



## 1.行政資料

### 高齢者の雇用の現状と見直しの検討

2019年11月に、厚生労働省(以下、厚労省)は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを取り纏めた「高齢者の雇用状況」を公表しました。70歳までの雇用継続も検討されている昨今ですが、そもそも現状はどうなっているのか、確認してみましょう。

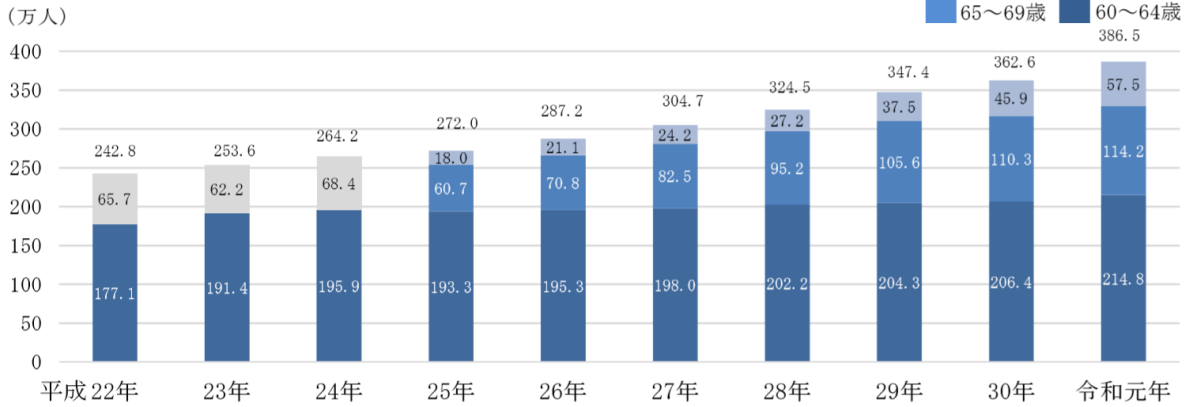
#### 1. 高齢者雇用確保措置の実施状況

高齢者雇用確保措置とは、高齢者雇用安定法により、65歳までの安定雇用を確保するため、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度」のいずれかの措置を、事業主に義務付けるものです。令和元年6月1日現在、高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は99.8%と、調査対象企業のほぼ全数が、既に何らかの措置を実施している状況です。雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年制の廃止」を講じている企業は2.7%、「定年の引上げ」は19.4%、「継続雇用制度の導入」は77.9%となっており、定年制度を変更するより、継続雇用制度が選択されていることがわかります。

#### 2. 60歳定年到達者の動向

平成30年6月1日から令和元年5月31日までの期間で、60歳定年を定めている企業で定年に到達した者のうち、継続雇用された者は84.7%、継続雇用を希望しない者は15.1%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.2%となっています。大半の定年到達者が継続雇用されている状況がわかります。実際、60歳以上の常用労働者は一貫して増加し続けています。31人以上規模企業における常用労働者数(約3,165万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約387万人で12.2%を占めます。平成26年時点での60歳以上の常用労働者数は約287万人なので、5年で約100万人増加したことになります。

年齢別常用労働者の推移



※ 31人以上規模企業の状況 ※ 平成22～24年は65歳以上に70歳以上も含まれている。

### 3. 雇用確保措置対象年齢引き上げに向けた政府の動き

「日本においては2007年に生まれた子供の半数が107歳より長く生きる」といわれる、人生100年時代の到来を見据え、政府はすでに70歳までの就業機会確保や、高齢期の就労拡大・長期化等に伴う年金制度見直しを検討しています。内閣に設置されている日本経済再生本部は、令和元年6月に公開した『成長戦略フォローアップ』という資料の中で、70歳までの就業機会確保に向け以下のような提言を行っています。

● 70歳までの就業機会について、多様な選択肢を用意し、個人の特性に応じた活躍を推進
● シルバー人材センターの機能強化や、高齢労働者の安全・健康確保に取り組む企業を支援
● 在職老齢年金や被用者保険の適用拡大等、年金制度の見直しを実施

### 4. 「65歳超雇用推進助成金」について。

高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成されるものです。この助成金には、以下の3種類のコースがあります。

コース・概要	受給要件
<b>65歳超継続雇用促進コース</b>  「65歳以上への定年引上げ」「定年の定め廃止」「希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入」のいずれかを導入した場合に受給できます。	①労働協約または就業規則により、「65歳以上への定年引上げ」「定年の定め廃止」「希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入」のいずれかに該当する制度を実施したこと。 ②①の制度を規定した際に経費を要したこと。 ③①の制度を規定した労働協約または就業規則を整備していること。 ④高齢者雇用推進員の選任および高齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること。
<b>高齢者評価制度等雇用管理改善コース</b>  高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した場合に受給できます。	①雇用管理整備計画の認定 高齢者のための雇用管理制度の整備等のため、次の取組に係る「雇用管理整備計画」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。 高齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しもしくは導入または医師もしくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入 ②高齢者雇用管理整備の措置の実施 ①の雇用管理整備計画に基づき、同計画の実施期間内に高齢者雇用管理整備の措置を実施すること。
<b>高齢者無期雇用転換コース</b>  50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた場合に受給できます。	①無期雇用転換計画の認定 「無期雇用転換計画」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。 ②無期雇用転換措置の実施 ①の無期雇用転換計画に基づき、当該計画の実施期間中に、高齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。

