

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける

特定社労士・経営士・高齢者雇用AD 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 生涯現役社会を実現する

- ① 生産年齢人口が大幅に減少
- ② 「高齢者活用」先進的企業に学ぶ
- ③ 高齢者も活躍できる企業をつくる
- ④ 継続雇用者の無期転換ルールの特例

2015年4月号(第145号)

「年長者は知恵袋。知恵を授ける教育者」(株式会社ケアリング)

3月23日に開催されたセミナー「生涯現役社会の実現に向けて」(産業雇用安定センター主催)に参加しました。冒頭は、モデル事業所として紹介された(株)ケアリングの言葉です。

また、3月16日にはセミナー「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(福岡労働局主催)に参加しました。

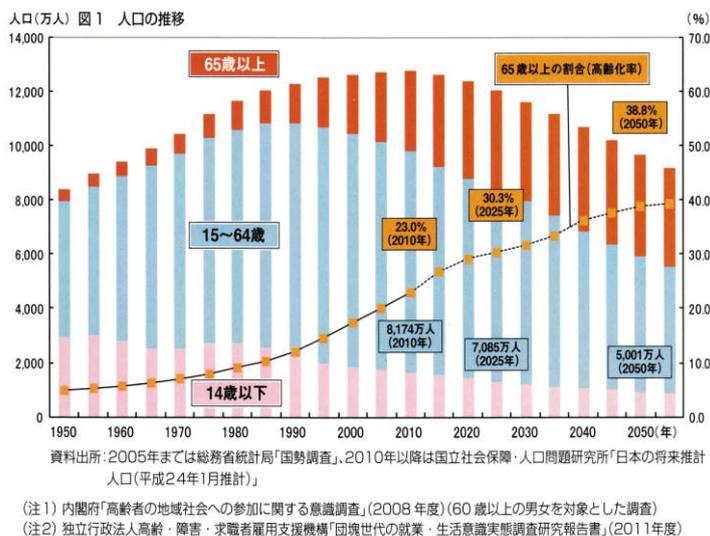
今回は、この2つのセミナーで明らかにされた内容について学んでいきたいと思います。

生涯現役社会を実現する

生産年齢人口が大幅に減少

右図を見てください。人口が減少する中で65歳以上の高齢者の比率が大幅に増えます。2025年には65歳以上の割合が3割を超えます。まさに超高齢社会です。14歳以下の年少者は減りこそすれ増えることは展望できない。15歳以上65歳未満の「生産年齢人口」は、2010年に比べて、2025年には約1089万人、2050年には約3173万人減少し、若年者の採用は困難になってきます。

65歳までの雇用は当たり前、65歳以降も元気で意欲があれば働き続けることができる社会の実現が求められています。



「高齢者活用」先進的企業に学ぶ

今回は、平成26年度『生涯現役社会実現モデル事業』で紹介された「株式会社ケアリング」を取り上げます。

【株式会社ケアリング】(福祉介護事業 本社—福岡市博多区 職員325人)

高齢者雇用制度と雇用の現状は以下のとおりです。

- ・65歳定年制
- ・65歳以降は、元気で意欲がある限り年齢に関係なく働ける＝「自分が介護保険を受ける前日まで」働ける、実際77歳のホームヘルパーのAさんはそれを実践された
- ・現役最年長は83歳
- ・60歳以上は80人超で、25%以上

以上のようにケアリングは、文字通り「生涯現役企業」を実現しています。平成25年度の「高

年齢者雇用開発コンテスト」(厚生労働省 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)で「優秀賞」を受賞し、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

65歳以上の継続雇用の効果について次のように述べています。

- ①ケアリングの高齢者雇用は女性雇用。働く高齢者女性を応援するという観点で人手不足の解消
- ②人材の定着＝採用コストの削減
- ③経験が豊富であること＝介護サービスの質の向上
- ④経験の伝授＝教育的機能
- ⑤生きがい、金銭面での「安心雇用」。スタッフがあそこはいい職場と言ってくれる。

ケアリングが証明しているように、「65歳以降の継続雇用」は、「企業価値を高める」という点からも今後ますます求められていくことは間違いありません。

高齢者も活躍できる企業をつくる

高齢者が活躍できる社会の実現なくして、日本の活力は維持できないと思います。では、高齢者が活躍できる企業になるためには何が求められているのでしょうか。

【高齢者の活用を促す環境整備】

- ①制度的整備・・・65歳までの希望者全員雇用制度や65歳定年制および65歳以降の雇用確保措置の制度的整備など
- ②健康管理の充実・・・心身の健康維持を本人だけに任せるのではなく、企業も積極的に関与
- ③勤務体制の見直し・・・短時間勤務など体力に応じた多様な勤務体制
- ④賃金・処遇の見直し・・・貢献度に応じた賃金・処遇
- ⑤作業環境の見直し・・・体力的負荷のかかる作業環境、作業方法の見直し、シニアが安心して働ける職場環境 など

【高齢者の意識向上】

環境整備というハード面だけでなく、「高齢者の意識」というソフト面でも対応が求められています。特に定年前後は意識が大きく変容すると言われていています。例えば「定年前OB化」「定年後腰掛勤務」など。放置すれば体力の低下、意識の低下による生産性の低下は免れません。就業意識向上の仕組みづくりが求められています。

継続雇用者の無期転換ルールの特例

ところで、この4月から「継続雇用者の無期転換ルールの特例」が実施されます。

2年ほど前に労働契約法の改定により、「有期契約が5年を越した場合、有期契約労働者が請求したときは無期契約に転換しなければならない」という法令が施行されました。そうしますと60歳定年で65歳まで1年ごとに再雇用、65歳以降も再雇用しようとしたときに、「無期契約にしなければならない」という事態も想定されたわけです。それを避けるためにこの法令、「無期転換除外ルール」が施行されました。(高度専門職の特例もあり)

ただし、「無期転換除外」の認定を受ける必要があります。認定申請書を作成して労働局に提出しなければなりません。

私見ですが、「生涯現役社会」の実現という観点から言いますと、65歳以降の雇用に何でこんなややこしい手続を行う必要があるのか合点がいきません。65歳以降の再雇用に制約になるのではと危惧しています。しかも定年なしの有期契約社員の場合は適用されませんから、60歳以降に無期転換しなければならないという事態も想定されます。いっそ労働契約法本則に無期転換ルールは「60歳以上は適用しない」という規定を設けるべきではないでしょうか。

それはともかくとしまして65歳以降の再雇用にはご留意ください。