

高活協通信(2021年4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◆◆◆

■お知らせ

- 2020年度(令和2年度)年会費の請求は見送らせていただきました。
- 2021年度(令和3年度)年会費の請求は従来どおり行わせていただくことにいたしました。
- 新しい「高活協ホームページ」が公開されました(2021年3月22日)。
- ・2019年頃に高活協ホームページにトラブルが発生したため、回復を試みましたが、最終的に再生不能との結論にいたりしました。これまでの高活協ドメイン(jcasca.org)を使用すると問題が生じる恐れがありますので、高活協としては新しいドメイン(agenomics.org)を取得し、新たな高活協ホームページを制作いたしました。また、これまで高活協ドメイン(jcasca.org)を維持管理してきたエックスサーバー社との契約も解消し、ドメイン(jcasca.org)は放棄し使用しないことといたします。
- ・新しいホームページの URL
<http://www.agenomics.org/>

高活協は会員の皆様に毎月1回「高活協通信」を配信させていただいております。この通信活動を会員の皆様と高活協とのコミュニケーションの機会とさせていただきたく考えております。つきましては、皆様のご意見や話題などがございましたら、本配信メールへの返信にてお寄せいただけますと有難く存じます。

■2021年3月の主な活動

- 高活協は現在、新型コロナウイルス感染を避けるため、セミナーやシンポジウムなど人が多く集まるイベント活動を自粛しておりますが、少人数での会議や ZOOM 等を利用したオンラインでの会議・イベント等は実施しております。
- 2021年3月、新しい「高活協ホームページ」の制作を行い、2021年3月22日に公開しました。
- 2021年3月、改正高年齢者雇用安定法(70歳就業法、2021年4月施行)に関する情報収集を行いました。70歳就業法の施行に関するトピックスは、今後「生涯現役社会の実現に向けてー トピックス」のコーナーで、適宜掲載していきたいと考えています。
- 2021年3月30日、高齢社会 NGO 連携協議会(高連協)の総会(ZOOM 会議)に出席しました。高連協は高齢社会の課題に取り組む団体が集う協議会で、高活協も参加団体(理事就任)となっています。高活協としては高連協の場を利用して情報交換や発信の一助にしていきたいと考えております。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■これまで高活協が共催した「生涯現役の日」イベントの記録集

過去に高活協が共催した「生涯現役の日」イベントの記録集は、下記ホームページからご覧になれます。

「生涯現役の日」ホームページ: <https://www.lifelongociety.org/>

(「生涯現役の日」制定・普及委員会の共同事務局は高活協内に置かれています)

主 催:「生涯現役の日」制定・普及委員会 (議長: 清家 篤 前慶應義塾長)

共 催: 一般社団法人高齢者活躍支援協議会ほか

◆◆◆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させていただく予定です。

◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて – トピックス◆◆◆

生涯現役社会は、「健康寿命」、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」という 4 つの寿命が共に伸びる社会、つまり「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紹介していきます。

■改正高年齢者雇用安定法(70歳就業法)が施行されました

○いよいよ 4 月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業に 70 歳までの就業確保措置の努力義務が課されることになりました。施行開始で、徐々に 70 歳就業法に対する雇用者や被雇用者の関心が高まってきているようです。今回の 70 歳就業法では、再雇用などの期間が延びるだけではなく、起業や社会貢献活動など雇用以外の選択肢も加えられ、雇用者や被雇用者には戸惑いも見られるようです。

○現在、わが国で続いてきた年功賃金や終身雇用を特徴とする雇用制度(メンバーシップ型雇用)が変わりつつあると言われていています。新型コロナ禍の中で、テレワークやジョブ型雇用を導入する企業も増えてきており、70 歳就業法の施行はその変化を加速させるかもしれません。

○企業にとって、70 歳就業法を単に高齢者雇用の問題と位置づけるだけでは競争力の低下を招くことになりかねません。これからの企業は 70 歳就業法を機に、若者から高齢者まで、全年齢的な人材活用戦略を検討し、新たな雇用制度や人事制度を構築する必要に迫られることになりそうです。

○今後このトピックスのコーナーでは、70 歳就業法の施行に関連した情報を適宜提供していきます。企業の人材活用戦略などの参考にしていただければ幸いです。

決め手はジョブ型高齢者就業

今回は、パーソル総合研究所が発信している“「日本的ジョブ型雇用」転換への道”の中で、同一労働同一賃金など 70 歳就業法とも関わりの出てきそうな部分(第一芙蓉法律事務所弁護士 浅井隆氏談)を引用さ

せていただきながら、ジョブ型高齢者就業についての考え方をまとめてみました。

定年後再雇用の高齢者は必然的にメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用に移行する？

定年退職後の再雇用でもメンバーシップ型雇用を続けている企業が多く見受けられます。そのため自分がやるべき職種や役割があいまいのまま賃金だけが下がるケースが多いのも事実です。その一方で同一労働同一賃金を求める圧力は強まってきており、定年前と同じような仕事をやりながら賃金だけが下がる不合理な賃金体系は許されなくなってきました。

