

高活協通信(2020年2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◆◆◆

■2020年1月の主な活動

- 2020年1月15日、上田研二高活協理事長のご自宅を訪問しました(岡本理事長代行、緒形副理事長、野島事務局長)。上田理事長は持病のパーキンソン病で体調を崩されていますが、思ったよりはお元気そうでした。高活協の現状報告を行い、今後の活動方針などについて話し合いました。
- 2020年1月31日、高活協主催の賀詞交歓会を開催いたしました。

◆◆◆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した

- 開催日時：2020年(令和2年)1月31日(金) 17:15～19:30
- 開催会場：東京ガス 四谷クラブ 3階
- 今回の賀詞交歓会では、会員皆様のご意見(高活協に対する要望など)をお聞きました。
- 多かったは、「同一労働同一賃金」制度の導入など、雇用に関する最近の法制度の動きに関するご意見でした。
- そこで高活協としては、これら雇用制度に関する法制度化の動きなど最新情報の収集を行い、今後の対応について検討することになりました。
- 先ず手始めに、「同一労働同一賃金」に関する勉強会を開催いたします。開催要領は次項の通りです。

■高活協主催のセミナー「同一労働同一賃金に関する動向について」

- ・日時：2020年2月20日(木)14:00～
- ・題目：「同一労働同一賃金」法制度化に関する最新動向など
- ・講師：株式会社サン・プランナー 執行役員 田中心也先生
- ・場所：みなと勤労福祉会館 別館2階和室

◆◆◆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。

■いよいよ今年4月から始まる「同一労働同一賃金」 - 企業の対応は？

●企業の対応は遅れ気味か

○いよいよ今年4月から、正社員と非正規社員の不合理な待遇の格差を設けることを禁じる、いわゆる「同一労働同一賃金」の法制度が大企業を対象に施行されます(中小企業は来年4月から)。そのため多くの企業では社内制度の見直しなど対応を迫られることになりそうです。⇒ 同一労働同一賃金関係 2 法(「パートタイム・有期雇用労働法」、「改正労働者派遣法」)

○実際に企業はどう対応するのでしょうか。昨年11月の時点で厚生労働省が行った企業の取り組みに関する調査では、「待遇差解消に取り組んでいない」:「待遇差解消に取り組み中である」:「待遇差がない」と回答した企業の割合が、おおよそ 3:4:3 であったとのこと。つまり約 3 割の企業が現時点で待遇差はないと考えているようですが、残りの約 7 割の企業では現在取り組み中か、あるいはまだ取り組んでいないということになります。特徴としては、規模の小さい企業ほど待遇差がないと回答した割合が高かったことがあげられます。また、少なからずの企業で正社員の手当の廃止など諸手当を見直す動きもみられるようです。

○企業に人材を供給する人材派遣会社の対応はどうなっているのでしょうか。大手人材派遣会社では、4月から派遣料を引き上げる動きが出てきているようです。これは派遣社員への給与が増額されることを見越した動きと捉えることができます。つまり人件費の伸びは避けられないとの見方ですが、派遣社員にとっては収入の増加になる一方、受け入れ側の企業にとっては負担増につながります。結果として、派遣社員の就労機会が減るリスクが増大するのかが注目されます。

●企業の雇用制度は変わるのか

○このように「同一労働同一賃金」の導入により予想される人件費の負担増が、企業の雇用制度にどのような影響を与えるのか、高活協としても今後ウオッチしていきたいと思えます。すなわち、これまでの終身雇用と結びついた年功賃金の仕組みがどう変わっていくのか、あるいは高齢者雇用との関わりはどのようなかなど今後の動きから目が離せないと考えています。

○現在のところ、情報通信業などで「同一労働同一賃金」への対応の取り組みが進んでいるようです。グローバル競争の圧力にさらされている先端産業などでは、人材確保の観点からも職種別の賃金制度を導入する企業が出てきており、それが年功賃金の見直しにまで進むのかどうか注目されます。

○いずれにしても、70歳までの就業機会確保が努力義務化されようとしている今日、定年前の年功賃金を残したままで、職種や仕事能力の差にかかわらず、一律に10年間もの再雇用を継続できるのかどうか問われることになりそうです。

○そんな中、高齢期の就労を後押しする動きも出てきています。それは副業・兼業の促進です。技術革新などの変化が速くなってきている現在、高齢期の就労能力を高めるリカレント教育の重要性が指摘されていますが、副業・兼業の促進も高齢期の就労能力の向上には有益となるかもしれません。ライオンでは今年

春から人材会社と提携して社員に副業を紹介する制度を始めるとのことです。働く高齢者にとって、現役時代の副業・兼業が職業寿命を伸ばすことにつながるのかどうか、今後とも注視していきたいと思えます。

■黒字リストラ — 人材の流動化(中高年の転職、中途採用など)が進む兆候か

○最近、「黒字リストラ」という言葉を耳にします。特に大企業の間で、業績が良いのに人員削減を進める動きです。デジタル化などで求められるスキルが変わるテンポが速まっており、若手社員への給与の再配分やグローバル化・デジタル化に対応した人材を確保するため、中高年のリストラに動いているようです。一方で、中高年であっても、一定の専門知識が求められる職種での人材ニーズは高まっており、それまでの経験を生かし新たなキャリアを切り開く中高年も増えているとのこと。わが国でもようやく中高年の転職市場が立ち上がるということでしょうか。今後の動きが注目されます。

