保には限界がある、新卒採用にも影響が出かねない」「自律的な労使関係を否定することにつながりかねない」などと反発・批判を行っています。また、政府は、借金財政やますます進む高齢者社会の現実を踏まえ、更なる年金支給開始年齢を遅らせることを検討し始めており、ますます高齢者が住みにくい社会になりそうです。

この高齢者雇用安定法改正案や更なる年金支給開始年齢引き上げは、日本国民全体に降りかかる大問題であり、高齢者が生き抜くためには定年後の無年金・無収入の期間を回避していかなければなりません。そのために希望者全員が65歳まで再雇用される制度は必要不可欠のものと言えます、また最終的には、年金支給開始年齢まで定年年齢を引き上げることが望ましいことです。

経験したことのない高齢者社会を迎えようとしている日本で、高齢者雇用問題は一部の人のことではなく、社会全体・労働者全体の問題です。だからこそ労働者が団結して『定年後の無年金・無収入の期間を回避していくための希望者全員が65歳まで再雇用される制度』の早期実現に向けて声を上げていかなければなりません。