

高年齢者雇用における適切な労務管理

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■はじめに：高年齢者の活用に向けて

少子化により、労働力人口の不足が懸念されており、新規採用が困難ななか、既存の社員の会社への貢献意欲を高めていくことが必要不可欠な状況です。

こうしたことから、高年齢者雇用対策は、企業にとって重要な課題となっています。

国の働き方改革実行計画においても「高年齢者の就業促進」が挙げられています。65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引き上げを進めていくための環境整備を行うことや、多様な技術・経験を有するシニア層が、1つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みを構築すること等が記載されています。

そこで本稿では、最近の法改正に対応した高年齢者雇用対策を解説します。高年齢者の就業環境整備についても取り上げて解説します。高年齢者雇用対策を推進する上で、少しでもご参考になれば嬉しく思います。

目次

1. 人口減少時代のシニアの就労意欲

- 1-1 日本の人口の推移等
- 1-2 60歳以降の就労意向度合い

2. 65歳までの雇用確保措置

- 2-1 高年齢者を雇用する上で義務付けられている内容
- 2-2 就業規則規定例
- 2-3 同一労働同一賃金について
- 2-4 無期転換について

3. 70歳までの就業確保措置

- 3-1 高年齢者就業確保措置
- 3-2 70歳までの継続雇用制度における留意点
- 3-3 70歳までの継続雇用制度に関する就業規則規定例
- 3-4 創業支援等措置
- 3-5 業務委託契約を締結する就業規則規定例

4. 高年齢者の就業環境整備

- 4-1 職場環境の改善
- 4-2 高年齢労働者の健康や体力の状態の把握
- 4-3 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
- 4-4 安全衛生教育

5. 高年齢者に関する雇用保険・社会保険

- 5-1 雇用保険
- 5-2 社会保険

■まとめ：バリバリ型かホドホド型か



●坂本 直紀（さかもと なおき）

<http://www.sakamoto-jinji.com/>

特定社会保険労務士、中小企業診断士、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。

セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等、多数実施している。