

2010年度委員および論議経過

委員 長	中村 梅雄	(住友電工)	事務局	海老ヶ瀬豊	(中執)
副委員 長	元永 喜紀	(昭和)	//	中條 弘之	(//)
委 員	坂 孝夫	(古河G労連)	//	窪田 直樹	(//)
	// 門馬 秀明	(フジクラ)	//	市川 雅朗	(//)
	// 後藤 知之	(三菱)	//	川瀬 良彦	(//)
	// 古川 栄	(日立)	//	阿曾 正之	(//)
	// 小池 祐司	(沖)	//	岡崎 春志	(//)
	// 下間 健一	(理研)	//	羽田 徹	(//)
	// 岡宮 得家	(東特)			
	// 林 達郎	(タツタ)			
	// 坂井 純一	(OCC)			
	// 服部 弘二	(住友電装)			

	日 時	主 な 検 討 項 目
第 1 回	2010 年 9 月 29 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策委員会設置並びに政策委員の確認 ○ 正・副委員長選出 ○ 検討項目の確認 ○ 年間スケジュールについて
第 2 回	2010 年 11 月 8 日～9 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「全電線教育指針」改訂について ○ 「高年齢者層の就労」について
第 3 回	2011 年 2 月 15 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「全電線教育指針」改訂について
第 4 回	2011 年 4 月 12 日～13 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「全電線教育指針」改訂について ○ 「高年齢者層の就労」について
第 5 回	2011 年 5 月 16 日～18 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「高年齢者層の就労」について
第 6 回	2011 年 6 月 7 日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「全電線教育指針」改訂について ○ 「高年齢者層の就労」について ○ 2010～2011 年度政策委員会 2010 年度報告(中間報告)について

2011 年度委員および論議経過

委員 長	中村 梅雄	(住友電工)	事務局	海老ヶ瀬豊	(中執)
副委員 長	元永 喜紀	(昭和)	〃	中條 弘之	(〃)
委員	坂 孝夫	(古河G労連)	〃	窪田 直樹	(〃)
〃	門馬 秀明	(フジクラ)	〃	市川 雅朗	(〃)
〃	後藤 知之	(三菱)	〃	川瀬 良彦	(〃)
〃	古川 栄	(日立)	〃	阿曾 正之	(〃)
〃	小池 祐司	(沖)	〃	岡崎 春志	(〃)
〃	岡宮 得家	(東特)	〃	羽田 徹	(〃)
〃	下間 健一	(FMGW)			
〃	林 達郎	(タツタ)			
〃	坂井 純一	(OCC)			
〃	服部 弘二	(住友電装)			

	日 時	主 な 検 討 項 目
第 7 回	2011 年 9 月 29 日	○ 政策委員の変更について ○ 検討項目の確認 ○ 年間スケジュールについて
第 8 回	2011 年 11 月 7 日～8 日	○ 「高年齢者層の就労」について
第 9 回	2012 年 2 月 15 日	○ 「高年齢者層の就労」について
第 10 回	2012 年 4 月 17 日～18 日	○ 「高年齢者層の就労」について
第 11 回	2012 年 5 月 14 日～16 日	○ 「高年齢者層の就労」について
第 12 回	2012 年 6 月 5 日	○ 「高年齢者層の就労」について ○ 2010～2011 年度政策委員会 (最終報告)について

目 次

まえがき	1
高年齢者層の就労について（最終報告）	
1. はじめに	5
2. とりまく環境の変化	5
2-1 少子高齢化社会の進展に伴う労働力年齢構成の変化	5
2-2 高年齢者層の就労に対する意識の変化	5
2-3 公的年金制度の改正に伴う就労意識の変化	8
3. 高年齢者層の就労に関する全電線の考え方	9
3-1 これまでの取り組み経過	9
3-2 現在の基本姿勢	9
3-3 具体的な取り組み	10
①再雇用制度について	10
②定年年齢の引き上げについて	10
③定年退職制度の廃止について	10
3-4 今後に向けて	11
4. おわりに	12
参考資料 高年齢者層の就労について（中間報告）2010年度報告	13
あとがき	21
全電線中央執行委員会見解	23

まえがき

全電線では 2009 年度に策定した「中期基本政策・2010 年代運動の指針と方向」に沿って運動を進め、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざすとともに、希望もてる産業・社会の実現に向け「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別・単組がさらなる連携強化を図り一体となった運動を展開しています。