■70歳までの就業機会確保努力義務 — 雇用によらない措置とは？

○現在国で検討中の「70歳までの就業機会確保努力義務化」については、事業主の措置として想定されている7つの選択肢のうち、3つは雇用によらない措置となっています。すなわち、①個人とのフリーランス契約への資金提供、②個人の起業支援、③個人の社会貢献活動参加への資金提供、の3つです。

○このうち「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元従業員との間で、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設ける案が有力視されています。その際、どのような事業を制度の対象とするかについては、事業主が導入する制度の中で定めることができるということです。

○「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元従業員が、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であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に70歳まで継続的に従事できる制度を設けるものとするのが有力な案となっています。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、事業主が導入する制度の中で定めることができることになります。

○また上記の②の場合には、事業主と事業を実施する団体との間で、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するものとなります。

○この際、事業主が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高齢者に対して70歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示するものとする。併せて、事業主の出資(資金提供)により高齢者が従事する事業について、当該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。

○そしてまた、制度の対象となる事業は高齢者に役務の提供等の対価として金銭を支払う有償のものに限ることになるようです。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2020年2月号(2020年2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1>

会社を牽引するベテランプレイヤー

——それまで培ってきた知識や経験、技術、人脈は高齢者にとって大きな武器です。その武器を最大限

に活かし、現役社員にも負けない実績を上げるなど、ビジネスの最前線で活躍している「ベテランプレイヤー」は少なくありません。また、ベテランプレイヤー自身が持つ資質はもちろんですが、会社が高齢者を活用するための方針を打ち出し、その資質を活かすためのマネジメントを行っていることも見逃せません。そこで特集1では、会社を牽引するほどの活躍を見せるベテランプレイヤーに焦点を当て、活躍をうながすためのマネジメントのヒントや、実際の活躍事例をご紹介します。

○総論 高齢社員を戦力化するためのマネジメントとは

武蔵野大学 経営学部 経営学科 准教授 宍戸拓人

○企業事例①

新規事業を自ら提案し大活躍！ 何歳になってもチャレンジする気持ちが大事

株式会社 ペンシル SFOディレクター 金森洋介さん

○企業事例②

70代にして成績トップの営業マン 残業ゼロのメリハリのある働き方で会社を牽引

株式会社宣通 営業 影山義昭さん

<特集2>

人生100年時代 高齢社員戦力化へのアプローチ～生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム～

——高齢・障害・求職者雇用支援機構では、生涯現役社会の普及・啓発、生涯現役を旨とする職場づくりに向けた先進事例の紹介を目的に、「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」を毎年開催しています。今年度は厚生労働省のほか関係団体の協力のもと、「人生100年時代 高齢社員戦力化へのアプローチ」をテーマに、昨年の10月から12月にかけて、全国6カ所の会場で開催しました。今号では、北海道・富山・香川の3会場の開催レポートをお届けします。高齢社員を戦力化するための土台となる人事管理に関する講演や、高齢者の活躍推進に取り組む先進企業の事例発表など、高齢者雇用の取組みのヒントが満載です。

○講演 高齢社員の人事管理～60歳代以降を考える～

学習院大学名誉教授 今野浩一郎

○企業事例発表

① 北海道会場 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

② 北海道会場 北海道日産自動車株式会社

③ 富山会場 株式会社インテック

④ 富山会場 株式会社パースジャパン

⑤ 香川会場 株式会社穴吹ハウジングサービス

⑥ 香川会場 株式会社マルナカ

○パネルディスカッション 北海道会場「高齢社員を戦力化するための工夫」

<連載>

○リーダーズトーク(No.58)

「CSよりもまずES」の理念を掲げ 高齢者の働きがいと生きがいを実現

株式会社共同 代表取締役社長 有賀公哉さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第 88 回)

小島 蛤 小島 蕉園

○高齢者に聞く 生涯現役で働くとは(第 70 回)

テンポスバスターズ川口店 パート従業員 三浦登さん(73 歳)

○高齢者の現場 北から、南から(第 93 回)

鹿児島県 社会福祉法人更生会

○AI・ICT で働き方が変わる～高齢者から始まる働き方改革～(第 4 回)

東京大学 先端科学技術研究センター 講師 檜山 敦

「VR・ロボットが変えるテレワーク2・0」

○知っておきたい労働法 Q&A(第 22 回)

労使慣行の変更／賃金の支払いの確保に関する諸制度

○科学の視点で読み解く 身体と心の疲労回復(第 9 回)

「アクティブレスト(積極的休養)のすすめ」

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

○日本史にみる長寿食(vol.317) 食文化史研究家 永山久夫

春は元気の出るアサリ飯

○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

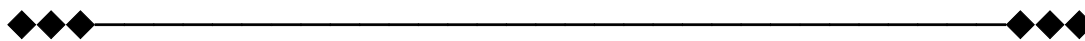
○ニュースファイル

○技を支える(vol.309)

労をいとわず自由を忘れず ありのままの自然をいかす

染織職人 小熊素子さん(70 歳)

○イキイキ働くための脳力アップトレーニング！(第 33 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。
