

高活協(2020年1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12月の主な活動

- 2019年12月5日、公益社団法人日本青年会議所関東地区協議会の中原修二郎会長と情報交換を行いました。中原氏は経済産業省産業構造審議会 2050 の委員なども務め、若者や高齢者、障害者などが共生する社会、すなわち生涯現役社会に強い関心を持たれています。今後、生涯現役社会の実現に向けて老若が協力できる分野などについて検討することといたしました。
- 2019年12月18日、高活協主催のセミナーを開催しました。講師は飯塚塗研代表取締役社長の飯塚侑氏で、ご自身の会社経営の理念や日本青年会議所での活動などについてお話を伺いました。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■高活協主催の賀詞交歓会を下記の通り開催いたします

- 開催日時：2020年(令和2年)1月31日(金) 17:15～19:30 (受付は17:00～)
- 開催会場：東京ガス 四谷クラブ 3階 (高活協会員の皆様には別途ご案内させていただきます)

◆◆◆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◆◆◆

生涯現役社会とは、「健康寿命」の伸びを前提とし、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」が伸びる。そして「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きをウオッチしていきます。

■企業の雇用制度が変わる、新卒採用にも変化 - 高齢者雇用への影響は？

- 報道によると経団連は2020年の春季労使交渉に向けた経営側の指針案で、新卒一括採用や終身雇用、

年功型の賃金など日本型雇用システム(いわゆる「メンバーシップ型」雇用)の再検討を会員企業に呼びかける方針だといえます。この動きには経済のデジタル化への対応が急務になっていることが背景にあるようです。働き手の転職などキャリア形成を阻害している従来の雇用制度を見直し、AI やデータ分析にたけた人材を獲得しやすくすることが狙いとみられます。

- 新たな雇用システムでは、あらかじめ職務を明確にするいわゆる「ジョブ型」雇用と複線的な制度の拡充を掲げ、ジョブ型の社員を対象に、中途採用や通年採用の枠を広げ、成果主義的な賃金制度へ切り替えることを提起しています。この経団連の動きと呼応するように、企業がこれと見込んだ学生に接触して応募を促すスカウト型の新卒採用も広がってきたとの新聞報道がありました。いずれにしてもデジタル人材の獲得が狙いと思われます。
- これら新卒採用の変化の動きは高齢者雇用にどのような影響を与えるのでしょうか？新卒採用の変化は、本人の生産性にもとづいて賃金を決める制度へのシフトを促すものと考えられます。一人一人の職務をはっきりさせ、どの職務にいくら対価を払うか明確にした制度でもあります。高齢者の場合、定年前と定年後再雇用の賃金制度を共通にすることなどが可能になります。つまり働き手の生産性と賃金を連動させることによって、高齢者の雇用拡大にもつながるとの見方もあるようです。

■70 歳までの就業機会確保義務(努力義務)について

労働政策審議会では現在、70 歳までの就業機会の確保義務について検討が行われていますが、その検討内容は以下のようなものとなっています。

●70 歳までの就業機会の確保について

- 70 歳までの就業機会の確保に係る事業主の努力義務として、65 歳までの雇用確保措置と同様の措置に加えて、新たな措置を選択肢として盛り込むことが検討されている。(以下、a~g)

(a) 定年廃止 (b) 70 歳までの定年延長 (c) 継続雇用制度導入(現行 65 歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む) (d) 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現 (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供 (f) 個人の起業支援 (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

●法律上の努力義務を負う事業主

- 現行の 65 歳までの雇用確保措置は、60 歳まで雇用される高年齢者について、事業主が定年を 65 歳以上に定める又は定年を廃止し、同一の企業で高年齢者を雇用し続けることを念頭に置いた制度である。このうち継続雇用制度では、65 歳まで特殊関係事業主で雇用を継続することも可能とされているが、法律上、雇用確保措置の責務は、60 歳まで雇用していた事業主にある。

- 70 歳までの就業確保措置の責務については、65 歳までの雇用確保措置の責務が、特殊関係事業主で継続雇用される場合であっても 60 歳まで雇用している事業主にあることから、70 歳までの就業確保についても、60 歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講じる努力義務を負うと解することが適当でないか。

●措置として事業主が実施する内容について

- 「定年廃止」、「定年延長」、「継続雇用制度の導入」については、65 歳までの雇用確保措置と同様のものが考えられるのではないか。
- 「他の企業への再就職の実現」については、特殊関係事業主による継続雇用制度の導入と同様のものが

考えられるのではないか。

○「個人とのフリーランス契約への資金提供」及び「個人の起業支援」については、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に創業(フリー ランス・起業)する者との間で、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を創設することとしてはどうか。

○対象となる事業については、どのような事業を制度の対象とするか、事業主が導入する制度の中で定めることができることとしてはどうか。(退職した高年齢者がどのような事業を開始した場合でも、事業主が支援を行わなければならないものではない。)

○「個人の社会貢献活動参加への資金提供」については、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に以下のいずれかの事業による活動に 70 歳まで継続的に従事できる制度を創設することとしてはどうか。

①事業主が自ら実施する事業

②事業主が委託、出資(資金提供)する団体が行う事業

※②の場合には、当該団体との間で、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に 70 歳まで引き続いて事業に従事させることを約する契約を締結