そのようななか、2010～2011 年度政策委員会では、「全電線教育指針」改訂、「高年齢者層の就労について」の諮問を受けました。

「全電線教育指針」については、さらなる組織の強化発展を図るために教育指針の検証を行うなかで、これまでの基本的な考え方を踏まえつつ、現状に見合った内容とすべく、2010 年度において「改訂 全電線教育指針」最終報告として取りまとめを行いました。

「高年齢者層の就労について」は、組合員の人生設計に関わる重要性を認識しながらも、短期的な対応として 2010 年度においては中間報告として、喫緊の課題である 2013 年問題への対応をまとめ、2011 年度においては、中長期的な観点に立って、「高年齢者層の就労について」最終報告として取りまとめを行いました。

本政策委員会では、これまでの活動を率直に振り返り、変化の激しいであろう将来を見据えるなかで、全電線運動のさらなる前進を期すべく鋭意検討を重ね、ここに諮問事項に対する検討結果としてまとめましたので提起いたします。

【高年齢者層の就労について】
(最終報告)

高年齢者層の就労について

1. はじめに

現在、我が国の企業では約9割が一律定年制を設けており、そのうちの約8割で60歳定年制が採用されています。

一方では平均寿命の伸長と少子化の進展により急速に高齢化が進み、経済社会への活力維持に影響を及ぼしはじめている実態にあり、高年齢者層が長年培った知識と経験を活かし、経済・社会の担い手として活躍していただくことが重要となっています。

将来的には意欲と能力のある限り、年齢・性別に関係なく働き続けることができる環境を実現していくことが求められています。

また、高年齢者層の就労に対する意識についても、生活水準の維持や生きがい、社会参画といった観点から就労を希望する方が増加する傾向にあります。

加えて、高年齢者の生活基盤として重要な柱である公的年金制度についても、支給開始年齢が段階的に引き上げられ、定年退職から年金受給開始までに空白期間が生じることから、60歳以降の生計費の確保を図る観点からも、極めて重要な問題であり、喫緊の課題となっています。

このようなことから、安心して働き、安定した生活ができる「生涯現役社会」を実現していくためにも、全電線としては、高年齢者層の就労について昨年度に引き続き重要な課題と位置づけ検討を行ってきました。

2. とりまく環境の変化

2-1. 少子高齢化社会の進展に伴う労働力年齢構成の変化

我が国では、少子化による労働力人口の減少が深刻な問題となっており、労働力人口の減少に伴う経済・社会への影響を克服しながら、活力を維持し持続的な発展を可能とするためにも、高年齢者層が長い職業人生で培ってきた知識と経験を活かし、現役世代同様に経済・社会の担い手として活躍していただくことが求められています。

今後においても高齢化のさらなる進展により、医療・年金・福祉等の面において、いかに若年層の負担を軽減し、世代間負担の公平化を図る観点からも、高齢者が社会に支えられる側から相互に支え合えるような社会システムの構築が求められています。

2-2. 高年齢者層の就労に対する意識の変化

内閣府が、2008年に実施した「高年齢者層の就労意欲に関する意識調査」では、「何歳まで働きたいか」の質問に対し、ほとんどの方が、60歳以降も就労を希望するとの回答があった（【図表1】参照）ことや、労働政策研究・研修機構が2009年に実施した高年齢者層の主な就業理由調査では、「自分と家

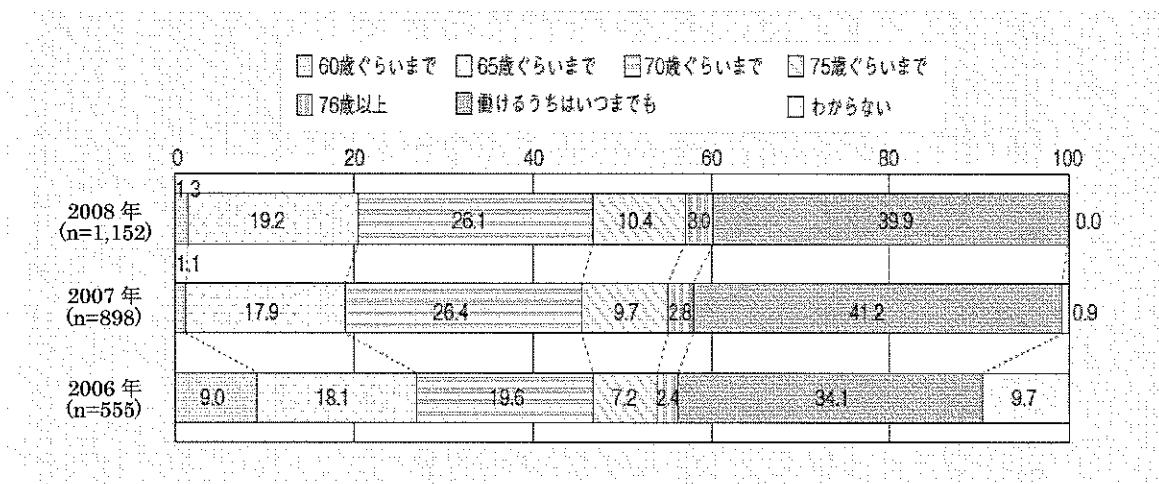
族の生活を維持するため」「生活水準を上げるため」といった経済的な理由が最も高く、年齢が上がるにつれその割合は低くなっています。

