

北大の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置について

06.3.8 北海道大学教職員組合

4月より施行される高年齢者等の雇用の安定等に関する法律は、「高齢者であることを理由に働く機会が制限されるのではなく、意欲と能力がある限り働き続ける社会の実現」を謳い、職種や管理職か否かで選別するのではなく、意欲と能力のある希望者全員を継続雇用制度の対象者とし、65歳まで雇用の継続が可能な制度としています。また、高年齢者の生活の安定への考慮、能力の開発及び向上、職域の拡大などにも言及しています。望ましい基準として以下のような例も示されています。

1. 具体性:意欲、能力等を具体的に測るもの。労働者自らが基準に適合するか否かを一定程度予見することが出来ること。到達していない労働者に能力開発を促すような具体性を有するものであること。
2. 客観性:必要とされている能力が客観的に示されるもの。事業主や上司の主観的選択でなく、労働者が該当可能性を客観的に予見できるものであること。

また、基準の適用にあたっては、「透明性」が重要であり、公正な手続きと適用をはかるために、第三者委員会や労使委員会、さらに、紛争、苦情に対応する苦情処理委員会の設置などの留意点も示されています。

北大の「案」は、継続雇用制度の導入であり、内容も特例である「希望者全員を対象としない制度」の性格が色濃いものです。具体的には、「厚労省の望ましい基準」「具体性」「客観性」に適合しない多項目にわたる基準。「勤務態度が良好な者」などの具体性に欠ける項目や「業績評価で普通以上の評価を受けている者」などの未確定の業績評価(人事考課)を前提にした項目。職員に選択の余地のないフルタイムのみの処遇。年金受給額を前提にした、サービス労働を強要しているような低額な給与。などの問題点があります。また、高年齢者の生活の安定への考慮、能力の開発及び向上、職域の拡大などの配慮もありません。

組合が行ったアンケート結果では、圧倒的多数が継続勤務と現行の給与を希望し、「定年の引き上げ」が最多の45%でした。組合は、「早期退職者が不利益を受けない制度で、65才までの定年の引き上げ」を基本とすべきと考えます。北大の「雇用確保措置」に、法律の趣旨と教職員の要求が正しく反映するよう以下の要求をします。

- 1) 早期退職者が不利益を受けない制度で、65才までの「定年の引き上げ」を基本とすること。
- 2) 希望するすべての人に雇用の場を保障する、「具体性」「客観性」のある簡潔明瞭な制度とすること。
- 3) 希望聴取を早めに行い、働き続けることが可能となる、研修・能力開発制度を設けること。
- 4) 雇用期間は、更新を基本とせず、65才又は年金満額支給日までを基本とすること。
- 5) 過去に遡る賞罰や異動履歴、病歴や病休など、また、職務・職階や業績(人事考課)評価等を基準に持ち込まないこと。
- 6) フルタイムだけでなく、希望者が選択可能な勤務形態を設けること。
- 7) 生活の安定を考慮し、手当や労働に見合った賃金を保障すること。
- 8) 制度の運用や苦情に対処するための委員会を設けること。