古田土人事労務 NEWS

社会保険労務士法人
古田土人事労務
第102号　　令和7年 6月1日発行
TEL：03-3675-4952/FAX：03-3675-4954

高齢者雇用の社内体制は整っていますか？

高齢者の豊富な経験と知識を活かすための社内体制づくりに取り組んでいますか？①就業規則への明確な規定、②定年後のキャリア形成支援、③柔軟な勤務形態の導入、④健康と安全に配慮した職場環境の整備など、様々な視点から取り組むことができます。高齢社員が活躍できる環境づくりは、企業の持続的成長と技術伝承の鍵となるため必須と言えます。

①定年制度について（背景）

定年制度は、一定の定年到達を理由に雇用契約が終了する制度です。日本では60歳定年が長く主流でしたが、高齢化社会が加速する中で、民間企業では高齢者雇用安定法により65歳までの雇用確保措置が義務付けられており、多くの企業は、60歳定年のまま６５歳までの再雇用制度を採用しています。一方、国家・地方公務員ともに、2023年度から2031年度にかけて段階的に定年を65歳へ引き上げる改革が開始されています。また近年は人口減少による労働力不足や年金支給開始年齢の引き上げを背景に、民間企業においても65歳定年制や定年廃止に移行する企業も少しずつ増加しています。

②高齢者雇用の利点

高齢者を雇用することで、豊富な経験と専門知識を活用出来たり、技術継承の担い手として人手不足の解消にもつながる等、沢山のメリットがあります。
また高齢者自身は収入確保と「必要される」生きがいを得ることができ、社会全体としては労働力維持と社会保障制度の持続向上につながります。加えて高齢者雇用は高齢である顧客とのコミュニケーションを緩和させたり、安定した就労意欲が高いことから職場の定着率向上にも繋がり、社会的評価を高める効果も期待できます。したがって長期的視点では、企業文化や技術継承に大きな役割を果たすことできます。

②高齢者雇用の課題や労務リスク

高齢者雇用において最も顕著な課題は、体調・能力面での個人差です。これは同じ年齢でも集中力や健康状態での差があり、①会社が期待するレベルに到達することが難しい　②当初は到達していたが途中から体調が芳しくない・集中力が維持できない・ミスが多発する　③社内のシステム変更などにより能力発揮ができなくなる等の労務トラブルに発展するリスクがあります。また当然、若年層と比較した時のパフォーマンスカの差が拡大することも課題となります。また本人の健康問題だけでなく、配偶者や親の介護問題に直面する確率も高まり、突発的な休職や離職につながることも少なくありません。そしてビジネスモデルの急速な変化や技術革新への対応にも苦手意識を持つ高齢者も少なくないのが実情です。

③企業が取り組むべき対策

高齢者雇用を円滑に進めるため、まず、就業規則における「定年」や「再雇用制度」を確認するとともに、再雇用の申出、手続き、評価基準、契約更新条件等を具体的に明確化し、曖昧な規定によるトラブルを未然に防止することが重要です。

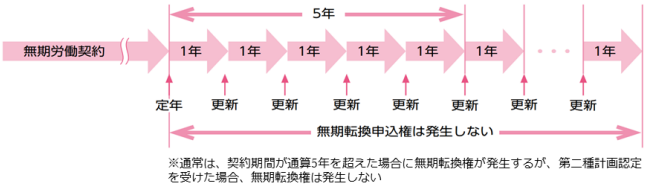
次に、定年前からのキャリア形成の面談を実施しましょう。従業員の技能・経験を活かした配置転換や役割の検討、スキルアップ研修などを計画的に実施することで、高齢者の能力を最大限に活用でき、モチベーションの維持にもつながります。

また、柔軟な雇用契約の整備も効果的です。短時間勤務や隔日勤務などの選択肢を設けたり、定年延長や定年廃止などの制度を検討したりすることで、高齢者の体力や生活スタイルに合わせた就労を可能にすることができます。最後に、定期的な健康診断の実施や、大きなモニターの設置、手すりの設置、照明の改善、休憩スペースの確保など、安全で働きやすい環境を整え、高齢者の健康管理をサポートすることも検討してはいかがでしょうか。

こうした総合的な取り組みが、高齢者の能力発揮と企業の持続的成長につながります。

④無期転換権と第二種計画認定ついて

有期雇用契約が通算5年を超えると、有期契約社員は無期雇用への転換を申し込む権利（無期転換権）を得ます。しかし例外措置として、都道府県労働局長の認定を受けた事業主は、定年退職後に有期契約で再雇用した高齢者について、この5年で無期転換権が発生するルールの適用が免除されます。これを、第二種計画認定制度といいます。企業の人材活用の柔軟性と高齢者の継続雇用促進を促すために重要な制度です。ぜひ認定を検討してみてはいかがでしょうか。



※通常は、契約期間が通算5年を超えた場合に無期転換権が発生するが、第二種計画認定を受けた場合、無期転換権は発生しない

⑤第二種計画認定の届出について

第二種計画認定申請には、「第二種計画認定申請書」（様式第7号）、就業規則の写し、高年齢者雇用状況報告書の写し等が必要です。申請は本社管轄の各都道府県の労働局へ行います。（電子申請も可能です）この審査では、高年齢者の知識・経験活用の具体策と雇用管理措置の適切な運用が確認されます。基準を満たせば認定通知書が交付され無期転換申込権の特例が適用されます。

高齢者雇用、第二種計画認定の届出について、お困り事がございましたら、古田土人事労務までお気軽にご相談下さい。

あなたの会社に元気と未来を届けます！
KODATO