

～働き方改革～

70歳までの雇用義務化にどう対応するのか

特定社会保険労務士 小島 信一

●高年齢者雇用安定法の改正

少子高齢化が進み、労働力人口が減少し、「支えられる」人が増える状態となれば、年金財政等の収支バランスが崩れ、将来、国として立ち行かなくなってしまう。現在、65歳以上の方の人口比率は約30%です。この比率は毎年上がっており、スピードも早まっています。早急に、手を打つ必要があるでしょう。

そこで、経済政策の司令塔である「日本経済再生本部」は、令和元年6月21日に「成長戦略実行計画」を発表しました。ここの第3章に「全世代型社会保障への改革」として、70歳までの就業機会確保を今後の雇用政策として描いています。つまり、サラリーマンの引退時期を遅らせ、支え手を増やすという方針です。

今後は、二段階に分けて、70歳までの就業についての法改正が予定されています。

◇二段階の法整備

65歳以降は、健康面などで個人差が生じます。そこで、70歳までの就業は、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じたものを想定しています。そのため、これまでの改正とは異なり、企業が整えるべき制度の選択肢の幅を広げ、次に示すようなものを、企業に「制度」(＝つまり、就業規則などを策定)として取り入れるよう、要請しています。ただし、当面は「努力義務」とし、定着度を見極めながら、第二段階で義務となるようです。

また、必要があると認める場合には、厚生労働大臣が事業主に対して、労使で計画を策定するよう求めるようになります。実務上は、会社ごとにハローワークの担当官がついて、計画の提出を求められることになるでしょう。

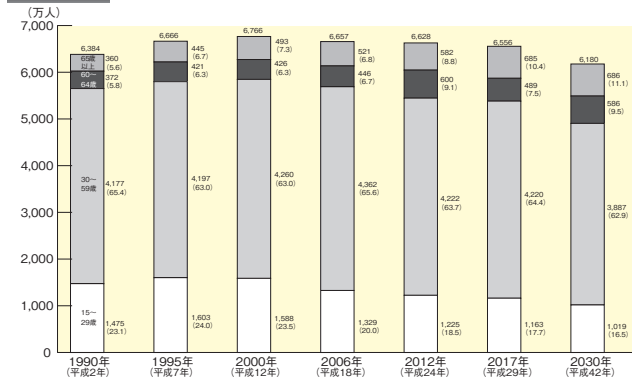
●就業規則の改定

法律が変われば、企業は導入メニューを検討し、就業規則を改定する必要が生じます。ただし、今回は今までと異なり、雇用にこだわらないメニューがあるのが、特徴的です。よって、検討すべきは、次のようなものになります。

- ・そもそも自社の定年をどうするのか。引き上げるのか、そのままいくのか。
- ・再雇用制度を維持するのか、65歳を定年にし、70歳までを再雇用というように変更するのか。
- ・現在の枠組みは残し、65歳以降はフリーランスなど、外部労働者として活用するのか。
- ・雇用はせず、企業支援や社会貢献の資金提供をするのか。

多くの企業は、60歳定年でいったん退職し、65歳まで1年ごとの雇用契約により、再雇用するという制度をとっていますが、70歳まで再雇用するとなると、果たして労働者のモチベーションが続くのか、という問題が生じます。というのも、定年後は賃金が大幅に下がるのが常だからです。また、教育訓練もなく、評価制度もなく、賃金に変化が生じません。そのため、今後、年金の65歳から支給と相まって、65歳を定年とし、70歳まで再雇用する、という制度設計が多くなるかもしれません。

詳細データ① 労働力人口の推移



資料：1990,1995,2000,2006年は総務省統計局「労働力調査」,2012年以降はJILPT「平成19年労働力需給の推計」。
(注) 1. ()内は構成比
2. 推計値については、概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

