

daily コラム

2018 年 9 月 5 日(水)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル 7 階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

公正な雇用制度

日本では労働力人口減少を背景として、高齢労働者・女性労働者の雇用促進などの労働政策が進められ、企業においても 60 歳以降の再雇用制度や 60 歳定年制から 65 歳定年制への改定が進められております。

高齢者就業率の動向

総務省の「労働力調査」によると、高齢者(60～64 歳)の就業者数は、2004 年の「高年齢者雇用安定法(高齢法)」により、事業主に 65 歳までの雇用確保措置が義務化されたことから、急速に上昇し、2012 年以降に団塊世代が順次 65 歳を迎えたことから一時減少傾向を示しましたが、その後は増加しています。

また、厚生労働省「高年齢者の雇用状況」によると、15 年 6 月現在、65 歳までの雇用確保措置実施済 99.2%、継続雇用制度の導入割合は 81.7%、定年年齢引き上げは 15.7%、定年廃止 2.6%となっています。

国際的に高い日本の高齢者就業率

我が国では少子高齢化の急速な進行による労働力人口の減少に伴い、高齢者の雇用促進による労働力と社会保障の支え手の確保が課題となっており、政府の「高齢者の雇用促進政策」が推進されていることから、

2014 年現在、表示のように先進国のなかで高い高齢者就業率を示しております。

高齢者就業率比較		ドイツ	49.9%
日本	58.9%	英国	46.1%
米国	52.1%	フランス	23.3%

これからの雇用制度のあり方

このような高齢者雇用の状況に関して、「これからの雇用制度のあり方」を示唆するグローバル生産財メーカー Y 社の制度改定事例を紹介させていただきます。

同社は「高齢者雇用安定法」制定前から「60 歳と言う年齢で処遇を変える雇用制度」は公正ではなく、究極の方向性を「定年の廃止」とし、その過渡期の制度として「公的年金支給開始年齢に合わせ、役割・貢献を軸とした定年延長」を実施しました。

経営者の留意点

年齢を雇用の基準とするのではなく、役割・貢献度評価に基づく真に公正な雇用制度は「定年制廃止」の基礎となり、それには目標管理制度の正しい設計と運用が不可欠であることに留意しましょう。



役割・貢献に基づく
公正な雇用へ！