一方で、「仕事を通じて友人や仲間を得ることができる」「働くことで社会に貢献したい」等、生きがいや社会参画のための割合が年齢が上がるにつれ高くなっていくなどの調査結果となっています。（【図表 2】参照）

また、全電線で 2009 年に実施した組合員の意識調査では、60 歳以降も引き続き就労を希望する方は、50 歳代の前半では 70%強を占め、後半では 80%近くにまで達しています。（【図表 3】参照）

このことは、就労を通じて生きがいや働きがいを求める観点から高い就労意識に結びついているものと考えられ、60 歳以降の就労環境の整備が強く求められていると認識しています。

【図表 1】 何歳まで働きたいか (単位：%)



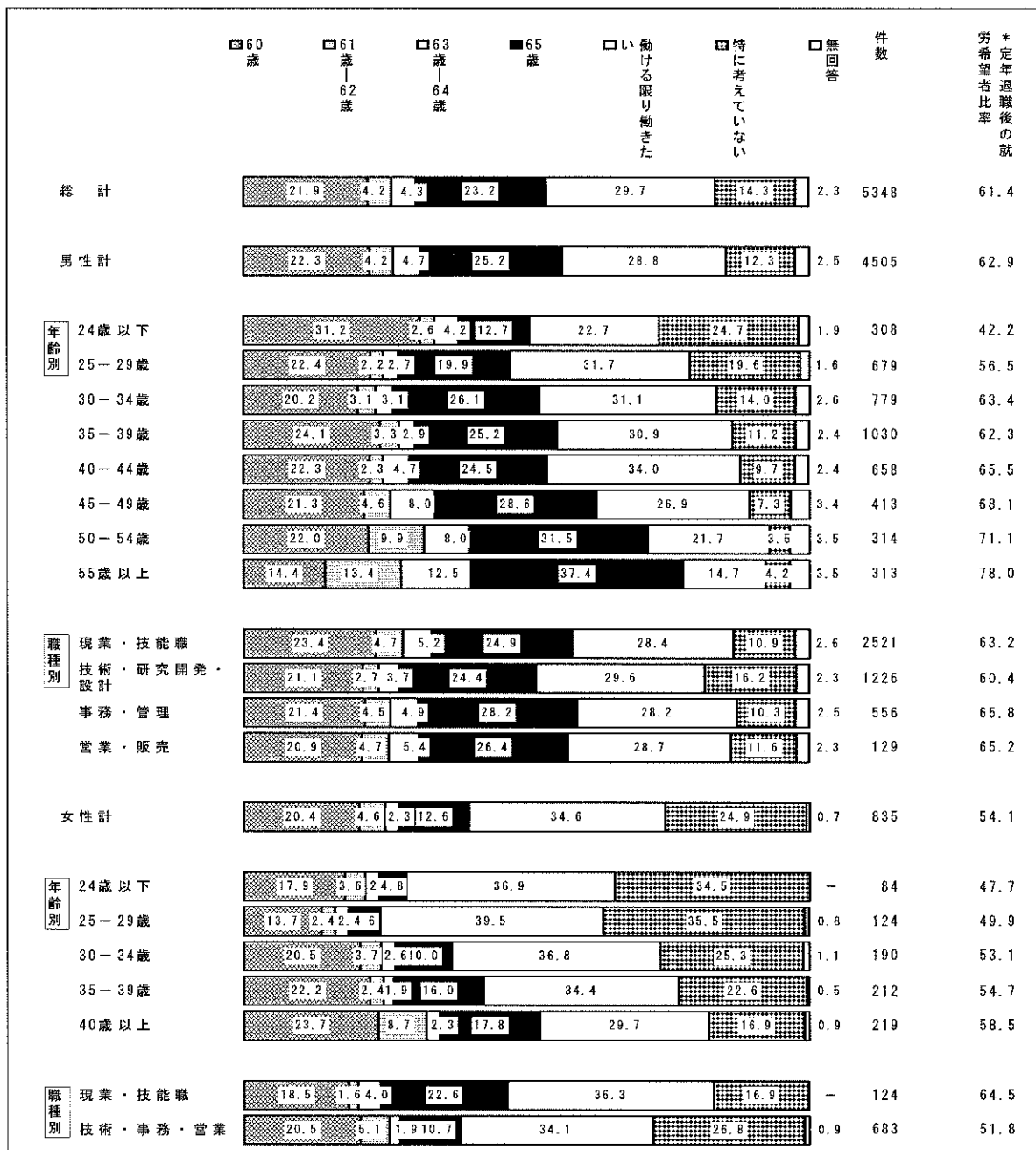
資料出所 内閣府 (2008 年実施)

