アルパカファームの経営・労務事件簿

監修：**矢萩大輔** ㈲人事・労務 代表取締役
無料農業支援ポータルサイト
「われらまちの農縁団」
http://social-jinji-roumu.com/farming/

第75話

高齢でも働きやすい職場づくり

今回の執筆者 **矢尾板（やおいた） 初美（はつみ）**



㈲人事・労務パートナー／行政書士。明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立。次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

今回のキャスト
社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、社労士 伝法院 千里

社長をはじめ、ほとんど高齢者で切り盛りしている高橋農園。事業の多角化も進んでいる。その話を聞いたアルパカ藤田社長は……

千代　そういえば、高橋農園の社長、先日の誕生日で70歳になったそうです。でも若々しい。従業員も年齢層が高いですよね。

藤田　創業当初から働いている人も多いし、60代の方が過半数だったんじゃないかな？　ここ数年、加工品にも力を入れてるけど、それも60代の社員がリーダーだよ。

千代　確かに、お惣菜の種類も昔ながらのものが多いし、生活に寄り添ったものが多いですよね。

藤田　高橋社長は、長く働けるように農業だけでなく業態を増やしたいって。来年農家カフェを始めるのも、そういう理由みたい。

伝法院　皆さん、こんにちは。高齢化社会では農業法人の在り方も多様化していきますね。高橋社長の考え方、素晴らしいと思います。高年齢者雇用安定法も改正されましたし。

千代　農業に関しては、もともと平均年齢が高いですが、何か法改正の影響はあるんですか？

改正高年齢者雇用安定法で職場が変わる

２０１２年改正（13年施行）から８年が経った21年４月、改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業は65歳までの雇用確保義務に加えて「70歳」までの就業確保が努力義務になりました。現在は経過措置期間となっていますが、25年４月から、定年制を採用しているすべての企業において、65歳定年制が義務となります。企業には定年延長や定年制度廃止、再雇用など高齢者の就業確保に向けた取り組みが一層求められます。

働き続けたい高齢者と働き続けてほしい社会

高齢社会白書によれば、日本の65歳以上の人口は３５８９万人（19年）で、総人口に占める割合は28・４％にも達しています。なかでも深刻な状況に陥っているのが公的年金です。15年には65歳以上の高齢者１人を２・３人の現役世代が支えていました。これが65年には、高齢者１人に対して現役世代は１・３人という比率になると予想されています。

現役世代の負担軽減と財源確保をどうするか。公的年金の受給開始年齢を段階的に引き上げ、「60歳で定年、65歳で年金受給開始」にするだけでは５年間の空白期間が生じるため、政府は「高年齢者雇用安定法」に定年の引き上げや

伝法院　特に法人の場合は影響が大きいですね。今の時代、農業法人も、就職先として選択される立場にあります。農業法人同士の比較ではなく、他産業の会社も含めて同じ土俵で選択されます。そう考えると、業界的な特徴というよりも、時代の流れに沿って柔軟に会社を変化させるべきですね。

藤田　当社も多角的に柔軟に判断して、制度を整えていきたいです。

65歳までの継続雇用などを盛り込み、「年金を貰える65歳までは働く」という社会を作りました。

高齢者も、実は労働意欲を持っており、内閣府の調査（19年）によると、現在仕事を持っている60歳以上のうち、36・7％が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答。「70歳くらいまで」と「80歳くらいまで」を加えると計87・0％になります。

改正高年齢者雇用安定法は、上記のような、高齢者に働き続けてほしい社会と、働き続けたい高齢者とを結ぶものとして機能しています。事業主は、高齢者の豊富な経験、卓越した技術、優れた知見を活かすことを前提に、これからの経営の形を考え実行していかなければなりません。

21年改正法の対象となる事業主と措置

12年改正では「65歳」がキーワードでしたが、これを「70歳」へと引き上げるのが21年改正の大きな特徴です。「70歳までの就業確保措置」が事業主の努力義務とされました。

■対象となる事業主

○定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主

○65歳までの継続雇用制度を導入している事業主

■対象となる措置（努力義務）

以下の①～⑤のうち、いずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

①定年を70歳に引き上げ

②70歳まで継続雇用する制度の導入

③定年制の廃止

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

ⓐ事業主が自ら実施する社会貢献事業

ⓑ事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行なう社会貢献事業

継続雇用制度で配慮したいポイント

継続雇用する制度としては、「勤務延長制度」と「再雇用制度」の2種が考えられます。「勤務延長制度」は、文字通り、そのまま雇用を延長する制度で、通常、役職・賃金・労働条件等の変更はありません。

一方「再雇用制度」では、定年に達した時点でいったん退職扱いにし、雇用契約を再度締結することになります。こちらの場合、役職・賃金・労働条件等は見直されることが一般的です。

事業主および個々の高齢者の事情に合わせて、柔軟に契約形態を選択できる「再雇用制度」の方が、導入しやすいのではないでしょうか。この「再雇用制度」ですが、以下の点に配慮しながら進めていきましょう。

■役職・賃金など処遇の見直し

契約社員や嘱託社員などに雇用形態を切り替えて再雇用するなど、前役職から解かれ、それに応じて賃金を下げるという形が一般的です。

その際、同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差を禁止した「パートタイム・有期雇用労働法」などの観点から、過度な賃金カットは避けるべきです。高齢者の事情、仕事内容、責任範囲などを十分に検討したうえで、労使双方に不満のない契約内容を設定しましょう。

■勤務形態の見直し

高齢者の体力、運動能力、健康状態は個人差が大きく、働き方に対する考え方もそれぞれ異なります。個々の希望や状況に合わせて勤務形態、労働日数・労働時間などを見直しましょう。

〝義務〟〝努力義務〟と罰則の有無

12年改正では「65歳までの雇用確保措置」が事業主の〝義務〟でしたが、21年改正における「70歳までの就業確保措置」は〝努力義務〟とされています。例外なく全社に適用されます。

「必ずしなければならない」義務に対して、「努めなければならない」のが努力義務ですが、努力義務だからといって怠っていい訳ではありません。前述①～⑤の措置のうち、どれを導入するのか、検討・準備し、具体的なアクションを起こすことが求められます。

努力義務を果たしていない場合に罰則はありませんが、「障碍者雇用促進法」と同様、行政指導の対象となることがあります。ハローワーク等からの指導・助言、状況が改善しなければ措置導入の計画作成を勧告、それでも従わなければ社名が公表される可能性があります。

これらのことをふまえながら、真摯に対応を進めていきましょう。