

昨年4月に「改正高齢者雇用安定法」が施行され、65歳まで働ける、安定した雇用の場の確保を目的とする「高齢者雇用確保措置」が義務付けられ、今後、高齢者の活用が大きな課題となってきます。そこで、高齢者を有効に活用するためのポイントについて、社会保険労務士で高齢者雇用アドバイザーの佐藤信吾氏から説明いただきます。



佐藤 信吾氏
(さとう しんご)

1982年 長崎大学経済学部卒業
同年 東邦生命保険相互会社入社
2000年 佐藤社会保険労務士事務所開業
05年 有限会社佐藤労務経営サポート設立

高齢者雇用確保措置の義務化 ～ 高齢者を有効に活用するために～

改正高齢者雇用安定法の施行

2006年4月に、改正高齢者雇用安定法が施行されましたが、同法の概要を説明してください。

佐藤：改正高齢者雇用安定法では、65歳未満の定年の定めをしている企業は、高齢者が65歳まで働ける、安定した雇用の場を確保する措置(高齢者雇用確保措置)を講ずることが義務づけられ、次のいずれかの措置により雇用延長を行わなければなりません。

- ①定年年齢の定めを廃止...年齢による強制解雇である定年制を廃止。
- ②定年年齢の引き上げ...全員対象、労働条件・処遇等は60歳前と同様。
- ③継続雇用制度の導入...原則として希望者全員を対象(労使協定により対象労働者の基準を定めることが可能)。

- ・勤務延長制度：定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく雇用を継続する。
- ・再雇用制度：定年に達したことにより一旦雇用契約を終了させた後に新たに雇用契約を締結する。

高齢者雇用確保措置に関する年齢は、一気に65歳まで引き上げるのではなく、図1のように男性の年金支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせ、男女とも13年4月1日までに段階的に引き上げられます。

現在若い社員しかおらず60歳に

達する労働者がいない場合は、対応しなくても良いのですか。

佐藤：いいえ、現在或いは当面、該当する社員がいないからといっても、前述したいずれかの雇用確保措置を講じなければなりません。

県内企業の導入状況と注意点

長崎県内企業の導入状況はいかがですか。

佐藤：はい、本年1月現在では、常用雇用者50名以上の事業所の場合9割弱の企業が、06年度の法定義務化年齢である62歳以上の雇用確保措置を講じています。また、導入している企業の約8割が③の継続雇用制度を選択しています。

既に多くの企業が導入しているのですね。しかし、継続雇用が義務化されることは、企業側にとってコスト負担が増すということに繋がりませんか。

佐藤：継続雇用の義務化を「法令順守」または「企業の社会的責任」として、コスト増を受け容れざるを得ないという捉え方もあるかもしれませんが、今後、超高齢社会を迎える日本にとって、継続雇用と企業の活性化とを両立させていくという姿勢が必要だと思います。

継続雇用を実施する場合の注意点について説明してください。

佐藤：企業は継続雇用への対応のため、就業規則の変更や適用対象者の基準に関する協定書等を整備

しなければなりません。外形上の整備だけでは十分ではありません。企業は「継続雇用者がやる気を失くしたら大損失である。」ということを認識することが重要です。

高年齢者を有効に活用するために

高年齢者を有効に活用するにはどのような対策が必要ですか。

佐藤：継続雇用者に対しては、賃金の見直しや役割の見直し等の環境変化を求めることとなりますが、意識改革のないままそれを実行しますと、モチベーションの大幅な低下を招く恐れがあります。

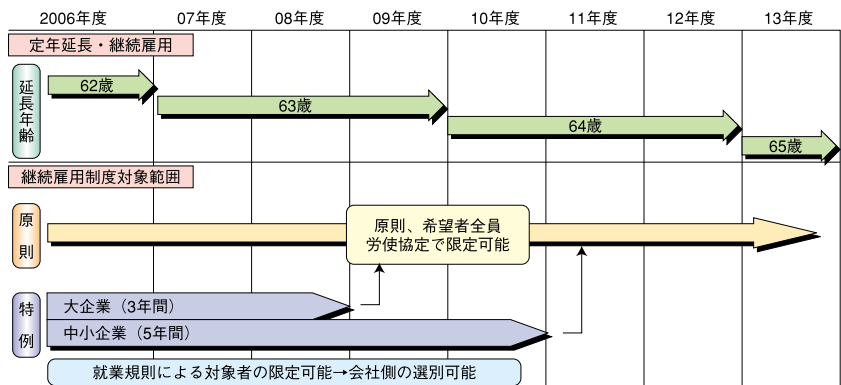
人生の転機ともいえるこの環境変化に対応するには、継続雇用者に早くから現実を見つめさせ、定年後に向けての再出発をきる心構えを持ってもらうことが重要になります。

具体的には、どのような対応が効果的ですか。

佐藤：経営者の皆様に提案したいことが2点あります。1つ目は、「人事評価に対する考え方を改めて頂きたい。」ということです。多くの方は「人事評価＝査定」というイメージが強く、「人事評価すると人間関係がギクシャクするし、手間がかかるからやりたくない。」と思われる方が多いようです。

しかし、「評価や面接」を単なる「査定」と捉えるのではなく、社長の考え・方針の伝達、その共有化のために実施する機会だと考えるべきだと思います。そして、その場を活用して経営者が継続雇

図1 継続雇用の義務化の内容とスケジュール



用者に「期待(役割)」を明確に示すことが大切です。

継続雇用者に期待する役割を認識してもらうということですね。

佐藤：2つ目は、「従業員に生活設計研修を受講する機会を提供して頂きたい。」ということです。

生活設計研修を受講することは、自己の職業生活や個人生活、家庭生活などを見つめ直し、ライフステージ毎に有意義な生活の仕方を自覚、再認識させるとともに、自助努力、独立の精神を養うことに大変役立つものと思います。

継続雇用者がしっかりした将来設計を持っていれば、今後の環境変化に対応する意識改革が図れるとともに、仕事に対しても意欲を持って臨んで頂けると思います。

長崎県雇用支援協会の活用

「会社のニーズ」と「従業員のニーズ」を明確にし、スムーズなマッチングを図っていくということですね。しかし、企業単独で研修を行うことはかなり大変なことだと思いますが、いかがですか。

佐藤：自社でこのような研修を実

施することは困難ですので、長崎県雇用支援協会が高年齢者雇用支援事業として実施する「職業生活設計セミナー(無料)」を利用することが効果的な手段だと思います。

また、有料にはなりますが、職場管理者や中高年従業員に対して、職場・従業員・企業の活性化や継続雇用制度の定着化を図る「職場活性化研修」も実施していますので、これも併せてご利用頂ければと思います。

その他、同協会では高年齢者の雇用に関してどのような支援事業を行っているのですか。

佐藤：高年齢者雇用に関する制度設計や労務管理制度の見直し、職場環境の改善など専門的なノウハウ等について、経営コンサルタント、社会保険労務士等の専門家による相談・助言を受けることができますので、高年齢者雇用に関することでしたら、何でも結構ですので、当協会にご相談ください。

(東雲 和宏)

<お問い合わせ先>

社団法人 長崎県雇用支援協会
TEL095 - 827 - 1165(高年齢者支援部)