【図表 2】 主な就業理由 (単位：%)

区分	就業者計	経済上の理由	健康上の理由(健康に良いからなど)	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他
総数	100.0	67.4	4.3	11.1	5.5	4.6	4.2
【年代別3区分】							
55～59歳	100.0	77.6	1.2	9.0	2.3	2.8	4.4
60～64歳	100.0	66.9	4.8	10.9	5.5	5.3	3.8
65～69歳	100.0	49.4	9.4	15.3	11.4	6.8	4.4
【性・年代別*3区分】							
男性(計)	100.0	73.5	3.6	8.8	5.0	3.1	3.2
55～59歳	100.0	84.7	0.8	6.5	1.2	0.6	3.9
60～64歳	100.0	73.2	4.4	7.6	5.5	3.8	2.9
65～69歳	100.0	53.0	7.5	15.3	11.2	6.7	2.3
女性(計)	100.0	58.7	5.4	14.3	6.3	6.7	5.7
55～59歳	100.0	68.0	1.8	12.3	3.9	5.7	5.1
60～64歳	100.0	56.9	5.3	16.2	5.6	7.7	5.3
65～69歳	100.0	44.5	12.0	15.4	11.7	7.0	7.2

資料出所 労働政策研究・研修機構 (2009 年実施)

【図表3】 就労希望年齢



資料出所 全電線組員意識調査 (2009年5月実施)

2-3. 公的年金制度の改正に伴う就労意識の変化

公的年金制度については、これまで様々な改革が行われてきましたが、とりわけ1994年以降の法改正において、2001年4月から老齢厚生年金のうち、基礎年金（定額部分）の支給開始年齢が61歳となり、以降も3年毎に1歳ずつ引き上げられ、2009年4月からは65歳からの支給となっています。

さらに、老齢厚生年金の報酬比例部分についても、2013年4月からは支給開始年齢が61歳となり、以降も3年毎に1歳ずつ引き上げられ、2025年4月には年金の支給開始年齢は完全に65歳となります。（女性はそれぞれ5年遅れでの実施【図表4】参照）

このように、これまでは60歳で満額受給できていた公的年金が、支給開始年齢の段階的な引き上げにより、60歳以降、無年金となる期間が生じることに伴う経済的な不安などから、生活を維持していくためにも、これまで以上に60歳以降の就労への意識は高まっています。

【図表4】年金支給開始年齢引き上げスケジュール

実施日	対象者	年金支給年齢							
		60歳～	61歳～	62歳～	63歳～	64歳～	65歳～		
2009年4月1日～ (2014年4月1日～)	S24(29).4.2～ S28(33).4.1生まれの人	報酬比例部分				老齢厚生年金			
		年金なし				老齢基礎年金			
2013年4月1日～ (2018年4月1日～)	S28(33).4.2～ S30(35).4.1生まれの人	年金なし	報酬比例部分			老齢厚生年金			
		年金なし			老齢基礎年金				
2016年4月1日～ (2021年4月1日～)	S30(35).4.2～ S32(37).4.1生まれの人	年金なし		報酬比例部分		老齢厚生年金			
		年金なし		老齢基礎年金					
2019年4月1日～ (2024年4月1日～)	S32(37).4.2～ S34(39).4.1生まれの人	年金なし			報酬比例部分		老齢厚生年金		
		年金なし			老齢基礎年金				
2022年4月1日～ (2027年4月1日～)	S34(39).4.2～ S36(41).4.1生まれの人	年金なし				報酬比例部分		老齢厚生年金	
		年金なし				老齢基礎年金			
2025年4月1日～ (2030年4月1日～)	S36(41).4.2以降生まれの人	年金なし				老齢厚生年金			
		年金なし				老齢基礎年金			