### 5. 最後に

前段の政府の動きは検討段階であるため、実際に行われるかどうかについては、現時点では未確定ではありますが。ただ、高齢化が進み、健康寿命も着実に伸びている現状を踏まえると、働く意欲と能力のある高齢者の雇用継続を義務付けること、および雇用継続を支援する施策を強化していくことは当然の流れとも言えます。

現在も、定年制の廃止等を行った場合、「65 歳超雇用推進助成金」の支給要件に当てはまる可能性があります。弊所では貴社のお取り組みにあたり、助成金の支給要件に該当するかのチェックも含め、ご負担を最小限に抑えられるようサポートさせていただきます。高齢者の雇用改善についてご検討される際には、弊所までお気軽にご相談ください。

## 2. 行政資料 「過労死等防止対策白書」について

2019 年 10 月、厚生労働省は、『令和元年版過労死等防止対策白書』を公表しました。平成 26 年の過労死等防止対策推進法施行から 5 年。過労死等の現況はどのようになっているのかをご案内いたします。

### 1. 過労死等防止対策白書

過労死等防止対策白書とは、過労死等防止対策推進法に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況等を纏めたもので、国会に毎年報告される年次報告書です。4 回目となる今回の白書では、以下の点がポイントとして挙げられています。

1	長時間労働の実態があると指摘のある建設業、メテア業界に関する労災認定事案の分析など、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告
2	長時間労働の削減やメンタルヘルス対策、国民に対する啓発、民間団体の活動に対する支援など、昨年度の取組を中心とした労働行政機関などの施策の取組状況について詳細に報告
3	企業や民間団体などにおけるメンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度の導入をはじめとする過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして多く紹介

### 2. 長時間労働の指摘がある 2 業界への分析

前述の建設業・メテア業界の分析は、平成 22 年 1 月から平成 27 年 3 月までに労災支給決定（認定）された事案を対象に、当該業種を抽出し行われています。

まず、脳血管疾患・心臓疾患労災認定から見ていきます。建設業では、発症時の年齢階層は 50 歳代が最も多く、以下 40 歳代、60 歳代と続いています。発症要因としては、長期間の過重業務が最も多く、労働時間以外では、拘束時間の長い勤務と精神的緊張を伴う業務が多くなっています。一方、メテア業界は、発症時の年齢階層で 40 歳代の事案が最も多く、次いで 30 歳代でした。労災認定要因は“全て”が長期間の過重業務でした。

続いて、精神障害事案を見てみます。建設業の技能労働者等では、その発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因（以下、「ストレス要因」）は、半数が墜落・転落や重機への巻き込まれ等の労働災害の被害を要因としています。また、現場監督、技術者では自殺事案が多く、ストレス要因は、長時間労働や業務量等の変化が多くなっています。一方、メテア業界では 20～30 歳代の若い世代が多く、特に自殺事案では全て 20 歳代でした。ストレス要因は、やはり長時間労働に関連するものが多く、そのほかに、仕事の量・質や対人関係に関するものが多くなりました。

このように、両業界共に長時間労働による原因が目立ちますが、ではなぜ長時間労働が引き起こされるのでしょうか。企業調査結果を見てみると、建設業の技術者の所定外労働が生じる理由は、「業務量が多いため」(56.7%)が最も多く、次いで「人員が不足しているため」(53.7%)、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため(予期せぬ設計変更等)」(51.1%)でした。技能労働者では、「人員が不足しているため」(49.7%)が最も多く、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」(46.5%)、「業務量が多いため」(45.5%)でした。

また、メディア業界では、制作職の所定外労働が生じる理由は、「仕事の繁閑の差が大きいため」(49.6%)が最も多く、次いで「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」(48.1%)、「業務量が多いため」(47.7%)となっており、業種別にみると、広告では、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」(65.5%)が最も多く、次いで出版の「仕事の繁閑の差が大きいため」(56.1%)、新聞の「仕事の繁閑の差が大きいため」(55.2%)でした。

#### 4. 労働時間の把握と改善について

このように長時間労働の原因は、業界で差異が出ることのみならず、業種や従事する業務によっても変わってくるため、個別の原因調査と対策が必要です。そこで、まずは働く時間の正確な把握や業務にかかる時間の分析を行うことが重要です。そして、「従業員のスキルマップの作成」「働き方計画表の作成」「業務の棚卸し、平準化」「管理職の教育」「ムリ、ムダ、ムラの削減」などの手法を検討・採用しながら、自社により最適な形で労働時間を見直していきましょう。

#### 5. 最後に

2020年4月からは、中小企業には猶予されていた時間外労働上限規制も施行されます。法律を守るということはもちろんのこと、従業員の健康を守るという観点も大切にしながら、労働時間削減に取り組んでいきましょう。



本年もご愛読頂きまして有難うございました。来年も引き続きよろしくお願いたします。

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は1月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所  
発行人：石田久男  
発行日：月1回 + 不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号  
【電話】 03-5410-0789 【FAX】 03-5410-0790