

# 高活協通信(2019年12月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

## ◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

### ■2019年11月の主な活動

- 11月8日に高活協の2019年度第2回理事会を開催しました。今回は特に審議事項はなく、報告事項だけです。事務局長からの会計報告に加え、2019年10月1日に開催した「“生涯現役の日”交流フォーラム2019」(高活協共催)をはじめ、高活協主催のセミナー(6月25日、9月19日)などについて、それぞれ担当理事から報告がありました。
- 理事会の後、来年から施行される改正労働者派遣法が高齢人材の活用に与える影響などについて情報交換を行いました。特に同一労働同一賃金については企業や人材会社の関心が高く、今後も情報収集に努めることとしました。ちなみに派遣労働者の同一労働同一賃金の規定に関しては、派遣先均等・均衡方式と派遣元労使協定方式が検討されていますが、大多数の人材派遣会社では、労使協定方式を採用するのではないかとの見方があるようです。

## ◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

### ■グランドシッター養成で保育士をサポート — 高齢者と子供は相性が良い

- 今回は、株式会社 BOA の武市海里社長を講師にお招きして開催した高活協主催のセミナー「グランドシッター養成で保育士をサポート」(2019年9月19日開催)について紹介させていただきます。
- 就労などを通じて地域の支え手となることで、高齢者自身も健康寿命を延伸し、生きがいも感じられる取組の事例として、保育所への人材紹介を行っている一般社団法人日本ワークライフバランスサポート協会の「グランドシッター養成認定講座」があります。保育所は、子育てに重きが置かれる所で、組織的発想が生まれにくいと言われます。そこに、社会人経験と人生経験豊富な知恵を身につけたベテランシニアが加わることで、保育士や保育所にゆとりが生まれてくるとの信念のもと、上記 BOA の社長でもある武市理事長は、シニアの就労支援の一環として、「グランドシッター養成認定講座」を首都圏で定期的で開催しています。
- この認定講座は、保育の現場の補助業務(用務員、散歩時の見守り)を行う人材を養成するものであり、ボランティアではなく、「保育に関わる仕事」の有資格者として、保育現場から信頼される「グランドシッター」(グランパシッター「男性」とグランマシッター「女性」の総称)を養成しています。2日間の認定講座では、専門家から「子どもの心と体の発達」、「安心安全講習」、「遊びや絵本の読み聞かせ」など、保育の現場や地域での子育てに必要な知識を学ぶことができます。

○これまで仕事や生活から多くのことを学んできたシニア世代の経験を、子育て支援分野で活かす興味深い試みの1つではないでしょうか。

(認定講座のカリキュラムの例)

1 日目

10:00～	保育の現状とシニアの役割
11:00～	保育園、幼稚園、学童保育概論
13:00～	子どもの発達(1) 概論
14:00～	子どもの発達(2) 概論と実技
15:00～	絵本の読み聞かせ

2 日目

10:00～	子どもの発達、特別支援児への対応
11:00～	心を育む絵本の選び方、読み聞かせ
13:00～	創造の窓を開くワーク(折紙)
14:00～	知恵を磨くワーク(工作)
15:00～	筆記試験、修了認定式、記念撮影

### ◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載していく予定です。

### ◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて - トピックス◆◆◆

#### ■企業の雇用制度が変わる？

○現在、国では「65～70 歳までの雇用」を努力義務として企業に求める法案が議論されています。すでに65 歳までの雇用義務化は法制度化され、企業には、①定年の廃止、②定年の延長、③雇用の継続、の三択が義務付けられています。現在検討中の「65～70 歳までの雇用」努力義務化に関しては、上記の三択の他、新たに①再就職の支援、②起業の支援、③フリーランスの支援、④社会貢献活動の支援、の4つが努力義務の選択肢として加わり、全部で七択の努力義務となる模様です。

○さて、来年度にも予想される上記の「65～70 歳までの雇用」努力義務の法制度化は、企業にどのような影響を与えるのか考察してみたいと思います。

○これまで何度か雇用延長が行われてきた過去の経緯を観察すると、企業のこれまでの対応行動は主に賃金カーブの変化に見られます。その変化は2つあり、1つは賃金カーブ全体のフラット化、もう1つは賃金カーブ・ピークの若年化です。このことは日本企業の多くが導入してきた年功賃金体系が徐々に崩れてき

ていることを意味します。

- 現在の平均的な企業の賃金カーブのピークは50歳代にありますが、「65～70歳までの雇用」が努力義務化されると、これが40歳代になってくる可能性もあると思います。そして賃金カーブはさらにフラット化するか、あるいは、年功賃金体系自体をやめてしまう企業も現れてくるのではないのでしょうか。
- そんな動きの先駆けなのか、「みずほFGが人事制度を改める」というニュースが流れました。本題は企業年金の方にあるようですが、年功序列的な昇給につながっていた管理職の人事評価を、来年度から見直すことも同時に発表されました。ポストや年次ではなく成果に対して報いるということです。また、従来的一般職、総合職を廃止し、職種をより明確にする体系への変更も報じられました。これは日本企業に多く見られるメンバーシップ型(新卒一括採用と終身雇用を基本とする就社型)の雇用制度から、グローバルスタンダードであるジョブ型(職種を基本とする採用形態の就職型)への移行が進むということなのかもしれません。

