

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会
京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

改正労働安全衛生法が4月1日施行 高齢者の労災防止対策が急務

高齢就業者が増え続ける中、4月1日に施行される改正労働安全衛生法（改正安衛法）では「高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理、その他の必要な措置を講ずることが事業主の努力義務」とされました。厚生労働省が2025年5月30日に公表した「2024年の労働災害発生状況」によると、2024年の雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は19・1%（1171万人）ですが、60歳以上の死傷者数の割合は全体の30・0%（4万654人）に達しています。

改正安衛法の第62条2項で「厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するこ」とし、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる」としています。この指針は、通達で示されていた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）をベースに「大臣指針（高齢者のための労働災害防止のための指針）」として整理したものです。

指針では事業者が講ずべき措置として、①安全衛生管理体制の確立、②職場環境の改善、③高齢労働者の健康や体力の状況の把握、④高齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育——を求めています。①では、経営トップによる方針表明・対策の実施体制の明確化と

高齢者の労災防止のためのリスクアセスメントの実施、②の職場環境の改善はハード面では身体機能の低下を補う設備・機器の導入、ソフト面では高齢者の筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、間隔機能、認知機能等の低下を考慮して作業内容等の見直しを行うこと、③は墜落・転落や転倒事故等の要因ともなる体力チェックを継続的に実施することが望ましいとしています。その上で④では、健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ、就業上の措置を講じること、高齢者の健康や体力に応じた業務のマッチングに努めること等を求めています。



第27回 選択定年制と一部社員の定年を廃止

高齢者雇用に どう向き合うか

戦力化と
生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。そのため定年を延長したり、働きやすい環境の改善に取り組む企業が増えています。今回は定年年齢を60歳から65歳の範囲で選べる選択定年制を導入し、さらに一部の社員については定年制度を廃止した大手自動車メーカーの事例を紹介します。

同社は国内だけではなく世界各地で自動車の生産・販売を行うグローバル企業です。2017年に

65歳までの選択定年制を導入。全員が60歳になる前に定年年齢を本人の希望で選択でき、60歳以降も毎年1回、定年時期を変更できます。個々人の価値観やライフスタイルが異なることを踏まえ、定年時期を自分で選べるようにしました。

定年延長後の処遇は、以前の再雇用社員の報酬は60歳前の半分程度でしたが、約8割に引き上げるとともに、60歳前と同じように諸手当も支給し、評価制度によって高い成果を出した人は昇給・賞与

も上がる仕組みにしています。選択定年制の導入により、正社員の

60～65歳の範囲で自ら選択 短日・短時間勤務も可能

まま働けることをポジティブに受け止める人が多く、対象者の8割以上が60歳以降も働くことを選択しています。

選択定年制導入後は、役職者は原則として60歳で役職定年になり、基本的に培った経験をベースに次世代の育成などの役割を担います。ただし、高い技術・技能を

持つ一部の社員は2025年6月から定年制度を廃止しました。2017年に作った現在のポジションと職務を継続できる「特別任用制度」の役職者が候補になります。特別任用制度は、進行中のプロジェクトがあるなど、今は抜かれては困るといった会社側のニーズがある場合に経営会議の承認を経て役職を継続できる仕組み

です。定年廃止の対象者は65歳以降の役割や処遇がその前と変わ

りません。その理由について同社の

人事担当者は「経営陣の間ではもとも定年を一定の年齢で区切るのはいかなるものかという議論もあつたが、基本的には本人の働く意欲や実力、組織への貢献度合いによって決まるべきであり、年齢は関係ないという考え方がベースにある。65歳までの雇用が当たり

前になるなかで、もはや年齢ではなく実力・貢献度を重視すべきという議論を踏まえ、一部ではあるが65歳を超えて働ける仕組みを設けた」と言います。

高年齢労働者の個々の事情に応じた働き方の柔軟化にも対応しています。2024年10月から「60歳からの短日勤務・短時間制度」を導入。短日勤務は週3日勤務または週4日のフルタイム勤務を選択できます。同社の所定労働時間は8時間。短時間勤務は週5日勤務者について7時間、6時間、5時間の短縮勤務を選択することができ、いずれも育児・介護などの事情に関係なく自由に選択できます。「60歳以降は老後も含めて自分の第2の人生についていろいろと考える時期でもあり、準備する時間を取ったり、あるいは体がきついなど、気力、体力を100%保つのが難しいという人もいます。その人たちに働く時間の選択肢を与える目的で制度化した」と言います。