

改正高年齢者 雇用安定法の

あらましと中小企業への影響を

確認する

改正高年齢者雇用安定法が、2021年4月1日に施行されます。改正法で主に追加されたのは、努力義務ではあるものの、70歳までの就業確保を促すものです。改正された内容と、それに伴い企業が注意すべき点について解説します。

高年齢者雇用安定法の
改正点とは

創業支援等措置の
あらましと実施する際の
ポイント

定年前後の
キャリアデザイン

平倉社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士
平倉 康 司

高年齢者雇用安定法の改正点とは

改正高年齢者雇用安定法のあらまし

(1) 改正前の高年齢者雇用

高年齢者雇用安定法は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進などを目的としています。まず、定年を設ける際には、60歳を下回ることができないと規定しています。

そして、2006年と2013年の改正法施行により、**図表1**のとおり、65歳までの雇用確保措置が義務付けられています。

ここでいう継続雇用制度とは、定年で一度退職し、再度同じ企業（連結子会社など、法律の要件を満たした企業も含む）に雇用されることです。一度退職したことになるので、雇用契約も再度結ぶこととなります。このときの労働条件は、定年前と違ってくるのが一般的です。

(2) 高年齢者雇用安定法の改正ポイント

イント

今回の法改正では、義務となっている65歳までの雇用確保措置に、70歳までの就業確保措置を努

力義務として加えた形になっています。

65歳までの雇用確保（義務）

+

70歳までの就業確保（努力義務）

そして、70歳までの就業確保措置の内容は、**図表2**のようになっています。

まだ努力義務なので、強制力はありません。

図表1 65歳までの雇用確保措置

■65歳までの雇用確保措置の内容

以下のいずれかの雇用確保措置を設けることが義務付けられている。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げる。
- ② 定年は60歳以上で、65歳までの継続雇用制度を導入する。
原則として希望者全員を継続雇用制度の対象にしなくてはならない。ただし、
ア 就業規則における解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者は制度の対象外とすることもできる。
イ 2013年3月31日までに継続雇用制度の対象となる人の基準を労使協定で定めている場合は、労使協定で定めた基準を適用できる**経過措置**が認められる。
- ③ 定年を廃止する。

■経過措置の適用対象

経過措置として、労使協定で定めた基準を適用できる人は
2019年4月1日から2022年3月31日まで → 63歳以上の人に対して
2022年4月1日から2025年3月31日まで → 64歳以上の人に対して

図表2 70歳までの就業確保措置の内容

以下のいずれかの就業確保措置を設けることが努力義務。

- ① 70歳まで定年年齢を引き上げる。
- ② 70歳までの継続雇用制度を導入する。
- ③ 定年を廃止する。
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を導入する。
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度を導入する。
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 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

70歳までの継続雇用制度の対象者

図表2の①と③は、どちらも定年に関する項目です。65歳までの雇用確保措置から①の年齢が70歳に引き上がっただけです。

④と⑤については、後で詳しく解説します。

また、①から⑤の措置のなかから「どれか1つ」でも構いません。どの措置を講ずるか（複数の措置を講ずることも考えられます）については、労使間で十分に協議を行ない、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいです。

継続雇用制度も、制度の内容については65歳までのときと同じですが、制度の対象とする基準と、雇用する企業の範囲が異なっています。

継続雇用制度の対象とする範囲は、65歳までの場合は、就業規則における解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する人以外は、原則として希望者

図表3 継続雇用制度の対象者の基準設置の留意点

○基準を設けて対象者を限定する場合

対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議したうえで定められたものであっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

全員を制度の対象としなくてはなりません。
2013年3月31日までに継続雇用制度の対象となる人の基準を労使協定で定めている場合は、労使協定で定めた基準を適用できる経過措置（前ページ図表1）がありますが、労使協定で定める基準にも、会社が恣意的に解釈できるものはNGで、労働者の職務能力な