※（ ）内は女性のスケジュール

3. 高年齢者層の就労に関する全電線の考え方

3-1. これまでの取り組み経過

全電線のこれまでの取り組みについては、1980年以降の政策委員会検討結果に基づき、「定年延長を進めるための基本構想」および「60歳定年制下の諸制度に対する具体的方針」を踏まえ、取り組みが進められてきており、60歳定年制の確立については、80秋年闘争で統一項目として取り組んで以降、1990年には全単組が60歳定年制を確立しています。

また、60歳以降の雇用については、「全電線 中期基本政策・90年代運動の指針と方向」「全電線 中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」などの考え方に基づき、各単組にて精力的な取り組みを行うなかで、60歳定年を前提とした再雇用制度が全単組で導入されるとともに、「高年齢者雇用安定法」の改正を踏まえた取り組みも行ってきました。

3-2. 現在の基本姿勢

現在、全電線の加盟単組における、2004年に改正された「高年齢者雇用安定法」（以下 改正 高齢法という）への対応状況を見てみると、ほとんどの単組が継続雇用としての再雇用制度を導入しています。

この継続再雇用制度にて雇用される方の収入源としては、企業年金、公的年金としての老齢厚生年金の報酬比例部分や高年齢雇用継続給付金、そして再雇用制度における賃金や一時金となっており、いわゆる併給にて生計費を確保していることから、2013年4月から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まると、生活そのものが行き詰ってしまうこととなり、早急に処遇改善に向けた取り組みが必要です。

一方、「改正 高齢法」では、労使の合意があれば継続雇用に際し一定の基準を設けることができ、必ずしも就労希望者全員の雇用が確保されていないことから、再雇用とならなかった場合は「就労による収入」が途絶え、退職から年金支給開始まで「無収入期間」が生じることとなります。

このことから、定年退職後の安定した生活を確保するためには、労働意欲のある高年齢者層の方々が、生きがいを保ち、長年培ってきた知識と経験を活かし、働きながら生活の安定を図ることができるように、再雇用制度の整備・拡充や、定年年齢の引き上げ、定年制度の廃止など、60歳以降の雇用確保を図る必要があります。

また、各人それぞれが公的年金や企業年金の受給内容を十分に把握することに加え、個人年金をはじめとする自助努力についても、今後のライフプランのなかで意識して取り組んでいく必要があります。

3-3. 具体的な取り組み

60歳以降の雇用確保については、生きがいや働きがい、そして生活の糧となる収入を得るためにも、雇用形態は問わず、高年齢者層の雇用確保が最も重要となっており、少なくとも年金支給開始年齢までの間は、就労希望者全員が働けるという環境整備に向け、以下の項目を中心に取り組む必要があります。

①再雇用制度について

現在多くの企業が採用している再雇用制度は、心身共に健康であることや、定年までに勤務成績が良好であることなど、労使協定を踏まえた一定の基準が設けられており、必ずしも就労希望者全員の雇用が確保されていないことから、希望者全員を対象とする制度に改める必要があります。

処遇面においては、無支給となる年金支給相当額を確保するため時間給などの改善を行い、60歳以降から年金支給開始年齢までの間、安定した生活が送れるような環境づくりが求められています。

②定年年齢の引き上げについて

現在の定年年齢を、直ちに年金支給開始年齢まで引き上げることは難しい側面があるものの、老齢厚生年金の報酬比例部分の引き上げが完了するまでに、定年年齢が引き上げられるよう支給開始年齢に合わせ、段階的に引き上げを行う方策など、引き続き論議を深めるべきであると考えます。

また、定年年齢引き上げについては、引き上げ時期に合わせ、それに関わる退職金の受給時期などについても検討する必要があります。

③定年退職制度の廃止について

定年制は一定年齢までの雇用保障という恩恵を伴うものとして、企業や労働者に幅広く受け入れられています。

一方、年齢にかかわらず働き続けられる環境を整備することが求められており、現状の一定年齢に達すると雇用を喪失する「定年退職制度」が問題となります。

こうしたことから、60歳以降の就労については、自らが企業人としての「引退年齢」を決めることのできる制度構築に向けた論議を進めていくことも重要と考えます。

3-4. 今後に向けて

就労希望者全員が働ける環境を整備するためには、それぞれの立場に応じた対応が必要と考えます。

産別としては、引き続き連合・金属労協などの上部団体や経営者団体などを通じ、国の社会保障制度や法整備に向けた意見反映に努め、就労希望者全員の雇用確保の実現をめざしていく必要があると考えます。

企業内においては、高年齢者層を活かすための雇用の創出や職場環境の整備が必要であり、処遇面では、安心・安定した生活が営める水準を確保したうえで、働く意欲と能力向上に繋げるべく、労使一体となった取り組みが必要となります。

