

第2部 総論

藤村博之

1. 研究の概要

50歳代の現業従事者の活用を検討することは、60歳代前半層の雇用を考える前提となる。それは、50歳代に価値のある仕事をしていない人が、60歳代になって急に輝くとは考えにくいからである。50歳代に一定の役割を果たすことのできた人が、60歳代になっても継続して働く可能性を持っていると言える。60歳代前半層の雇用を考える際に、50歳代の働き方に注目する理由がここにある。

今回の研究は、次のような内容で行われた。

A. 研究の目的

- (1) 現場で働く中高年層が60歳代前半まで現役であり続けられるための条件をさぐること
- (2) その前提として、50歳代層の活用方法を検討すること

B. 取り組み課題

(1) 企業の取り組み課題

- ① 適正な賃金の設定：賃金体系の改定
- ② 上司と部下の年齢の逆転がモラルに与える悪影響を解決する
：管理職選抜と評価制度の改革
- ③ 高齢者の能力低下・陳腐化に対処する：人材育成方式の変革
- ④ 能力のない人を雇い続けなければならない不合理を解決する：解雇ルールの明確化

(2) 従業員の取り組み課題

- ① 60歳代になっても働ける体力を維持する
- ② 60歳代になっても企業に買ってもらえる能力を維持する
- ③ 賃金と生活費のバランスをとる

(3) 労働組合の取り組み課題

- ① 65歳までの雇用継続のあり方について経営側に積極的に提案する
- ② 賃金が減っても、人を増やして負荷を下げる要求を出す
- ③ 組合員の能力育成のアドバイザーとなる

(4) 社会全体の課題

- ① 働く高齢者を応援する＝「急がない、急がせない、ゆったりと自然に！」を実現する
- ② 効率最優先から人間優先への転換

C. 研究計画

(1) 企業調査

- ① 各企業の高齢化の状況を把握する。
- ② 各企業で取り組まれている高齢化対策（50歳代と60歳代前半層）を明らかにする。
- ③ 先進的取り組みをしている企業を発見する。
- ④ 10年前の調査との比較。

(2) 組合員調査

- ① 高齢化時代の組合員の意識を把握する。
- ② 企業側の考え方と組合員の考え方のギャップを明らかにする。
- ③ 「65歳現役社会」に対する組合員の考え方を確認する。
- ④ 10年前に実施された調査との比較を行い、10年間の変化を整理する。

(3) 元気な中高年への聞き取り調査

- ① 「元気」の源をさぐる。
- ② どうすれば元気であり続けられるのかを明らかにする。

(4) 高齢者を第一線で使っている中小企業への聞き取り調査

- ① どうすれば50歳代から60歳代前半の従業員を第一線で使うことができるのかを明らかにする。
- ② 企業として対応すべきことは何かを明らかにする。

D. 研究対象

(1) 対象とする労働者層

- 班長以下の現場労働者を主に対象とする。

(2) 3つの仕事タイプを想定し、それぞれの現状とこれからの在り方を検討する。

- ① 手作業が多く残っており、一定以上の作業スピードが要求される仕事
- ② 自動化された機械の監視業務が中心となっており、変化と異常への対処が最も重要になっている仕事
- ③ ①と②の中間に位置する仕事

2. 60歳代前半の雇用継続を実現するための基本的課題

(1) はじめに — 問題の所在

60歳代前半の雇用方式

2001年4月からの厚生年金支給開始年齢引き上げを目前にして、60歳定年以降の雇用の場をどう確保するかという問いに答えを出す期限が迫ってきた。現在、多くの企業は、60歳定年を維持したままで、勤務延長制度や再雇用制度によって60歳代前半の雇用の場を提供しようとしている。この章の目的は、65歳までの継続雇用を実現するために、日本企業が解決しなければならない課題を明らかにすることである。

60歳定年以降の雇用については、1997年に出された労働省の研究会報告¹⁾によって、①60歳