

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 高齢者雇用について考える

内閣府の発表している「平成26年版高齢社会白書」（以下白書）は日本の総人口が平成23年より3年連続して減少をしている一方、65歳以上の高齢者人口が過去最高になると伝えています。白書によると、出生数は減少を続ける一方で高齢化が急速に進んでいます。日本の高齢化率が7%を超えてからその倍の14%に達するまでの所要年数（倍化年数）は、24年であり、欧米諸国と比較すると倍の時間で高齢化が進んでいるとの統計が発表されています。高齢化に対応する社会の仕組みを整えることが急務ではないでしょうか。

近年の高齢化社会に関連する法改正

年金支給年齢の引き上げに関連し、平成25年4月より、定年年齢を60歳と定めていた企業では希望者全員を60歳以降も雇用することが義務付けられ、原則65歳まで雇用を確保しなければならないとなっています。

努力義務ではありますが、企業において高齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図る等の業務を担当するために必要な知識や経験を有している「高齢者雇用推進者」の選任も求められています。

また、本年3月29日には雇用保険法等の一部を改正する法律が国会で可決・成立しました。そのうち、高齢者雇用に関連するものは以下の2つになります。この改正により、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就業環境がさらに整備されることとなりました。

- 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。（平成29年1月施行。保険料徴収は平成31年度分まで免除）
- シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。（平成28年4月施行）

高齢者雇用の重要性と問題点 - その解決法

日本の若い生産人口が減少し、高齢者は定年を迎え、近年、労働力が徐々に低下している事が問題視されていますが、高齢者が増えてもその高齢者が働き続ければ、社会を支える人の割合は変わらず、社会を維持することが出来ると考えられます。日本社会の活力を維持するためには、何歳になっても働き続け、社会を支える側に居続けてもらう必要があります。

一方、企業が考える60歳以降の雇用の問題点として①高齢者に依頼する仕事がない、②高齢者は新しいものに対応する能力が低い、③雇用継続に入るとモチベーションが下がる、④どのような給与制度が適切なかわからない、⑤元上司が部下になると使いにくい等が挙げられています。これらの問題解決は簡単ではありませんが、企業ごとに問題を掘り下げていけば企業に合った解決策は必ず見つかります。

問題解決した企業の一例を紹介しますと、あるチェーンストアでは大規模店店長の不在中に店長経験者である高齢者が代わりに勤務することにより、店長の大事な業務であるクレーム対応を依頼することで①の問題を解決しています。他にも大阪のある企業では定年を迎え継続雇用で切り替えると、希望すれば最大3か月の休暇取得を可能にし、この休暇が従業員の意識の転換を促し、大半の従業員が高い意識を持って働き続けることが出来ていると言う結果が出ており、③の問題を解決したそうです。また、ある企業では定年後の嘱託職員が契約更新をする際、担当する仕事ごとに賃金額を決めて④の問題を解決しています。

もう少し補足！

企業により、高齢者の雇用についての問題は様々です。独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構では高齢者の雇用に取り組む事業主の方への相談窓口、助成金の受付、イベント・セミナーの開催や調査研究に関する情報等を提供しています。私たち社会保険労務士法人でも個々のご事情に応じた提案を行っておりますのでお気軽にご相談ください。