図表4 継続雇用制度の特徴

65歳までの継続雇用制度	内容	70歳までの継続雇用制度
<ul style="list-style-type: none"> 就業規則における解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する人以外は、原則として希望者全員 2013年3月31日までに継続雇用制度の対象となる人の基準を労使協定で定めている場合は、労使協定で定めた基準を適用できる経過措置あり 	対象者の範囲	<ul style="list-style-type: none"> 制度の対象とする人の基準を設けることは可能 注意点 <ol style="list-style-type: none"> 1 基準策定にあたり、労使で十分協議すること 2 事業主が恣意的に解釈できるもの、高齢者雇用安定法の趣旨や労働関係法令に反するもの、公序良俗に反するものは不可
自社、または特殊関係事業主	雇用する企業	<ul style="list-style-type: none"> 自社、特殊関係事業主以外も可能 注意点 <ol style="list-style-type: none"> 1 受け入れ先企業と、高齢者を継続して雇用する契約を締結すること 2 個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましい

ど、その基準に具体性と客観性が求められます。
一方、65歳から70歳までの継続雇用制度の場合は、会社が制度の対象とする人の基準を設けることは可能です。
ただし、基準を設けるにあたっての留意点として、「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」において、図表3のよう

に規定しています。

後々のトラブルにならないよう、労使で十分協議し、従業員の過半数代表者（または、従業員の過半数を占める労働組合）と同意することが望ましいです。

また、これは前記の指針には直接書かれていませんが、同意した内容は、労使協定のように文書化し、事業場の見やすい場所に書面を掲示したり、社内イントラネットなどを利用したりして、しっかりと周知するとよいでしょう。

70歳までの継続雇用制度の雇用先

65歳までの継続雇用制度の場合、自社に加えて、特殊関係事業

主（子会社や親会社などのグループ会社）での雇用も認められています。
一方、65歳から70歳までの継続雇用制度の場合は、特殊関係事業主以外のほかの企業での雇用も認められています。
ただし、この場合は、受け入れ先企業と高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。
また、前記の指針では「可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすべきことが望ましい」と規定されています。
70歳までの継続雇用制度の特徴をまとめると、図表4のようになります。

創業支援等措置のあらましと実施する際のポイント

創業支援等措置とは

(1) 創業支援等措置の実施手順
19ページ図表2で示した70歳までの

就業確保措置の④（業務委託契約）と⑤（社会貢献事業）を合わせて、「創業支援等措置」といいます。
創業支援等措置は、従来の65歳までの雇用確保措置にはなかったものです。

図表5 創業支援等措置を実施する場合の手続き



図表6 創業支援等措置の実施に関する計画の記載事項

- ① 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- ② 高齢者が従事する業務の内容に関する事項
- ③ 高齢者に支払う金銭に関する事項
- ④ 契約を締結する頻度に関する事項
- ⑤ 契約に係る納品に関する事項
- ⑥ 契約の変更に関する事項
- ⑦ 契約の終了に関する事項(契約の解除事由を含む)
- ⑧ 諸経費の取扱いに関する事項
- ⑨ 安全および衛生に関する事項
- ⑩ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪ 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
- ⑫ ①～⑪のほか、創業支援等措置の対象となる労働者のすべてに適用される事項

事業主の努力義務として新設された、65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための措置のうち、雇用によらない措置のことを指します。

創業支援等措置の場合も、70歳までの継続雇用制度のときと同様、制度の対象とする人の基準を設けることは可能です。ただし、図表3で示した留意点も共通して適用されます。

また、創業支援等措置を実施する場合、図表5に示す3つの手

続きを行なう必要があります。

(2) 計画に記載する事項

創業支援等措置を講ずる場合には、まず図表6の事項を記載した計画を作成する必要があります。

そして、計画を策定する際の留意点として、次の7項目が挙げられています

②の業務の内容について

・ 高齢者のニーズを踏まえるとともに、高齢者の知識・経験・能力等を考慮したうえで決

定すること

・ 契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること

③の支払う金銭について

・ 業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮して決定すること

・ 支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払いを遅延しないこと

④の契約を締結する頻度について

・ 個々の高齢者の希望を踏まえること

・ 個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大または過小にならないよう適切な業務量や頻度に行うこと

