

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

(2) 主要単産の定年延長のとりくみ

鉄鋼労連

鉄鋼労連は、ここ数年懸案となっていた定年延長の交渉に先立って、七九年七月に「定年延長下の人事・賃金制度再設計の基本構想」を発表し、六〇歳定年延長要求にたいする組合側の見解をうちだした。そこでの基本態度は、定年延長の早期実現のために、モラルの維持や労働者世代間の相互理解と連帯の保持、企業内労働生活の安定を実現しうるとともに、「長期的にみて企業の安定を脅かすような過重負担を生じさせるおそれのすくない」人事・賃金制度の再設計が必要であること、そのためには、一八～六〇歳までの全社員を対象とした「一貫管理」にもとづく制度が実現されなければならない、また同時に「労働側の既得の諸条件の相当な改変譲歩」が避けられず、「是非とも確保すべきものと、比較的譲りうるものとをただしく選定」しなければならないというものであった。

以上の認識に立って、優先的な確保事項としては、(1)終身雇用制の堅持、(2)ライフ・サイクルに応じた標準生計費の確保、(3)中堅層の処遇改善と昇進頭打ちの不満の解決、(4)高年層の仕事にたいする誇りと充実感の確保、(5)引退後の安定生活の確保の五項目、また譲歩ないし調整に応じる主たる事項としては、(1)五五歳以前段階を含む年功賃金カーブの弾力的調整、(2)労働の提供内容の変化に応じた賃金支払いの弾力化、(3)退職金水準の調整、(4)職務配置・役職任免の一定条件下での弾力的運用、(5)定年延長によって生ずる要員不均衡調整への弾力的対応の五項目——をそれぞれ重点的に考慮していくことが明らかにされた。こうした組合側の「大胆」な提起を受けて、大手五社は一〇月一七日、つぎのような内容の回答を組合側に提示した。

一、配置の取扱い

(1)要員人員措置の弾力化——定年延長に伴い、人員構成の高齢化が進むなかで、今後の経営をとりまく厳しい環境に対処して、生産性の維持向上を図るため、従来にも増して(1)生産・作業の変動に応じた機動的、効率的な人員配置の実現(2)配転、応援等異動措置の弾力化(3)所間人員バランスに即応した転勤、長期応援等、所間異動措置の拡充(4)出向の促進、など要員・人員措置の弾力化、効率化施策を講ずる。

(2)五五歳以降の者の配置——定年延長は、高齢化の進展を背景として、従業員一人ひとりが六〇歳まで十分働く意思と能力をもって、職務に従事することを前提に実施するものであり、五五歳以降者について、配置上、高齢を理由とする特別な取扱いはいしな

## 二、役職の取扱い

定年延長実施に伴う昇進の停滞を防止するため、役職については後進に道を譲るという観点から当面五十五歳をもって勇退とする措置を講ずる。

## 三、月例給与

定年延長の実施に伴い、給与体系を見直すこととし、年功的給与の持つ積極的意義に留意しつつ、そのあり方に再検討を加えるとともに、職務的給与は職務を通じて発揮される能力、成果がよりの確に反映される給与として、その位置づけを高め、その結果五十歳以降の基本賃金は、平均的に横這いとなることを基調に検討する。

## 四、賞与

定年延長下における賞与配分のあり方について、年功的配分の見直しを含め検討する。

## 五、退職手当

現行の勤続三十年定年退職手当水準を、新三十五年水準に移行することを基本とする退職手当制度の改正について検討する。同時に、所定定年前に会社生活を離れ、第二の人生に踏み出す従業員に対する援助策を退職手当の面で講ずることを検討する。

## 六、余力人員対策

余力人員活用策として、社外派遣、新規事業技能教育など、各種施策について、従来にまして強化拡充するとともに、労務費の弾力化について有効な施策を講ずることを検討する。

