



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第107回 新しい高齢者の雇用モデル

1 間もなく到来する超高齢社会では絶対的に生産年齢人口が減少することになるため、企業にはAIやITを用いた業務の効率化だけでなく、高齢者の労働力をいかに活用するか、積極的な取り組みが求められることとなります。

目下、年金の受給開始年齢を70歳とすることが検討されており、企業は70歳まで雇用を義務付けられることになるでしょう。必然的に、企業には定年が60歳であった時代とは異なる「新しい高齢者雇用モデル」を構築することが求められます。

2 それでは、「新しい高齢者雇用モデル」とはどのようなものでしょうか。

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差が生じてきます。このため、70歳まで雇用を継続する場合には、パートやアルバイトといった正社員以外の働き方メニューも用意し、それぞれの働き方において求める能力や成果の水準を明らかにしておく必要があります。そして、それぞれの働き方に対する職務の内容や必要な能力等の内容を設定し、その能力評価に対応する待遇（給与体系等）を就業規則等で明示することが、これまで以上に重要になってきます。

もし、従業員が70歳（もしくはそれ以上の年齢）に至るまで他の従業員と同じ内容の職務に従事する場合には、同一労働同一賃金に

留意しておく必要があります。すなわち、職務の内容に変動がないにもかかわらず、一定の年齢に達して嘱託社員となったことのみをもって賃金や手当を引き下げることが、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」に抵触する可能性があります。

さらに、安全配慮義務の観点から、高齢の労働者が従事する業務の内容や労働時間についても特別な配慮が求められます。労災や事故を回避する観点からも、現場での重労働や長時間労働は避けるべきであり、高齢の労働者については残業を禁止するなどの運用も必要となってきます。

前述の同一労働同一賃金の観点からも、待遇を変更する場合には、あわせて職務内容を変更（負荷を軽減）したり労働時間を短縮したりするなどの対応を行うべきでしょう。

3 長年培ってきた個人の能力と経験が、一定の年齢に達したという理由だけで活用を失うことになるのは社会全体の損失であり、非常に残念なことです。活力を失いつつある地域を盛り上げ、企業の生産性を向上させるためには、それぞれの年代の労働者の能力をどのように引き出して活用していくかがテーマとなります。

このテーマの答えは、おそらく企業ごとに異なるものとなりますので、私も皆さまと一緒に考えていきたいと思っております。