

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

特集 定年制・年金問題

その1 定年制

4 定年延長と労働組合運動

(1) 総評、同盟の定年延長方針

総評

総評は中期の目標としては、定年年齢を年金支給開始年齢よりも数年先まで延長し、労働者が年金(退職)を選ぶか就業を継続するかを自由に選択する権利をもつことをめざしている。そして、将来的には「年齢による雇用差別」としての定年制の廃止をも展望している。

ただ当面の要求についていえば、八〇年一月につぎのような定年延長にかかわる要求およびそれに関連する事項を決定している。定年延長にかかわっては、(1)定年年齢を六〇歳に延長する達成計画の協定化および、(2)「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」(第一〇条)に定められ高齢者雇用率六%の達成計画の協定化を二大骨子とし、(1)については八五年までに完全実施、(2)については八五年までに完全実施すべきことを要求している。

右の要求に関連する事項は多岐、詳細にわたるが、項目を列記すればつぎのごとくである。
——(1)定年延長にともなう賃金および賃金体系、(2)退職金制度、(3)職場配置、(4)職業訓練の実施、(5)「選択定年制」の規制と性格の転換、(6)六〇歳をこえる継続雇用制、(7)定年制における男女差別の廃止、(8)現行雇用法制による助成施策の活用。

基本骨子要求および関連項目を貫ぬいている基調は、現状より定年制を延長することを基本に、定年延長にともなう退職金の減額など条件切下げに極度に警戒の念を示し、また選択定年制など企業側の雇用・「合理化」的対応への規制の必要をうちだしていることである。ただ定年延長にともなう賃金関連項目については、体系、賃率、定昇制などの「見直し、再編成にたいしては弾力的に対処する必要」を述べた点は、一面で事態の進行を反映したものであろうが、注目されるところである。

同盟

同盟は、定年延長に関する方針である「定年延長推進のために」を七九年九月に決定している。そこでは、定年延長の阻害要因の克服は、「われわれが長年にわたって築き上げ、また社会的にも定着している労働条件にたいする諸権利や考え方、労働生活のワク組みや考え方等に一定の修正を余儀なくさせるもの」であるとの認識に立って、つぎのような考え方が明らかにされている。

【同盟・定年延長推進のために(要旨)】

- (1)五五歳以降の定期昇給を断念し、当面、必要な生計費の確保を前提として、五五歳をピークとする賃金カーブを容認せざるをえない。
- (2)賃金体系については、労働に見合う賃金部分——職務・職能給のウェイトを漸次高めて

いくことを通じ、五五歳あたりをピークとするなだらかな曲線とする。

(3)定年延長によって五五～六〇歳間の生計費保障が事実上不要となり、また、労働力構成の高齢化とともに定年退職者が急増し退職金が大きな企業負担となる現実を考慮するとき、定年延長を最優先課題として、退職金の実質水準を五五歳時点で据え置くという譲歩も必要である。

(4)定年延長を推進するためには、定年延長の対象となる高年労働者自体の意識変革が必要である。

(5)中小企業においては今日でも、高齢労働者のウェイトも定年年齢も比較的高いうえに、賃金カーブも寝ており、退職金水準も決して高くない。むしろ中小企業においては、六〇歳定年を完全に実現する過程で、逆に中高年層の賃金を引上げ、退職金水準を改善していく必要がある。

(6)以上の基本的な対処方針のもとに、定年延長闘争を強力に推進していく。その場合、闘争の重点を労使交渉による要求の実現におく。また、定年延長は企業に一定の負担を強いる点からも、産業別・業種別に統一的な闘争を展開することが特に重要である。

また同盟は八〇年度の「賃金・政策闘争白書」で、人事院の「公務員定年制を原則として六〇歳にすべきである」との政府にたいする意見について、積極的に対応することを明らかにしている。この点で、総評と大きく異なっている。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