### ■厚生年金の適用拡大は高齢者雇用にどのような影響を与えるのか

- 現在、政府の全世代型社会保障検討会議で議論されているパートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大について、企業や労働者間で意見が割れているようです。特に中小企業にとっては保険料の負担が企業経営の足かせになるのではないかと心配があるようです。
- 現行の短時間労働者に関する制度では、従業員501人以上の企業に対して、週20時間以上働き、月収8万8千円以上などの条件を満たせば、強制加入となっています。その際、対象外となるのは、雇用期間1年未満か75歳以上、あるいは月額賃金8万8千円未満となっています。
- 現在、厚生年金適用企業を51人以上にする案などが検討されていますが、その場合、新たに適用となる人数は65万人増え、事業者負担も1590億円増えるそうです。そこで中小企業などに配慮して、先ず101人以上の企業に適用し(2022年10月)、次に51人以上とする(2024年10月)、2段階方式なども提案されています。
- いずれにしても気になるのは適用拡大が高齢者雇用に及ぼす影響です。高齢者の場合、短時間労働に従事することも多く、厚生年金の適用拡大が企業の高齢者雇用にブレーキをかけるのではないかと。あるいは高齢者自身も保険料の分、手取りが減ってしまうのではないかと心配があるようです。
- ただ、高齢者にも社会の支え手になってもらいたいという生涯現役社会の実現のためには、厚生年金の適用拡大は必要との意見もあり、上記のような懸念にも配慮した今後の丁寧な議論が求められます。ちなみに企業規模に関わりなく適用を拡大すると、新たに厚生年金の適用となる人数は125万人増え、事業者負担も3160億円増えるそうです。

### ■在職老齢年金制度 — 結局、65歳以上は据え置き

- 年金が減額となる月収基準を引き上げ、高齢者の就労促進を図ろうとした政府の在職老齢年金制度改革が決着したようです。65歳以上で現行の47万円超を62万円超に引き上げる厚生労働省の当初案が、反対が多く51万円に引き下げられましたが、それでも反対の声が止まず、最後は現行のまま据え置くことになったようです。
- それでも60歳～64歳までの年金減額基準が、現行の月収28万円超から47万円超に引き上げられるのであるから、この年齢層の就労促進にはつながり、在職老齢年金制度改革と言えるということか？

## ■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2019年12月号(2019年12月1日発行)のご紹介

発行:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集>

70歳雇用 先進企業はこうしている

——70歳までの就業機会の確保の方針を掲げた「成長戦略実行計画」が閣議決定され、高年齢者雇用安定法の改正に向けた検討が進められるなど、高齢者雇用は新しいステージを迎えようとしています。そこで今回は、高齢者雇用の一つの転換点ともいえる「65歳までの雇用確保措置」導入の経緯やその影響、今後の展望などについて、日本私立学校振興・共済事業団理事長の清家篤氏にうかがうとともに、すでに70歳雇用を実践している高齢者雇用“先進”企業の取り組みをご紹介します。

○インタビュー 70歳雇用の大前提として65歳定年の実現と高齢者の能力活用を

日本私立学校振興・共済事業団 理事長 清家 篤氏に聞く

○解説 「70歳までの就業機会の確保」に向けた方向性とは

労働ジャーナリスト 溝上憲文

○企業事例

①「人生雇用」(就業年数60年)を見据えて社員が安心して働ける制度と環境を整備

トラスコ中山株式会社

②60歳以降は1年単位で上限なく再雇用 年齢を重ねても活躍できる組織

株式会社はるやまホールディングス

③毎日の張合いと働く目標につながった70歳定年制

株式会社テクノスチールダイシン

④80歳まで勤務可能な環境を整備し“外”に目を向けるため「プロボノ」を活用

富国生命保険相互会社

<連載>

○リーダーズトーク(No.56)

「仕事か家庭か」のシングルトラックでは人生100年時代を持ちこたえられない

元・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 岩田喜美枝さんに聞く

○江戸から東京へ(第87回) 作家 童門冬二

黄門様の失敗 徳川光圀

○高齢者に聞く 生涯現役で働くとは(第68回)

株式会社サンリッチ三島 パートタイム従業員 鈴木美知子さん(68歳)

○高齢者の現場 北から、南から(第91回)

大分県 くにみ農産加工有限公司

○AI・ICTで働き方が変わる～高齢者から始まる働き方改革～ 東京大学 先端科学技術研究センター 講師 檜山 敦

第2回「AI・ICTの可能性としてのモザイク就労」

○知っておきたい労働法 Q&A(第 20 回)

労災保険給付／年次有給休暇と時季変更権

○科学の視点で読み解く 身体と心の疲労回復

第 7 回「疲労回復に効果的な日本食」

国立研究開発法人理化学研究所  
健康生き活き羅針盤リサーチコンプレックス推進プログラム  
プログラムディレクター 渡辺恭良

○特別寄稿

働くシニアの健康を守るために～よく噛んでゆっくり食べよう

独立行政法人労働者健康安全機構 北海道中央労災病院 治療就労両立支援センター  
保健師 小宅千恵子

○日本史にみる長寿食(vol.315) 食文化史研究家 永山久夫

八代将軍が名づけた小松菜

○お知らせ 令和 2 年度 高年齢者雇用開発コンテスト 募集案内

○労務資料 令和元年版 高齢社会白書(一部抜粋)

○ニュースファイル 「生涯現役の日」交流フォーラム 2019 を開催 ほか

○技を支える(vol.307)

いまの暮らしに寄り添う伝統の技とモダンデザイン

鎌倉彫作家 木内小夜子さん(72 歳)

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第 31 回)

---



配信先メールアドレスの変更をご希望の方、また配信が不要な方は高齢者活躍  
支援協議会・事務局までご連絡ください。

本メルマガに対するご意見や感想をお聞かせください。

また、本メルマガに掲載してほしい情報等がありましたら、ぜひご連絡ください。

---