労働組合としても、高年齢者層の就労を支援していく観点から「改訂 全電線教育指針」に沿い、産別・単組の立場を踏まえた生涯教育・退職前教育などを積極的に行っていく必要があります。

また、個人においては、これまで培ってきた知識と経験を活かし働き続けるため、就労に対する意欲を維持するとともに、これまで以上の健康増進が求められます。

このようなことから、60歳以降の就労環境の整備に向けては、法改正や世間動向にも留意しつつ、高年齢者層の多様化する就労ニーズに応え、労働者自らが、ライフスタイルに応じて選択できる仕組みづくりなどが求められています。

そのうえで、将来的には安心して働き、安定した生活が営める「生涯現役社会」が実現できるような雇用システムづくりを推進していく必要があります。

4. おわりに

私たちを取りまく環境は、グローバル化、ボーダレス化による経済・社会の急激な変化とともに、少子・高齢化社会の進展に伴う労働力人口の減少や、社会保障制度と財源の問題など、従来とは大きく様変わりしてきています。

そのようななか、本年度の政策委員会では、昨年度に引き続き「高年齢者層の就労について」鋭意検討を進めてきましたが、前述の通り、就労を希望する高年齢者層の方々が、長い職業人生で培ってきた知識と経験を活かし、引き続き社会の担い手として活躍していただく環境づくりが求められているとの結論に至りました。

そのためには、高齢化社会に適合した雇用法制および社会保障制度の充実など、総合的な環境整備が必要であることは勿論のこと、高年齢者層の就労に対するニーズも多様化していることから、体力や各人のライフスタイルに応じて柔軟性のある働き方の構築を図るとともに、労働に対する意欲を維持しながら、能力を最大限に発揮することが可能となる仕組みを形成することも重要です。

最後に、これらの取り組みは、労使が共通認識に立って進めていくことが不可欠であることから、日常の労使協議を精力的に展開することを切望するとともに、本検討結果に対するご理解と各単組の積極的な取り組みをお願い申し上げます。

参考資料

【高年齢者層の就労について】
（中間報告）
2010 年度報告

高年齢者層の就労について

はじめに

わが国では、平均寿命の伸長と少子化により急速に高齢化が進展しており、経済社会の活力を維持していくためには、高年齢者層が長年培った知識や経験を活かし、経済社会の担い手として活躍していただくことが重要です。

将来的には意欲と能力のある限り、年齢に関係なく働き続けることができる環境を実現していくことが求められていますが、わが国では約 9 割の企業に一律定年制があり、そのうちの約 8 割で 60 歳定年制が採用されています。

一方、公的年金については、支給開始年齢が段階的に引き上げられることから 60 歳以降の生計費の確保は、極めて重要な問題であり、喫緊の課題となっています。

このようなことから、全電線としては「高年齢者層の就労」について重要な課題と位置づけ検討をしてきました。

1. これまでの経過

(1) 公的年金の動向

公的年金制度については、これまでさまざまな改革が行われてきましたが、とりわけ 1994 年以降の法改正において、2001 年 4 月から老齢厚生年金のうち、基礎年金（定額部分）の支給開始年齢が 61 歳となり、以降 3 年毎に 1 歳ずつ引き上げられ、2009 年 4 月には 65 歳からの支給となっています。

さらに、2013 年 4 月からは報酬比例部分の支給開始年齢が 61 歳となり、以降も 3 年毎に 1 歳ずつ引き上げられ、2025 年 4 月には年金の支給開始年齢は完全に 65 歳となります。

※女性はそれぞれ 5 年遅れでの実施(図表 1 参照)

図表 1

年金支給開始年齢引き上げスケジュール

実施日	対象者	年金支給年齢					
		60歳～	61歳～	62歳～	63歳～	64歳～	65歳～
2009年4月1日～	S24(29).4.2～ S28(33).4.1生まれの人	報酬比例部分				老齢厚生年金	
(2014年4月1日～)		年金なし				老齢基礎年金	
2013年4月1日～	S28(33).4.2～ S30(35).4.1生まれの人	年金なし	報酬比例部分			老齢厚生年金	
(2018年4月1日～)						老齢基礎年金	
2016年4月1日～	S30(35).4.2～ S32(37).4.1生まれの人	年金なし	報酬比例部分		老齢厚生年金		
(2021年4月1日～)					老齢基礎年金		
2019年4月1日～	S32(37).4.2～ S34(39).4.1生まれの人	年金なし	報酬比例部分		老齢厚生年金		
(2024年4月1日～)					老齢基礎年金		
2022年4月1日～	S34(39).4.2～ S36(41).4.1生まれの人	年金なし	報酬比例部分		老齢厚生年金		
(2027年4月1日～)					老齢基礎年金		
2025年4月1日～	S36(41).4.2以降生まれの人	年金なし				老齢厚生年金	
(2030年4月1日～)						老齢基礎年金	

