

改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、高齢者雇用において企業側がとれる手段が拡充された。公的支援も活用しつつ、多様な働き方、生き方を求めるシニア世代を後押ししたい。

4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行され、シニア世代の働き方への注目度が高まっている(図表1)。これまで希望者全員が65歳まで働ける措置をとることが企業に義務付けられていたが、改正法ではこの年齢を70歳まで延ばすことを努力義務としている。

法改正前の千葉県における高齢者雇用の状況(20年6月時点)をみると、99.9%の企業が65歳までの雇用を確保しており、その具体的な措置としては継続雇用制度が大半を占めた(図表2)。他方、66歳以上でも働ける制度がある企業は、全体の39.6%(前年比+1.2ポイント)、70歳以上では37.8%(同+1.2ポイント)で(図表3)、全国平均、首都圏内で比較すると高水準だが、前年からの上昇幅でみると勢いはやや弱い。とくに大企業での伸び代はまだ大きく、法改正を機に見直しが進むことを期待したい。

ところで、前述した継続雇用制度は、定年後は嘱託やパートタイマーなどとして再雇用となる形が一般的で、それに伴い給与水準が下がるケースも少なくない。企業にとっては導入しやすい措置といえるが、高齢者がモチベーションを維持したまま長く働くためには、定年を境に給与水準を一律で落とすのではなく、業務成果や貢献度に応じた賃金制度の導入なども検討に値しよう。

賃金面以外でも、勤務時間や場所など、働き手の多様なニーズに応じた柔軟な働き方の提供も提案したい。持続可能な形態で熟練労働者を確保できるのであれば、企業側にもメリットがあるはずだ。

この間、国は、65歳以上への定年引き上げや定年廃止をする事業主に対して「65歳超雇用推進助成金」の支給などを行っている。ハローワークで相談を受け付けているので、事業主におかれては、気軽に相談し、こうした行政支援も上手に使いたい。

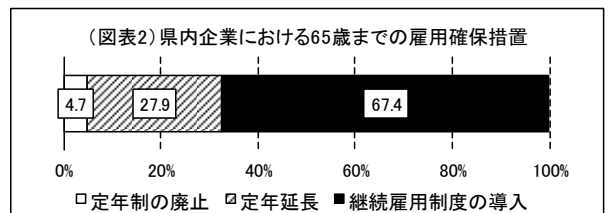
県内では、すでに高齢者雇用を進めるため工夫を凝らす先進例もある。厚生労働省が実施した20年度「高年齢者雇用開発コンテスト」(応募総数98編)で優秀賞を受賞した縫製メーカー、グロリア(株)(南房総市)では、定年廃止に伴い高齢者の作業負担軽減を図る取り組みを強化し、機械への小型ライト取り付けやミシンのオーダーメイド開発などを行った。また、各市町村では主に庁舎窓口での生涯現役相談を行っているが、柏市生涯現役促進協議会のホームページ「かしわ生涯現役ネット」では、求人のほかセミナー・ボランティア・健康など高齢者の暮らし全般の情報がワンストップで掲載されており、先進的と言える。

高齢者の就労は、報酬を得ることだけでなく、社会との繋がりを保つ生きがいの場としての役割も大きい。高齢者が生き生きと活動し健康寿命を延ばすことは、社会保障制度の維持にもプラスに働く。法改正を機に、シニア世代の多様な働き方、生き方が可能となるような選択肢を増やし、活力ある千葉づくりに繋げたい。(井上)

(図表1) 高年齢者雇用安定法の改正

改正前	
60~65歳	希望者全員の雇用が義務
	①定年制の廃止
	②65歳まで定年延長
	③継続雇用制度の導入 (自社、特殊関係事業主)
改正後(21.4.1~)	
60~65歳	変更なし
65~70歳	努力義務
	①定年制の廃止
	②70歳まで定年延長
	③継続雇用制度の導入 (他事業主も対象に)
	④フリーランス希望者への 継続的な業務委託契約
	⑤自社関連の 社会貢献事業に従事

(出所)各種資料より株式会社総合研究所が作成



(図表3) 66歳以上・70歳以上も働ける制度のある企業割合(%)

	66歳以上	70歳以上
全国	33.4 (+2.6)	31.5 (+2.6)
千葉県	39.6 (+1.2)	37.8 (+1.2)
大企業	34.8 (+2.3)	32.7 (+2.3)
中小企業	40.0 (+1.1)	38.3 (+1.1)
東京都	25.7 (+2.0)	24.3 (+2.0)
神奈川県	31.5 (+2.9)	29.7 (+2.8)
埼玉県	37.6 (+3.3)	35.7 (+3.2)

(注)()内は前年とのポイント差

<図表2~3>

(注1)調査は20年6月1日時点。従業員31人以上の企業が対象。

(注2)中小企業は従業員31~300人、大企業は従業員301人以上で区別。

(出所)千葉労働局「高年齢者の雇用状況」(2020年)