



- 今月は団塊の世代に関するピックに派生してです。「技能伝承」「知識の伝承」と聞くと難しく感じてしまいます。
- しかし、若い世代であれば「パソコンの無い時代は、どのようにプレゼン資料を作っていたのか?」、「国鉄ストの時は線路を歩いて通勤していたのか?」、「本当に昼休みの屋上でバレーボールをしていたのか?」という話でも十分に刺激的です。団塊の世代の方へのお願いですが、当たり前と思っていることでも、若い社員にぜひお話してみてください。

平成年25度版 高齢社会白書

団塊の世代は「働けるうちはいつまでも働きたい」と希望

- 内閣府が公表した「平成25年度版 高齢社会白書」では、団塊の世代を対象に、「何歳まで働きたいか」と尋ねた調査結果で、「働けるうちはいつまでも」が最も多く33.5%、次いで「70歳まで」が29.3%となっており、**65歳以降も働くことを希望する割合は合わせて70%近く**に上る。その理由は、「生活費を得るため」「生活費の不足を補うため」「健康維持のため」が上位3位となっています。

高齢者の暮らし向き

- 一方、60歳以上の71.0%が「暮らし向きに全く(またはそれほど)心配ない」との回答や、公的年金受給世帯の総所得に占める公的年金の割合が「100%」である世帯は56.7%を占めていることから、公的年金だけで多くの世帯の生活は何とか成り立っている姿も見られます。
- さらに65歳以上の平均貯蓄現在高は2,257万円で、全世帯平均の1.36倍との調査結果も示されています。



- 人の“動機づけ”には「報酬」だけでなく、「承認」「責任」「達成感」なども必要です。
- 生活費を満たすだけでなく、“後進育成”や“技能伝承”のようなベテランならではの持ち味で、「承認」や「達成感」も提供できる会社でありたいですね。

ビジネスパーソンの「変化対応力」についての調査

やりがい・充実感と「変化対応力」有無が比例

- 株式会社インテリジェンスが行った変化対応力についてのアンケートによると、仕事にやりがいや充実感の「ある人」は「ない人」に比べると、職場・働き方・雇用・社会の全項目にて変化対応力が高いことが分かりました。また、年代別にみると、変化対応力は40代で最高に、その後は下降傾向となっています。
- また、仕事への充実感、やりがいが「ある人」は年代を追うごとに変化対応力のポイントが上昇するのに対し、「ない人」は20~40代の伸びが弱く、特に30代での成長幅は少ない傾向が見られます。



- 記事中の「変化対応力」ですが、先天的 or 後天的で人事施策が変わってきそうです。先天的であれば、採用がポイントになりますし、後天的であれば教育研修やOJTの有り方が問われると思います。
- みなさまは、変化対応力は、先天的か後天的のいずれだと思いますか？



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

パート社員に対する就業規則の適用

Q

当社の正社員就業規則には、「パート社員の処遇については、別に定めるパート社員就業規則による」との定めがありますが、これまでパート社員を雇用してこなかった為、実際にはパート社員就業規則を作成していませんでした。そのような中、このたび何名かのパート社員を採用することになりましたが、「別に定める」パート社員就業規則がない以上、これらパート社員には正社員就業規則が適用されてしまうのでしょうか？

A

パート社員雇い入れの際に、パート社員就業規則が作成されている場合は当該就業規則が適用されますが、**パート社員就業規則が作成されていない場合は、就業規則は事業場全体の労働者に適用されるため、正社員の就業規則が適用されることとなります。**

なお、正社員に適用されるものとは別に、パート社員のみ適用される就業規則を作成・変更する場合の参考となる規定例が、厚生労働省ホームページ「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されていますので、ご参照ください。



- 正社員用の就業規則の書き方次第ですが、パート社員にも正社員の就業規則が適用される場合、従業員のみ提供していることが多い「賞与」、「慶弔休暇」、「福利厚生」、「社宅」等もパートさんに提供することになりかねません。ぜひ、自社の就業規則をチェックしてみてください。

定年制と定年後の再雇用

Q

当社の就業規則では正社員について満65歳に達したときに退職する旨の定めがありますが、特別な事情がなければ退職後70歳までは嘱託として再雇用するのが慣例になっています。今回満65歳で退職する予定の社員については勤務態度が思わしくないため再雇用しないこととしたいのですが、どのような問題があるのでしょうか？

A

定年後の再雇用は新たな労働契約の締結であり、使用者は原則として再雇用する者を選別し、あるいは再雇用を拒否することができます。ただし、特に問題がない限り再雇用することが確立した労使慣行となっている場合には、定年退職者に再雇用契約の締結を求める権利が生じる場合があります。このような場合には、再雇用の拒否について解雇権濫用法理が適用され、**勤務態度の不良の程度が契約終了の合理的な理由といえるかどうかの判断ということになります。**

定年後の労働契約の成否をめぐる争いを避けるためには、再雇用についての対象者や労働条件などを就業規則等で明文化しておくことが望ましいでしょう。



- 高齢雇用安定法では、65歳までの継続雇用が義務付けられています。今回のケースは65歳以降ですが、いずれにしても「現役時代と同様の条件で継続雇用とすることは、法律で求められていません」。
- 本人の能力や会社の期待に応じて、報酬の額を変えるなどメリハリをつけると良いです。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>