※ ()内は女性のスケジュール

(2) 全電線の取り組み経過

全電線のこれまでの取り組みについては、1980年以降の政策委員会検討結果に基づき、「定年延長を進めるための基本構想」および「60歳定年制下の諸制度に対する具体的方針」を踏まえ、取り組みが進められてきました。

60歳定年制の確立については、80秋年闘争で統一項目として取り組んで以降、1990年には全単組が60歳定年制を確立しました。

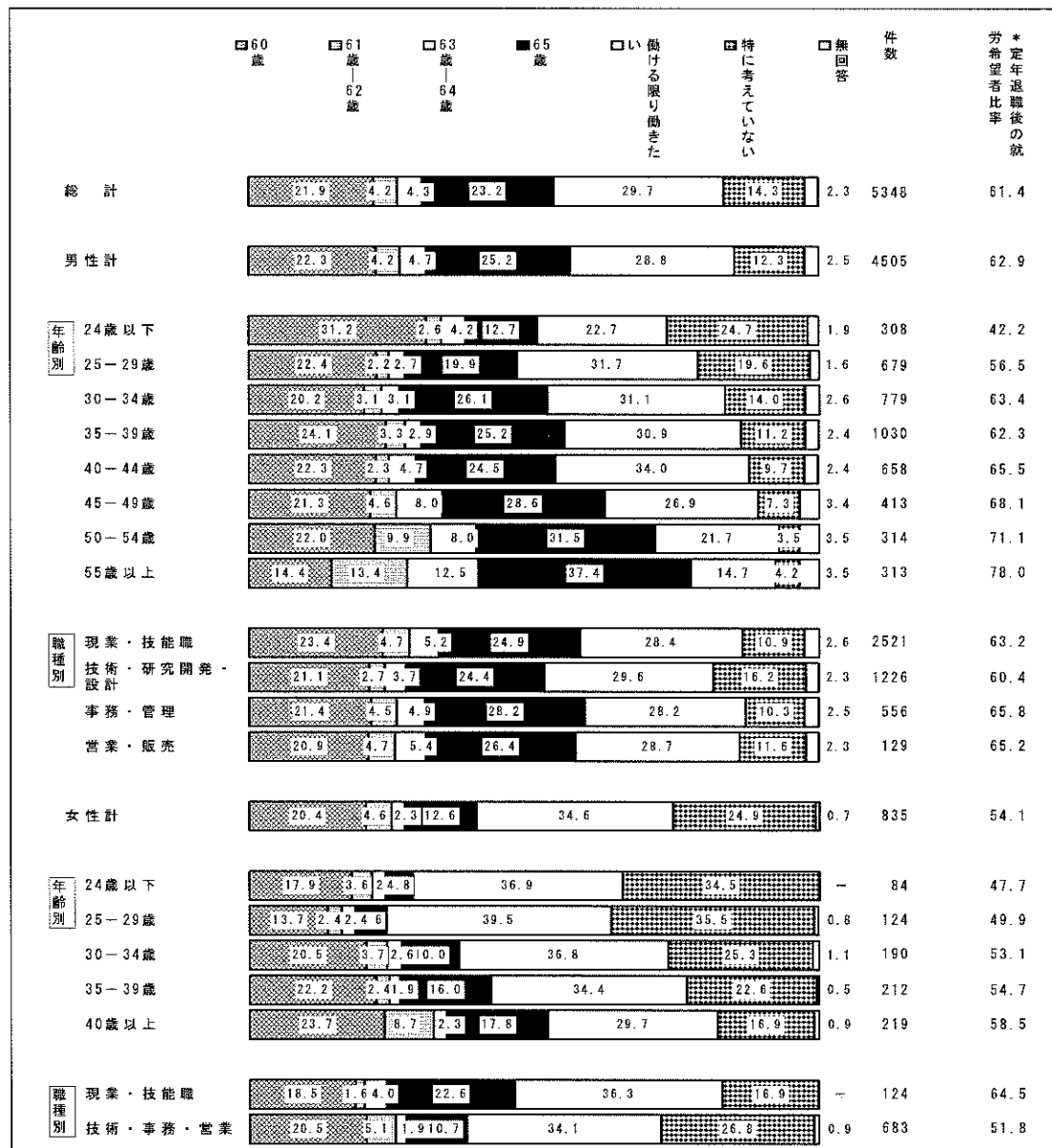
また、60歳以降の雇用については、「全電線 中期基本政策・90年代運動の指針と方向」「全電線 中期基本政策・21世紀の新たな挑戦」などの考え方にに基づき、各単組にて精力的な取り組みを行うなかで、60歳定年を前提とした再雇用制度が全単組で導入されるとともに、「高年齢者雇用安定法」（以下 高齢法）の改正に向けた取り組みも継続的に進めてきました。