鉄鋼労連は、十二月にこの会社回答を了承することを決定し、条件整備の具体化にはいり、八〇年四月には「新定年制の人事・賃金制度に関する具体的対処方針」を決定した。

この方針では、(1)職務配置は原則として継続配置とする、(2)役職も原則としては継続するが、経営側の「五五歳勇退」のショックを柔らげる過渡的措置として理解し柔軟に対応する、(3)昇進の停滞は定年延長すれば、あたりまえとの意識改革をあわせてすすめる、(3)賃金は仕事給のウェイト拡大を第一におこない、それによるカーブの横ばい、コスト節減をめざす、(4)その上で必要なら年功基本給に手をつけるがその場合でも定昇手直しにとどめ、昇給の全面ストップは避ける、(5)退職金は現行水準を新定年水準に移行させるとの会社提案を出発点に、一定の上積みを確保することなどが主張されている。

## 私鉄総連

私鉄総連は、七九年九月に六〇歳定年延長要求を提出するとともに、つぎのような統一目標を設定した。

- (1)厚生年金支給開始年齢である六〇歳までの定年延長の確認をはかる。
- (2)その実施方法は段階的に実施すもことをふくめ、遅くとも昭和六〇年度には実施されるよう確認をとりつける。
- (3)段階的实施年度については、各組合ごとの協議に委ねる。
- (4)現行定年年齢である五七歳までの労働条件については変更しない。
- (5)現行定年延長以降の賃金、退職金の取扱いは、事後継続協議を各組合に委ねる。
- (6)場合により選択定年制の採用についても検討することとし、その条件は各組合の協議に委ねる。

交渉はとくに(2)と(4)をめぐるおこなわれ、組合側は要求実現のために一一月三〇日に始発からの全日ストを構えた。これにたいし会社側は二八日にいたって各単組に回答を示し、「定年延長実施に当たっては、実施方法、実施時期、定年延長以降の賃金、臨時給・退職金等並びにその他の労働諸条件の整備なくして、制度の確立をはかることは困難なことである。これらの諸条件を総体的

に労使間で誠意をもって協議し、合意が整うことを条件に、昭和六〇年度までに六〇歳の定年制度の実現をはかる」(関東各社)ことを明らかにした。

組合側はこれを受諾したためストライキは回避され、定年延長交渉は一応の決着をみるとともに、今後各社ごとに具体化がはかれることになった。

## ゼンセン同盟

ゼンセン同盟は、八〇年度運動方針で定年延長を最重点闘争として統一闘争でとりくむことを決定し、この方針にそって二月の中央委員会でつぎのような要求内容を明らかにした。——(1)定年は満六〇歳とする。(2)定年延長にともなう諸条件(新設)については労使協議で決定する。(3)実施は昭和五六年一月一日までとする。

なお定年延長に伴う諸条件についての考え方のうち、賃金制度についてはつぎのように述べられている。

▽加盟組合の賃金水準賃金カーブは、一部組合を除いて大多数が社会水準から大幅に落ち込んでいる。したがって六十歳定年制の実現を最優先して諸制度の改革を進めるに当たって、賃金の社会水準を確保することを前提として取り組む。

▽賃金カーブは当面現行定年時をピークとし、それ以降はおおむね横ばいとしてよい。ピーク時の賃金水準は、社会的必要生計費および賃金の社会水準を勘案して、その基準の設定を検討する。

▽賃金体系については六十歳定年に見合う制度に改善を進め、仕事と能力に対応する職能給体系を確立し、諸基準(職能分類、職能等級、格付け、人事考課、昇進昇格、昇給)の協定化と運用ルールを明確にし弾力性のある制度としていく。

▽定年延長者の賃金改定(賃上げ)一時金については、現行定年時の配分と同様の考え方で対応する。

これにもとづいて、八〇年春に賃上げとならんで定年延長交渉がすすめられ、その結果、綿紡大手九社が来年一月から五七歳まで延長、八四年三月までに六〇歳達成を回答するなど、中小をふくめ九一組合が定年延長を獲得した。最大の問題となる労働条件については、綿紡大手は現行の再雇用制度の条件(賃金水準は定年時の八割以上、ベ・ア、定昇は企業によってゼロないし五割以上)を基礎に個別企業ごとに交渉することになった。

