

未来の働き方

70才以降も同一業務？

70歳以上の雇用制度（シニアエキスパート制度）が提案されました。高齢者が働き続けられる仕組みの導入は一つの前進ですが、その業務内容は現行の嘱託再雇用社員に準ずるとされています。組合としては加齢によるリスクを鑑み、業務量・内容の精査が必要であると主張しましたが、会社は「資質や適性がある人に活躍の道を開く」「あくまで業務に不安がない人に申し込んでもらう制度」「1年契約で毎年健康や能力を確認し、安全を担保する」と説明しました。一見すると合理的な説明に聞こえますが、そこには重大な問題があります。

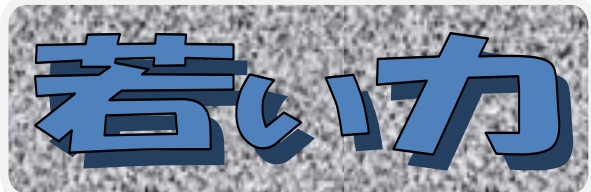
若い人でも病気を抱える場合がありますが、その母数は統計的に小さい。生命・医療保険料が若年層ほど低く抑えられるのもこれが理由です。これに対して**高齢者の体力や認知機能低下は年齢層全体の傾向として統計的に確認されています**。反応速度や筋力、注意力などの点で、20代と60代の平均値には明確な差があり、とくに70歳を超えれば、急激な体調悪化や判断力低下の可能性が高まります。これは「例外」ではなく「一般的な特徴」として理解すべきです。会社の主張は、この違いを意図的に曖昧にしています。採用時の健康・能力確認もあくまで「その時点」での判断にすぎず、加齢に伴うリスクを完全に排除することはできません。鉄道のように安全が最優先される産業において「健康なら高齢でも大丈夫」とする発想は、**リスク管理を個人任せにした無責任な姿勢です**。

国際的な安全産業の基準に照らしても、会社の主張は説得力を欠いています。航空分野では国際民間航空機関（ICAO）の基準により、定期航空会社の機長は65歳未満に制限されています。60歳を超える機長は必ず60歳未満の副操縦士と組むことが義務づけられており、米国連邦航空局（FAA）、欧州航空安全機関（EASA）、日本の国土交通省も同様の規定を採用しています。年齢によるリスクを制度的に管理するのは国際的な常識です。

一方で鉄道の現場では、ワンマン運転線区や運行両数が毎年拡大しており、むしろリスクは増大しています。現場の人員は削減される一方で、技術継承や労務負担が積み重なり、安全管理はますます厳しい状況に置かれています。69歳で一律に雇用を打ち切っていた従来制度と比べれば、健康で意欲のある70歳以上の方にも就業機会を開いた点は、社会的要請に即した柔軟な対応と評価できます。しかし、それを理由に「**年齢で線を引かなくてよい**」として**嘱託再雇用と同等の業務を課すのは、論理が飛躍しすぎてはいないでしょうか**。高齢層に就業機会を与えることと、安全産業におけるリスク管理の在り方は、別々に論じるべき課題です。

2028年度以降を見据え、定年延長の議論も本格的に始まろうとしています。高齢者が安心して働ける制度を築くことは、同時に若い世代の未来を守ることにつながります。科学的根拠と現場の声を力に、私たち労働組合が先頭に立って運動を進めていきたいと思います。

70歳で同一業務は体力的にかなりキツイ...



第203号

2025年10月1日

発 責 国労九州本部

住 所 博多区博多駅東3丁目

9番3号ニッコウハイツ1003号