そもそも再雇用という雇用形態は非正規雇用であり、本来的にジョブ型です。そしてジョブに賃金が結び付くジョブ型雇用は、同一労働同一賃金と極めて親和性が高く、賃金だけが下がるような問題は生じません。その意味では定年後の再雇用は必然的にジョブ型雇用に移行せざるを得なくなるでしょう。

ジョブ型雇用の待遇で企業が実務的に気を付けるべき点としては、家族手当や扶養手当など、ジョブと関係のない手当を入れないことです。ジョブに対応した賃金を結び付けるという考え方に基づけば、ジョブと関係のない手当は整理し、廃止していくべきでしょう。そのとき、不利益変更の問題が出てきます。ただ、労働条件の不利益変更は、手当の有無ではなく、賃金が総額で減るかが問題になります。もし制度変更後の賃金が以前より減る場合は、その分、調整給として支給すれば不利益変更にはなりません。そして調整給はずっと維持する必要はないので、何年かかけて解消していけばよいでしょう。

今後の定年制や就業機会維持の義務の在り方

定年制は年功制とセットなので、論理的にはジョブ型雇用を導入すれば定年制は不要になります。しかし日本におけるジョブ型では、同一企業内でジョブを深めていく人が多くなると思いますので、引き続き定年制は必要になるでしょう。日本企業の定年後の再雇用では、「定年後の賃金は定年前の〇%」といった形で決められていることが多いですが、ジョブ型雇用になると、その人が定年までに培った経験や能力に基づく適材適所の配置を行い、就いたジョブに待遇を結び付けていく必要があります。するとこれまでの定年後再雇用規程は変更しなければならなくなり、おそらく目標管理と同様のことを1年ごとの契約管理で行うようになると思います。

従業員の個人事業主化

近年、個人事業主化の動きが出てきたのは、自社内の業務で外注化できる単位のもの外注化するというニーズと新規ビジネスへのチャレンジがあります。会社として新規ビジネスにチャレンジするのは躊躇するが、チャレンジしたい従業員が起業する場合は支援し、もし成功したら何らかの見返りを得るという考え方で。これらに特段の問題はありません。ジョブ単位で待遇を結び付けるジョブ型雇用の考え方と、ジョブを切り出して社外に出す行為は親和性があるので、こうした動きは各業界で起こり得るだろうと思います。今回の70歳就業法の選択肢に含まれることになった退職者との業務委託契約も同じ考え方ができるでしょう。

ただし従業員の個人事業主化は、雇い主と従業員という関係ではなくなり、従業員を自由にするわけですから、原則、労働時間や仕事の進め方などのコントロールは効かせられなくなります。もし雇用契約にあった時のように、会社がコントロールを効かしたら、偽装請負のような問題になってしまうので、その点は注意が必要です。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2021年4月号(2021年4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> 人事労務担当者のための年金入門

「生涯現役」、「人生100年時代」という言葉に象徴されるように、今日の日本では健康寿命の延伸により、職業人生も、そして引退後の人生も、より長く続く時代を迎えています。そうした長く続く人生を経済面から支えるのが「年金」です。年金にも、「公的年金」といわれる国民年金・厚生年金、「私的年金」といわれる企業年金など、さまざまな制度がありますが、社会・時代の変化に合わせて年金に関する法律も改正を重ねており、引退後の個人のライフプランニングの視点から、そして企業における人事制度の視点からも、それらに対応していく必要があります。そこで今号は「年金入門」と題し、現代社会における年金の役割や近年の年金改革、難解さもある老齢厚生年金の仕組みなどについて解説します。

総論 人生100年時代の「公的年金保険制度」

大妻女子大学短期大学部 教授 玉木伸介

解説① 「老齢厚生年金」の仕組みを理解しよう

オフィス・椿 代表 社会保険労務士 清水典子

解説② 制度拡充により企業の利用機会が広がる「企業型DC」と「iDeCo」

大和総研 政策調査部 佐川あぐり

解説③ Q&Aで年金制度の疑問を解決！

株式会社田代コンサルティング 代表取締役 社会保険労務士 田代英治

<連載>

○リーダーズトーク(No.71)

人生100年時代。老後の生活設計に頼りになる公的年金をフル活用しよう

日本経済新聞編集委員 兼 紙面解説委員 田村正之さんに聞く

○江戸から東京へ 作家 童門冬二(第101回)

幕末の京都老女の会

○高齢者の職場探訪 北から、南から(第106回)

千葉県 株式会社ナリタヤ

○高齢社員のための安全職場づくり(第4回)

「高齢者の労働災害防止対策—転倒災害防止 その1—」

労働安全衛生総合研究所 安全研究領域長 高木元也

○高齢社員の心理学 — 加齢で“こころ”はどう変わるのか — (第5回)

「高齢者の意思決定の特徴」

神戸大学大学院人間発達環境学研究科 准教授 増本康平

○知っておきたい労働法 Q&A(第35回)