⑤の納品について

・ 不当な修正、不当なやり直しの要求または不当な受領拒否を行わないようにすること

⑥の契約の変更について

・ 高齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め、労使間で十分に協議を行なうようにすること

⑨の安全および衛生について

・ 業務内容を高齢者の能力等に配慮したものとする

・ 同種の業務に従事する労働者に適用される安全配慮義務や労働

関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行なうことが望ましいこと

・ 業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、または提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずること

・ 業務委託の場合は、業務の内容および難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいこと

⑪の社会貢献事業を実施する団体について

・ 事業主が委託、出資を行なうNPO法人等が実施する社会貢献事業に高齢者が従事する措置を講ずる場合には、個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当するものであること

過半数労働組合等の同意を得る方法

ここでいう、「過半数労働組合等」とは、就業規則の策定や変

更、時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の際の従業員代表と同様です。

労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者を指します。

労働者の過半数を代表する者を選出する際の留意事項についても、就業規則や36協定届提出の際に選出する場合と同様、次のとおりです。

・労働基準法41条2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと

・創業支援等措置の計画に関する同意を行なうことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きで選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出された者でないこと

また、創業支援等措置は雇用ではないこともあり、過半数労働組合等の同意を得ようとすると同時に、次の3点について十分に説明することが望ましいです。

- ・労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
- ・そのために創業支援等措置の計画を定めること
- ・創業支援等措置を選択する理由

計画を周知する方法

過半数労働組合等の同意を得た計画を周知する方法も、就業規則や36協定を周知するときと、同じです。

具体的な周知方法には、次の3とおりが考えられます。

① 常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける

② 書面を労働者に交付する

③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

③は社内イントラネットなどに計画をアップし、従業員のパソコン等から見られるようにすること等です。

創業支援等措置を実施する際の契約

同意を得た創業支援等措置の計画を周知し、実際に措置を実施するときには、個々の高年齢者や社会貢献事業を実施する団体と契約

を結ぶ必要があります。

業務委託や自社による社会貢献事業の場合と、他の団体で社会貢献事業を実施する場合とは、契約の当事者が違ってきます。図で示すと、**図表7**のようになります。会社と個々の高年齢者が契約を締結する際には、次の留意事項があります。

① 書面により締結し、創業支援等措置の計画で記載した事項に基づいて決定した就業条件を記

載すること

② 創業支援等措置の計画を書面で交付すること

③ 次の事項を十分に説明すること

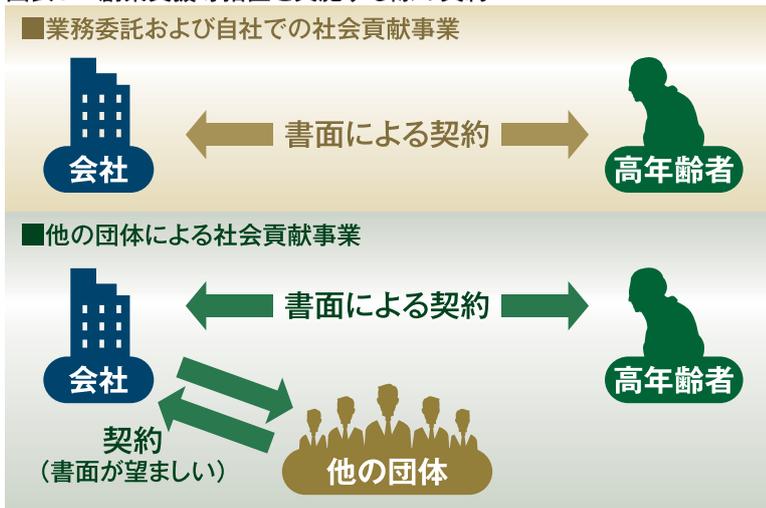
- ・労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
- ・そのために創業支援等措置の計画を定めること

・創業支援等措置を選択する理由
また、契約に基づく業務に関して、高年齢者から相談があった場合には誠実に対応する必要があります。

他の団体による社会貢献事業を行なう際には、自社とその団体とで、社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があります。この契約は、書面までは要求されませんが、トラブル防止のため書面により締結することが望ましいです（**図表8**）。