●社会貢献活動に含まれる「事業」の範囲

○どのような事業を制度の対象とするかは、以下の事業の中から事業主が導入する制度の中で定めることとしてはどうか(退職した高年齢者がどのような事業に従事した場合でも、事業主が支援を行わなければならないものではない)

①事業主が実施する事業

・事業主が実施する事業に高年齢退職者が従事し、報酬を得るものとしてはどうか。

②事業主が委託する事業

・事業主が委託する事業に高年齢退職者が従事し、報酬を得るものとしてはどうか。

③事業主が出資(資金提供)する団体が実施する事業

・事業主の出資(資金提供)により、高年齢者が参加する事業が継続されるよう、「(高年齢者退職者が従事する)事業の円滑な実施に必要な出資(資金提供)」を要件とすることとしてはどうか。

●高年齢者の就業形態

○雇用の選択肢との均衡の観点から、制度の対象となる事業は有償のもの(高年齢者が役務の提供等の対価として金銭の提供を受けることができる)に限ることとしてはどうか。

●事業主と事業実施団体が締結する契約の内容

○事業主と事業実施団体が締結する契約には、労使が合意して作成する計画に基づき、事業実施団体が退職した高年齢者に対して 70 歳まで社会貢献活動に従事する機会を提供する旨を明示することとしてはどうか。

■年金改革のまとめ

政府が検討を進めてきた公的年金制度の改革案が出揃いました。要約すると以下の通りです。

○厚生年金のパート適用拡大については、現在の従業員 501 人以上から 51 人以上に引き下げ。

○受給開始年齢の拡大については、60～70 歳の間で選べる年金の受給開始年齢を 60～75 歳に拡大。

○在職老齢年金の見直しについては、働く 60～64 歳の厚生年金が一部停止する基準額を月収 28 万円から 47 万円に引き上げ。

○65 歳以上の働く高齢者の年金額を増やす仕組みとして、支給額の見直しを毎年実施するように改め、それまでに支払った保険料を反映して毎年増額改定。（「在職定時改定」制度の導入）

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2020 年 1 月号(2020 年 1 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>

ベテラン社員は後進育成の主役!

——65歳までの雇用確保措置の義務化により、60歳以降の高齢人材の活躍の場は大きく広がりました。特に企業において高齢人材に期待される役割の一つが、後進の育成や技術・技能の継承です。豊富な知識と経験、高い技術・技能は企業にとって替えの効かない財産であり、それを若手に継承していくことは、企業が持続的に発展していくためには欠かせないものといえるでしょう。しかし、このような期待の一方で、高齢人材による若手育成、技術・技能継承がうまくいっていないという企業も少なくありません。今号の特集では、高齢人材に育成の主役を担ってもらうためのマネジメントについて解説するとともに、実際に高齢人材が育成の現場で活躍している企業事例について紹介します。

○解説① 高齢社員の手腕を“人材育成”に活かす

～イキイキ輝くベテラン社員が組織を変える～

株式会社ジェイフィール 取締役 コンサルタント 片岡裕司

○企業事例① 定年再雇用者が社内大学の学部長や講師となり 熱意をもって後進を育てる好循環を実現

——株式会社ジュピターテレコム

○解説② 高齢社員から若手社員へ技能伝承の“ツボ”

ランフォレスト合同会社 代表社員 林 博之

株式会社ランウェル 代表取締役 関根雅泰

○企業事例② 「技を盗む」のではなく「コミュニケーション」を重視 時代に合った技能継承で若手定着率

アップ

——株式会社晃新製作所

<新春特別企画>

1. シニア就業の自助・共助・公助 ～人生 100 年時代に向けて～

法政大学名誉教授 諏訪康雄

2. 高齢社員活用の最前線 ～コンテスト表彰事例から探る～

—— 令和元年度 高年齢者雇用開発フォーラム トークセッションから

<連載>

○リーダーズトーク(No.57)

定年退職者を“新入社員”採用 新たな環境で活躍する「エルダーシャイン」

株式会社パソナグループ HR・アドミ本部グループHR 部長 細川明子さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二

※都合により休載します

○高齢者に聞く 生涯現役で働くとは(第 69 回)

サミットストア野沢龍雲寺店 シニアパート社員 設楽万里子さん(70 歳)

○高齢者の現場 北から、南から(第 92 回)

宮崎県 社会福祉法人つくしんぼ福祉会

○AI・ICT で働き方が変わる～高齢者から始まる働き方改革～(第 3 回)

東京大学 先端科学技術研究センター 講師 檜山 敦

「高齢者を対象としたシェアリングエコノミーの展開」

○知っておきたい労働法 Q&A(第 21 回)

休職期間中の過ごし方／妊娠をした際の報告義務

○科学の視点で読み解く 身体と心の疲労回復(第 8 回)

「疲労回復に効果的な環境の整備」

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

○労務資料

令和元年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況(厚生労働省)

○日本史にみる長寿食(vol.316) 食文化史研究家 永山久夫

美容効果も期待できる納豆の糸

○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

○ニュースファイル

○技を支える(vol.308)

人にも木にもやさしい楽しい庭を育む枝と管理

造園工 佐藤 博さん(69 歳)

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第 32 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ご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。