想定される企業が導入すべきメニュー

- ① 定年廃止
- ② 70歳までの定年延長
- ③ 継続雇用制度導入
- ④ 他の企業への再就職
- ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥ 個人の起業支援
- ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供

●高齢者を本格活用する時代になるのか

我が国の雇用システムは、年齢を基軸とした制度となっています。そして、定年制度があります。これは、1946年に年齢と扶養家族で賃金を決定する「電産型賃金体系」が普及したためです。ただし、明治期の労働市場は流動的でした。よって、年功賃金の歴史は、そんなに長いわけではありません。今後、年齢に基づかない雇用システムが定着するかはわかりませんが、年功賃金を変え、仕事中心の賃金にしていかなければ、企業は70歳就業に耐えられないでしょう。また、働く側の意識も大きく変わっていくことが予想されます。ところで、我が国は、高齢期におけるスキルの活用が不十分、という指摘があります。60歳以降、責任ある立場から外れることで、本当はできるのにやらない、という状態になります。また、若年層には厚みのある教育訓練を施すものの、高齢者は教育訓練しない、という企業も多いです。よって、これから高齢者活用ポイントは、せっかく身につけたスキルを「磨き続ける」仕組みが欠かせません。このことにより、高齢者の活用は進むものと考えます。経済協力開発機構(OECD)が仕事の満足に与える職場要因と賃金の限界効果を分析したところ、最も影響が強かったのが「スキル活用」ということです。つまり、仕事を長く続けるには、仕事の「質」を高く維持することが極めて重要になります。そのため、高齢者が技能・知識を磨き続け、「質」を維持する仕組みを労使双方で構築することです。

●年金制度との関連

「支える人」を増やす、と同時に「支えるのに必要なお金を減らす」ということも、政策としては考えることができます。例えば、年金の支給開始年齢を遅らせるという施策です。ただ、ハードルは高いです。そのため、今回の実行計画では「70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行わない」と、明言しているところです。ただし、現在60歳から70歳まで受給を選択できるという制度を見直し、例えば、70歳以降も支給を「繰り下げて」年金を受け取れる制度が創設される見込みです。なお、在職老齢年金の仕組みに変更はなく、そのまま残ります。そのため、65歳以降は、在職老齢年金を活用しながらの賃金設計をする、という従来のやり方は維持できそうです。

●安全面からの留意点

今後、65歳以上の高齢者を活用するとすると、安全面の心配もあります。高齢者に多い事故の筆頭が、転倒です。段差や障害物のある場所はもちろん、平らな場所でもつまずいたり、よろめいたりして転倒する事故もあります。人間は、加齢とともに様々な機能が低下し、自分では出来ると思っていたことも、気付かないうちに出来なくなっていくます。なお、休業4日以上労働災害で最も多いのが、転倒災害(55歳以上では、55歳未満と比較してリスクが3倍にもなる)であることから、転倒災害の予防に、まずは注力したいものです。転倒の主な原因は、①滑り、②つまずき、③踏み外し、の3つが多いことから厚生労働省では、予防のため、次のことを推奨しています。

また、職場に掲示できるようなポスターのひな型も用意しています。

4S (整理、整頓、清掃、清潔)	<ul style="list-style-type: none"> 歩行場所に物を放置しない 床面の汚れ(水、油、粉)をとりのぞく 床面の凹凸、段差を解消する
転倒しにくい作業方法	<ul style="list-style-type: none"> 時間に余裕を持つ 滑りやすい場所では小さな歩幅で歩行する 足元が見えにくい状態で作業しない
その他の対策	<ul style="list-style-type: none"> 移動や作業に適した靴を履く 職場の危険マップを作成して危険情報を共有する 転倒危険場所にステッカーなどを貼り、注意を喚起する



●おわりに

今後、70歳までの雇用は、好むと好まざるとにかかわらず、企業経営に必須になってきます。高齢者雇用の方針を定め、就業規則の整備や就業環境の見直しに着手していきましょう。