

緑の風 FAX版

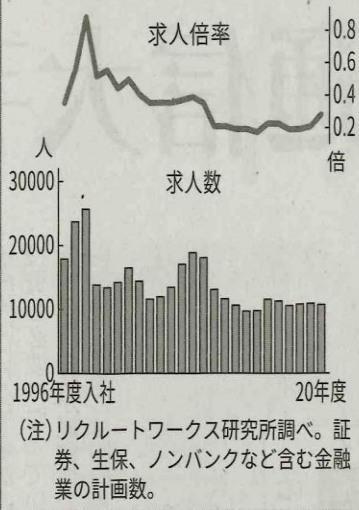


NO. 128 2019年5月10日 JR東労組

JR 東労組ホームページ

将来を見据えて、今何を為すべきか？

採用の急減で人員構成がゆがんだ



70歳まで再雇用 大手行も

りそなは06年、60歳の定年後に従業員が就労を希望すれば原則、65歳まで再雇用する「マスター社員制度」を導入した。10月からは同制度の上限年齢を5歳延長し、70歳を迎える誕生日の月末までとする。支店の事務や本部業務など幅広い対象を想定する。定年前の雇用形態が社員や契約社員、パート、嘱託のいずれでも再雇用後は基本的に同じ賃金体系にする。

りそなHDや傘下のりそな銀行、埼玉りそな銀行、一部のグループ会社を対象となる。対象企業の従業員は約2万3千人で、そのうち60歳以上は約1800人いる。

上限の引き上げは労使協議は不要だが、人事などのシステム改修が必要となる。制度の変更に65歳になる一部の従業員はすでに個別に契約を延長している。

再雇用年齢の引き上げは地銀の間ですでに広がっている。地方の人口減で以前に比べて新規採用が難しくなっており、シアの再雇用で人員を確保する狙いもある。

京都銀行と東邦銀行（福島県）、北都銀行（秋田県）は14年に70歳まで働ける制度を導入した。愛媛銀行は15年に、健康状態などの条件を満たせば年齢制限なく勤務できる生涯雇用制度を開始。18年には鹿児島銀行と千葉銀行（千葉県）も再雇用の上限を70歳に引き上げた。

政府は06年施行の改正高齢者雇用安定法で企業に定年の引き上げか廃止、または定年後に社員を再雇用する制度で原則として65歳まで働けるようにすることを義務づけた。13年からは労使協定で対象となる社員を限定できる規定を廃止し、希望者全員が対象になった。

政府は企業が継続して雇用する年齢を65歳以上に引き上げることを目指しており、各社はこうした動きを先取りしている面もある。従業員側も現役へのニーズが高まっている。寿命の延びに伴う老後資金の増加や、年金受給の開始年齢引き上げに対応するためだ。りそなが60歳以上の従業員にアンケートしたところ、4割以上が「65歳以上も働き続けたい」と希望したという。

銀行は日銀のマイナス金利政策で収益が落ち込む一方、スマートフォン（スマホ）による新たなサービスや事務の効率化など事業モデルの転換を迫られている。伝統的な業務はシニア層に任せることで、若手はデジタル時代の新たな業務に手厚く配置するなど役割分担がしやすくなる。

証券業界では大和証券が17年に営業職を対象に定年制度を撤廃した。13年から営業職を70歳まで継続雇用するよう変更したが、さらに年齢の上限をなくした。現在の最高年齢の営業員は神戸支店に勤務する69歳の男性だ。今年7月に70歳を迎え、70歳以上で働き続ける最初の社員となる。

定年廃止の狙いの一つが営業体制の拡充だ。顧客の中心であるシニア世代からの資産運用や相続に関する相談が増えており、同世代の社員が継続して担当することで信頼感が高まるとみる。

野村証券は15年から、営業員の一部の職種で最長70歳まで働けるようにしている。これに基づき、65歳以上の社員が現在約30人在籍している。

今後は「戦力」としてシニアをどう活用するかが金融各社の競争力を左右しそうだ。

定年後の社員らを再雇用する際の上限となる年齢を70歳に引き上げる銀行が相次いでいる。先行していた地方銀行に続き、りそなホールディングス（HD）が10月に大手行で初めて導入

する。銀行業界は不良債権の処理に迫られた2000年前後の採用抑制で人員構成がいびつになっている。新卒採用を抑制しているほかの大手行で同様な取り組みが広がる可能性もある。

りそな、65歳から延長 過去の採用抑制響く 現役世代補う



窓口などで活躍する60歳以上の従業員は多い（埼玉りそな銀行の支店）

5月9日付 日本経済新聞

世の中の情勢を見極め、労働組合として安定した雇用を求めていこう！