(3) 現状の認識

2009年に実施した組合員の意識調査によると、60歳以降も引き続き就労を希望する方は、50歳代では70%強を占め、50歳代後半では80%近くに達しています。

このことは、年金や医療など社会保障制度の改革に伴う定年退職後に対する経済的な不安とともに、生きがい・働きがいを求める観点からも高い就労意識に結びついているものと考えられ、60歳以降の就労環境の整備が強く求められると認識しています。

図表2 就労希望年齢



※組合員意識調査より（2009年5月実施）

2. 今後の課題

(1) 2013年4月に向けた対応について

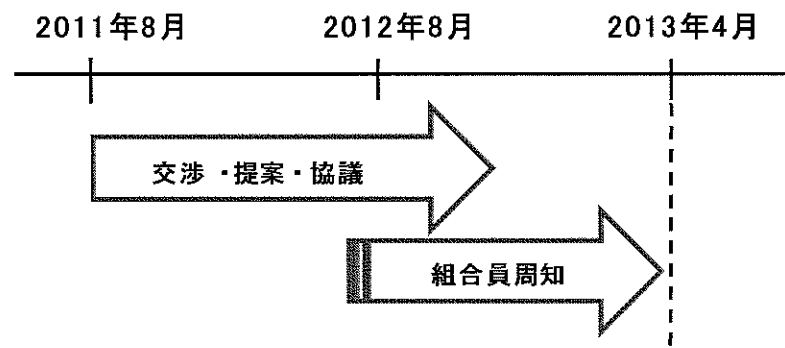
現在、全電線の加盟単組における「改正 高齢法」への対応状況を見てみると、ほとんどの単組が継続雇用制度としての再雇用制度を導入しています。

しかしながら、賃金等の処遇面においては、公的年金との併給にて生計費の確保を図っていることから、2013年4月から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まると、生活そのものが行き詰まってしまうことが考えられます。

また「改正 高齢法」では、労使の合意があれば継続雇用に際し、一定の基準を設けることができ、必ずしも就労希望者全員の雇用が確保されていないことから、再雇用とならなかった場合は「就労による収入」が途絶え、退職から年金支給開始まで「無収入期間」が生じることとなります。

このことから、労働意欲のある高年齢者層の方々が、長年培ってきた知識や経験を活かし、働きながら生活の安定を図ることができる制度の構築が喫緊の課題となっています。

【基本的イメージ図】



【具体的に考慮するポイント】

- ① 年金支給開始年齢まで就労希望者全員の雇用を確保する。
- ② 無支給となる年金相当額が確保できるように賃金等の処遇改善を図る。
- ③ 対象となる方々が生活設計を立てられるように準備期間を設ける。

※なお、関連法の改正が行われた場合は、法改正の主旨に沿った対応を行うこととする。

(2) 中長期的な対応について

中長期的には、60歳以降も年齢に関係なく働き続けられる環境づくりに向けて、定年の延長や制度の廃止、さらには勤労意欲の維持・向上に繋がる処遇面の改善などが重要です。併せて上部団体・他産別などの動向や、法改正への動きも踏まえながら「高年齢者層の就労」について、総合的な観点から組織論議を進めていく必要があると考えます。

あしがき

以上、2010～2011年度政策委員会は、「全電線教育指針」および「高年齢者層の就労について」の諮問に対し鋭意検討を重ね、政策委員会検討結果としてまとめました。

今後については、本答申で示された指針・考え方に沿って、組織内論議を深めつつ運動を展開していく必要があると考えます。

最後に、本検討結果に対する各単組のご理解と積極的な取り組みをお願いし、結びとします。

全電線中央執行委員会見解

2010～2011年度政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました「高年齢者層の就労について」を、昨年引き続き、精力的に検討をいただき、ここに最終報告として答申されましたことに対し、心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、答申内容について慎重に検討した結果、本答申を十分に尊重するとともに、答申の考え方に沿って進めることとします。

以 上