

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉) 65歳までは第一線で活用しよう

- ① 70歳現役社会の到来
- ② 65歳までは第一線で働き抜く
- ③ 待たなしの基盤づくり

2011年8月号(第104号)

超少子高齢社会に突入しています。このままの人口動態で行けば、2035年には日本の人口の3分の1が65歳以上となります。それを見据えて、年金の支給開始年齢も引き上げられています。老齢厚生年金の定額部分は、平成25年度には65歳まで引上げられます。更に、平成25年度からは60歳以降部分的に支給されていた報酬比例部分も65歳まで段階的に引き上げられます。2年後の平成25年4月以降60歳に到達する人には、定年を迎えても年金が全く支給されない期間が生じるということです。

雇用される者には、少なくとも65歳までは第一線で働き抜く覚悟が求められています。また、企業にはそれを支える基盤づくりが求められています。

今回も、6月号にひきつづき高齢者雇用について取り上げます。

65歳までは第一線で活用しよう

70歳現役社会の到来

厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」は、6月報告書を公表しました。その中で、高齢者雇用の必要性を次のように述べています。

- ①超少子高齢化の中で、経済社会の活力を維持するためには高齢者の知識や経験を有効活用すること
- ②持続可能な社会を実現するためには、高齢者も社会保障制度等の支え手になってもらうこと
- ③25年度からは老齢厚生年金報酬比例部分の65歳までの引き上げも開始され、雇用と年金の接続が急務であること

そのうえで方向性を、

- ①年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の実現
- ②雇用と年金の確実な接続、少なくとも希望者全員65歳までの雇用確保措置が急務

としています。

では高齢者の就業意欲はどうでしょうか。

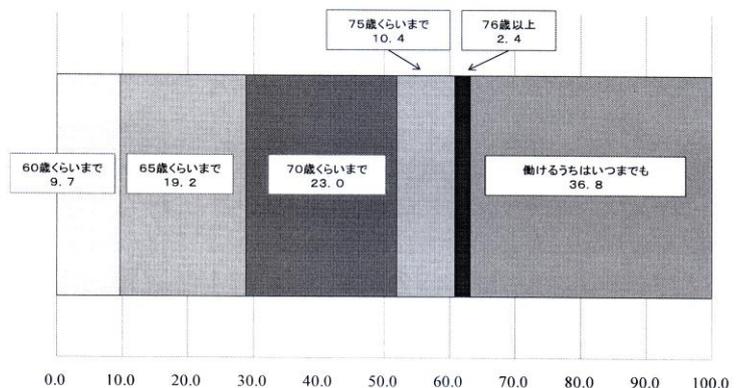
右の図表をみると、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割、70歳以上とする人も7割を占めています。

一方、高齢者雇用の現状はどうでしょうか。

平成22年度の高齢者雇用状況報告によると希望者全員が65歳以上まで働ける企業46.2%、70歳まで働ける企業17.1%となっています。残りの54%の企業が定年後の再雇用基準を設けているわけです。

しかも注目すべきことは、定年後再雇要された者の割合が、希望者全員企業は80.5%に達しているのに、基準を設けている企業では67.8%にとどまっていることです。実に12~13%の差があります。やはり再雇用基準が高齢者雇用促進の阻害要因になっているといえます。現在再雇用基準の撤廃が大きな課題になっています。

いつまで働きたいか(60歳以上の人)



資料出所: 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

65 歳までは第一線で働き抜く

年金が 60 歳から支給されない、65 歳以上の人が 3 分の 1 を占める状況を間近に控え、働く者はどのような心構えを持つ必要があるのでしょうか。

なによりも、**65 歳までは第一線で働き抜く気概と覚悟を持つこと**だと思います。

そのためには、**心身の健康**です。再雇用基準として第一に取り上げられているのが「業務に支障がない健康状態であること」です。最大限の自己管理を行うことは、第一線で働く者の当然の責務です。①規則正しい生活を行う、②暴飲暴食を避ける、③百害あって一利なしの煙草をひかえる、やめる、④十分な睡眠を取る、⑤適度な運動を取り入れる、⑥リフレッシュ休暇を取る、などです。

また、能力開発も率先して行うことです。確かに体力は歳を重ねるごとに衰えていきます。50 歳を超えると近くのものが見えにくくなるし、重量物も持てなくなるし、動きが緩慢になります。しかし脳力・能力は体力ほどには衰えないと言われています。経験を積めば積むほど磨かれると言われています。

なによりも自らを発展途上人だと位置づけることです。自己啓発に勤しみ、企業の教育訓練は積極的に受けることです。後輩の育成は、自らの育成にもつながります。**一生勉強、一生自己成長**です。

「元氣の源通信」でも何度か取り上げた「しいのみ学園」の昇地三郎先生は、現在 106 歳「人生まだまだこれからだ」と言っています。先生は 96 歳から中国語の勉強を始めました。中国で障害児教育を普及させるためです。中国語で話かけができるようになるためです。日記は毎日ハングルで書いています。先生は言います。「一日一知、一日に一つでも新しいことを知ることは生きている喜び」「脳は 50 代、60 代からでも甦る」と。

待ったなしの基盤づくり

では、企業には何が求められているのでしょうか。

第一に、健康管理です。正規従業員の場合、1 日 24 時間の内、睡眠時間を除いた 6～7 割の時間を企業のために費やしています。それ故、**従業員の健康管理は企業の重要な責務**でもあります。しかも長年にわたって企業を支えてきた高齢者の健康管理はなおさらです。

しかし、多くの企業では個人の管理に任せています。法定による 1 年以内に 1 回の健康診断（夜勤がある場合は 2 回）は言うまでもありませんが、重要なのはその**事後措置**です。健診の結果、異常所見者には、医師等の意見聴取が必要です。また必要があると認められるときは、就業場所の変更、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの措置が求められます。

従業員の健康は、企業の財産、生産性向上のためには不可欠という観点からの経営が必要です。

第二に、高齢者が活躍（貢献）できる場の提供です。

閑職、窓際に追いやられたら誰でもやる気をなくします。活躍できる場、貢献できる場を提供することが高齢者雇用にとってなによりも大切です。高齢者雇用のメリットは、次のようなことです。①**経験や知識が豊富**、②**人脈が豊富**、③**高度な技術・技能を有している**、④**作業が慎重で丁寧**、⑤**仕事を通じた社会貢献意識が高い**、⑥**勤務態度が良い**などです。

こうした長所を積極的に活かしていくことが問われています。

第三に、65 歳までの人事・賃金設計です。

今までは、60 歳定年までを一区切りとした生涯賃金設計を行い、いわば 60 歳以降は付け足しでした。再雇用後、給与は公的年金等を活用することにより 6 割ぐらいに減額することができました。しかし、この方法は 2 年後からは使えなくなります。前記したように年金の支給開始年齢が引き上げられるからです。今までのように公的年金を使って減額できなくなります。

今後は、**65 歳までを一区切りとした人事・賃金設計を行うことが求められています**。このことは、企業に対して **65 歳までは第一線で雇用し抜くことを要求している**ということです。今まではある意味、定年前 O B 化や定年後腰掛けは避けて通ることができませんでした。企業側も定年後は付け足しとしてしか処遇してこなかったからです。今後は **65 歳までは第一線で雇用し抜く人事・賃金制度の構築が求められています**。定年前 O B 化や定年後腰掛けを許さない**雇用管理**が求められています。