なおここで、総評、同盟および主要単産の定年延長にたいするとりくみ方針を整理した一覧表をかかげておく。

総評、同盟および主要単産の定年延長に対する方針

組合名	定年延長の目標	賃金カーブ	賃金体系	退職金	その他
総評	長期的には定年制の廃止。当面、定年年齢を60歳に延長する	50歳代後半の賃率が現行50歳代前半の平均賃率を下回らない		(1)現在の支給額を下限とし、現行支給率で延長後も計算した金額を上限としその幅の中で解決(2)自主選択的定年制	(1)現職の継続(2)職業訓練の見直し拡充(3)60歳を超える継続雇用制の確保
同盟	当面60歳以下の定年をなくす	(1)55歳をピークとする賃金カーブ(2)社会的条件整備でピークは低年齢に	(1)55歳以降の定期昇給を断念(2)職務・職能給のウエイトを高める	(1)実質水準を55歳で据置き(2)漸次、企業年金に改編(3)選択定年制を定着させる	再教育・再訓練体制の確立

政策推進労組会議	60歳制度の要求を原則とする	中高年齢層の標準生計費が確保できることを最低基準	(1)定期昇給を含む年功賃金の改定(2)労働態様に見合った仕事給への転換	延長に伴う退職金の扱いについては弾力的に対応	55歳以前からの適性に合わせた訓練、作業環境の整備
鉄鋼労連	60歳への段階的延長(2-1-1-1方式)	50歳以降平均的に横ばい	(1)仕事給ウエイトの増大と運用改善(2)定昇制度の一定程度の見直し	(1)現行水準を60歳35年水準に(2)50歳以降早期退職優遇措置	(1)職務・役職の継続を基本(2)能力開発、資格制度の改定
私鉄総連	昭和60年までに60歳定年実現	現行57歳定年までの労働条件は変更しない			(1)高齢者向け職務開発(2)健康管理
ゼンセン同盟	60歳	現行定年時をピークそれ以降はおおむね横ばい	(1)職能給体制の確立	(1)現行の実質水準を維持する(2)転職優遇制度は認める	(1)現行職種の継続(2)教育・訓練のシステム化
全金同盟	60歳(勤務延長、再雇用も認める)		定昇、ベアの取扱いは、現行賃金カーブとの関係を考慮し、柔軟に対応	(1)現行水準を下回らない(2)50歳以降自由定年制	(1)職能再評価の制度化(2)職業再訓練、高齢者職場の確保
電力労連	当面60歳	55歳水準を引き上げて横ばいか、55歳までは現行であるとはゆるやかな2案	(1)55～60歳の定昇は少額もしくはゼロ(2)職務・職能給の運用で	(1)55歳の実質水準を維持(2)50歳以降退職者は定年扱い	(1)特別な取扱いはしない(2)現行制度運用の幅の中で
食品労連	60歳までの定年延長と65歳までの雇用保障	50歳代前半を一つのヤマに、さらに、55歳程度、それ以降と段階的に寝かせ下降させる	(1)年功序列型賃金そのものは変えない(2)家族手当、住宅手当にも着目	(1)延長分の退職金は現行支給でなくてもよい(2)自由意思による選択定年	(1)職制解任(2)仕事の改善と職種の転換
全国セメント	当面60歳までの延長	延長期間の取扱いについては、必ずしも現行制度の継続延長に固執はしない。ただし、少なくとも旧定年年齢の水準は維持		(1)55歳実質水準は確保(2)55歳以降は定年扱い	(1)従来どおりの職場で(2)労働条件、作業条件改善
商業労連	60歳。65歳までの再雇用制度		(1)職能給体系の確立(2)生活給部分は45～50歳ピーク	45歳からの自由選択退職制度の導入。定年扱い	
損保労連	60歳定年。65歳までの雇用保障	望ましい生涯賃金カーブについて検討の要	(1)年功賃金制度の修正(2)徐々に能力主義型へ移行	(1)当面実質水準を確保(2)一部を企業年金化	
出版労連	当面、定年と年金支給開始年齢との接続を図る	少なくとも現行定年時の水準を保障させる	社会的相場より低い特には引き上げる	(1)延長分は最低1年1.2ヵ月以上(2)企業年金化のための条件	
生保労	当面60歳。65歳までなんらかの形態で	60歳まで安定的上昇が望ましいが、弾力的対応が考え	職務・職能の上昇がない場合。一定年齢以降昇給停止。ベアは	(1)豊かな老後生活を展望しうる水準確保(最低200万円)	(1)職務開発(2)教育体制の確立(3)健康管理

連 雇用延長

られる

確保

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>)

---