

はじめに

この本を手にとられた方に、深く感謝申し上げます。

読んでいただいて、高年齢者の方へのこれまでの認識が変わり、「高年齢者の雇用こそ、少子高齢化がますます進み人手不足が深刻となる日本では、雇用対策のカギである」と感じていただければ幸いです。

これまで多くの社長さんや人事担当者の方が、高年齢者の再雇用の賃金というと、60歳時賃金の3割か4割ダウンして、年金との併給調整を考えて賃金を決める方がほとんどではなかったかと思います。かりに再雇用者がそれがいやで退職しても、新しい方を採用すればいいと考えてきたのではないかと思います。

現在の日本の小規模企業は、小人数でぎりぎりなところでやっているのが現状かと思います。高年齢者が退職してしまえば新しい方の採用もなかなかできず、仕事が回らなくなってきました。これが現実ではないでしょうか？大企業のように、求人すればすぐに若い人が入社してくるのであれば、一律ダウンの考え方も理解できますが、小規模企業ではそうはいかないと思われれます。

私も60歳になりましたので、高年齢者の賃金については、実感として感じることができます。これまで、社長の右腕と

して会社を支えてきて、「60歳定年再雇用につき、賃金は4割ダウンとなります」と言われれば、年金との併給調整も考えなくはないですが、正直ガックリするのが多くの高年齢者の気持ちではないでしょうか？

ここに、納得いく物差しがあればいいでしょうが、なければ仕事への取組み態度は間違いなくダウンしてしまうのではないかと思います。

現在の日本はなんと4人に1人が65歳以上とされています。私のまわりでこんな話があります。役場勤めの定年前はイケイケで頑張っていた方が、定年再雇用と同時に勤務態度が別人のように変わってしまった、と。60歳や65歳での引退は、まだまだ勿体ない。65歳前後の方を見れば、まだまだ現役で働けると思われる方が、たくさんいらっしゃいませんか？

このように、現在の人手不足の日本の現状を考えるならば、再雇用は65歳までととなっていますが、今後は70歳まで現役で働くといった考え方が主流になっていかなければ、なりたない社会になってきたのではないかと思います。いかがでしょうか？

私は、社会保険労務士の仕事を日常的に取り組んできました。小規模企業向け、特に悩ましい高年齢者の賃金・退職金制度などの分かりやすい本があれば喜んでいただけるのではないかと常々考えていました。今回の本こそ、高年齢者を雇

用している小規模企業の社長さんのお役にたてる本です。

やる気が起きる賃金・退職金制度を提案し、この本を通して一人でも多くの小規模企業の社長さんや高齢者の従業員さんへ、励ましと応援ができれば、私の最高の喜びであります。

どうか最後まで、気軽に、肩のちからを抜いて、お読みいただけましたら幸いです。



「人手不足の時代、 高齢者雇用こそが重要」

1

高齢者の労働生産性はどのようなものなのか

社長さん、あなたの会社には60歳前後の従業員さんは何人ほどいらっしゃいますか？現在の日本は人口の4人に1人は65歳以上とされています。従って10人前後の会社であれば2人ほどいても不思議ではないと思います。

私は、金沢で社会保険労務士の仕事をしていますので、10名前後の会社の顧問先もたくさんあります。建設業のお客様ですと、10名の従業員のうち8名が60歳前後の会社もたくさんあります。

そのような会社の社長さんとお話ししていると、60歳前後の従業員さんが若い人より頼りになるといったお話はよくお

聞きます。社長さんの会社の従業員さんはいかがですか？

現在の日本は、高年齢者雇用安定法の改正もあり、定年は60歳で、再雇用を希望するときは65歳まで雇用するといった会社が、ほとんどではないかと思います。

私も60歳になりました。なのでことさら思うのですが、仕事の能力が落ちたとは全然思えません。まだまだやれると思っています。そこで社長さん、60歳を超えた熟年の労働生産性とは、果たしていかなるものかと今一度真剣に考えてみたいと思います。

人事労務の世界では、一般的には人の評価は次の三つの項目で判断しているケースが多いと思います。

その一 勤怠（日常の勤務態度）

その二 能力（その人の仕事の能力）

その三 実績（その人の仕事の成果）

如何ですか？この三つのポイントをじっくりみてみたいと思います。

その一の 勤怠

熟年と若い人を比較して違いはどのようなことでしょうか？

私の経験では、年配の人には多少とも態度が大きい人もいますが、熟年だから劣るということはないと思います。

その二 能力

熟年と若い人では、この潜在的な能力という視点で考えれ

ブローグ 「人手不足の時代、高齢者雇用こそが重要」

ば、私は、熟年の方のほうが、勤続年数が多い分能力は高いのではないかと考えています。いかかでしょうか？

その三 実績

熟年と若い人とでは、年齢の若い人が体力がある分、仕事の成果である実績も、おのずから若い人の方が一般的には高い傾向が強いのではないかと思います。

以上三つの視点で簡単ではありますが、高齢者の仕事能力というものを比較して考えてみると、トータルとしては、60歳定年になったからといって、労働生産性がダウンしたとは思えないと思います。

この本の読者の社長さん方も、この私と同意見ではないかと思っています。

中国の孔子が晩年に人生を振り返って言った言葉が次の内容です。(論語より)

『子曰く、吾十五にして学に志す、三十にして立つ、四十にして惑わず、五十にして天命を知る、六十にして耳順う、七十にして心の欲する所に従えども矩を踰えず。

(私は十五歳で学問を志し、三十歳で学問の基礎ができて自立でき、四十歳になり迷うことがなくなった。五十歳には天から与えられた使命を知り、六十歳で人のことばに素直に耳を傾けることができるようになり、七十歳で思うままに生きてても人の道から外れるようなことはなくなった)』

とくに60歳で人のことばに素直に耳を傾けることができる