

選別採用と賃金半減

電機大手の雇用継続制度

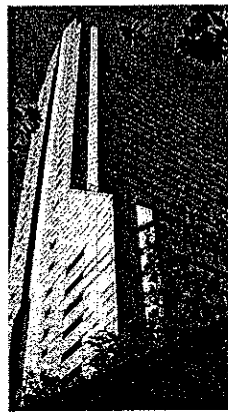
改正高年齢者雇用安定法にもとづいて、四月から六十五歳までの段階的な雇用継続が各企業に義務付けられています。しかし、「年金支給開始年齢までの安定した雇用の確保」という改正法の大原則に反して、選別雇用や労働条件を切り下げる企業が相次いでいます。電機大手の場合を見ると――。

法改正の原則に背く

対象者

雇用延長は「希望者全員の雇用」が原則です。松下電器や富士電機、三菱電機は「希望者全員の雇用」が原則ですが、選別の基準を設けている企業になります。

松下電器や富士電機、三菱電機は「希望者全員の雇用」が原則ですが、選別の基準を設けている企業になります。



60歳前から賃金をカットするNEC＝東京都港区の本社

業が目立ちます。東芝では希望者全員を原則としながら、およそ10％程度の労働者が選別対象になります。沖電気は、五段階評価のうち「3」以上の人はグループ内で再雇用し、それ以下はグループ外の企業に出されます。日立は「希望者すべて会社

募集のマッチングができた者」としていますが、「希望者全員の雇用」という原則に反して、会社の都合で排除される仕組みになっています。厚労省パンフレットでは、労使で十分協議したもので、「事業主が恣意（しい）的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や他の労働関係法規に反するものは認められない」としています。

希望者全員を雇用するかどうかは企業によって理由は異なりますが、希望者全員を継続雇用する富士電機は「高い技術・技能・知識を持ち、ノウハウの蓄積のある高年齢者の活用もこれまで以上に求められる」としています。

選別すると、五十六歳から業務移行か、他の業務・部門への異動かに区分されます。異動先が見つからない場合、バイタルスタッフというグループ会社に出向させられ、そこからグループ外へ派遣される恐れもあります。沖電気でも、評価が平均以下の人はグループ外企業に再就職先を探すことになります。

改正法は、六十歳まで雇用されていた企業での継続雇用が原則です。それ以外の企業で雇用延長するときは、子会社で継続雇用が担保されている場合などです。グループ外での雇用延長は法違反の疑いがあります。選別雇用をめぐっては、厚労省が事業者向けに出したパンフレットで、「過去三年間の勤務評定がC（平均）以上の者」など、選別採用をすすめるような記述があったため労働者から追及され、削除されました。

JMIU（全国金属情報機器労組）が行ったハローワークや労働基準監督署との交渉では、「選別基準について」「恣意的な選別をまねく基準はまずい。早急に対処したい」（ハローワーク）「問題があればハローワークと連携して対処したい」（労基署）などと答えています。

電機各社の雇用延長制度の概要

	松下電器	東芝	日立	NEC
対象者	希望者全員	直前3年間の評価が「B」「C」は除く	希望と会社募集が合った者	直前2回連続して最低評価の者は除く
選択時期	58歳で希望調査、59歳で申し込み	55歳で再雇用会社に転籍、60歳で同嘱託社員	59歳で会社と協議	55歳時点のみ
賃金60歳まで	減額なし	月額5万円減	減額なし	年収で56歳到達時の80%
60歳から	年180-300万円	月額16.4-21.4万円	時給800円、研究職は50%程度	同40%

	富士電機	シャープ	沖電気	三菱電機
対象者	希望者全員	条件にあえば採用	評価によってグループ内外で採用差別	希望者全員
選択時期	59歳で最終確認	59.5歳から希望調査	59歳で最終確認	55歳
賃金60歳まで	減額なし	減額なし	減額なし	年収で56歳到達時の80%
60歳から	59歳時点の60%程度	時給1100円-2000円	評価により月額15-20万円余	同50%

60歳以降の賃金
六十歳からの賃金は、ほとんどの企業で大幅にダウンしています。全員継続雇用の松下でも、年百八十万-三百万円（一時金含む）程度にしかありません。「年金支給開始年齢までの生計維持」という改正法の趣旨に反します。

雇用形態でも、「嘱託社員となり、一年ごとの契約更新」（東芝）など、六十五歳までの雇用継続が必ずしも保障されない可能性があります。NECでは雇用延長を

選別すると、五十六歳から業務移行か、他の業務・部門への異動かに区分されます。異動先が見つからない場合、バイタルスタッフというグループ会社に出向させられ、そこからグループ外へ派遣される恐れもあります。沖電気でも、評価が平均以下の人はグループ外企業に再就職先を探すことになります。

改正法は、六十歳まで雇用されていた企業での継続雇用が原則です。それ以外の企業で雇用延長するときは、子会社で継続雇用が担保されている場合などです。グループ外での雇用延長は法違反の疑いがあります。選別雇用をめぐっては、厚労省が事業者向けに出したパンフレットで、「過去三年間の勤務評定がC（平均）以上の者」など、選別採用をすすめるような記述があったため労働者から追及され、削除されました。