そして、社会貢献事業を実施する団体にも、自社で作成した創業支援等措置の計画を書面で交付するようにしましょう。

図表7 創業支援等措置を実施する際の契約



図表8 他の団体と締結する契約書の例

創業支援等措置による就業確保に関する契約書

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）、〇〇〇〇（以下「乙」という。）は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第10条の2第2項第2号に規定する契約として、次のとおり締結する（以下「本契約」という。）。

第1条 乙は、甲が高齢者雇用安定法第10条の2第1項第2号に基づきその雇用する高齢者の70歳までの就業を確保するための措置として導入する創業支援等措置を実施するため、甲の創業支援等措置の対象となる労働者であってその定年後等（定年後または甲の導入する継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう）に、乙が実施する社会貢献事業に従事することを希望する者（次条において「事業従事希望者」という。）を、その定年後等に乙が実施する社会貢献事業に従事させる。

第2条 乙は、甲が乙の社会貢献事業に従事させることとした事業従事希望者に対し、乙が実施する事業に従事させることが決定した後、乙の社会貢献事業に従事させる機会を提供する。

第3条 第1条の規定に基づき乙の社会貢献事業に従事する高齢者の就業条件は、別添の甲の創業支援等措置の実施に関する計画（高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第●条の計画をいう。）による。

以上、本契約の成立の証として本書2通を作成し、甲、乙各自1通を保有する。

令和 年 月 日

（甲）東京都〇〇〇
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役〇〇〇〇 印
 （乙）東京都〇〇〇
 〇〇〇〇
 代表取締役〇〇〇〇 印

別添として創業支援等措置の実施に関する計画を添付

創業支援等措置と労働者性

業務委託にしても、社会貢献事業にしても、創業支援等措置の場合、労働者として雇用されるわけではありません。契約書の名称が「業務委託契約書」となっている、実態として、業務を行なう時間は決められていて、その間は会社の指揮命令の下に業務を行なっていたら、他の労働者と変わりません。社会貢献事業についても同様の場合が考えられます。

このように、労働基準法の労働者に該当する場合は、雇用としての措置となります。19頁図表2の①から③の措置に該当します。

労働者に該当するかしないかは、個別の事例を見て判断されますが、その判断基準は、次頁図表9のとおりです。

創業支援等措置は、過半数労働組合等の同意を得た創業支援等措置の計画に則って行なうとともに、「高齢者が希望した場合に」ということも条件になっています。高齢者が、創業支援等措置の業務委託を希望し、契約に至ったものの、実態は雇用だったと

図表9 労働基準法における「労働者性」の判断基準

以下の(1)(2)を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。

(1) **使用従属性**

- ① 指揮監督下の労働であるかどうか
 - イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する可否の自由の有無
 - ロ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ハ 拘束性の有無
 - ニ 代替性の有無
- ② 報酬の労務対償性

(2) **労働者性の判断を補強する要素**

- ① 事業者性の有無
 - イ 機械、器具の負担関係
 - ロ 報酬の額
- ② 専属性の程度
- ③ その他

いうのではありません。労働者性が認められる働き方とならないよう、注意が必要です。

業務委託契約の留意点

70歳までの就業確保措置として行なう業務委託では、高年齢者は、個人事業主（フリーランス）、または起業して会社と契約を締結します。

契約の本身は、過半数労働組合等の同意を得た創業支援等措置の計画に則ったものになります。前述のとおり、労働者性が認め

られるような働き方は、この措置には該当しません。

社会貢献事業の留意点

70歳までの就業確保措置としての社会貢献事業とは、「不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業」のことです。

特定の団体や少数の者の利益に資する事業は、ここでいう、社会貢献事業には該当しません。

たとえば、次のような事業は、該当しません。

- ・特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行ない、信者を教化育成すること
- ・特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業
- ・特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行ない、信者を教化育成すること

なお、個々の事業が社会貢献事業に該当するかどうかは、その事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

社会貢献事業の場合

は、希望する高年齢者に社会貢献事業に就いてもらうのですが、実施するのは、次の3つのいずれかとなります。

- ・ 自社
- ・ 自社が委託する団体
- ・ 自社が出資（資金提供）等する団体

ここで言う「団体」とは、公益財団法人に限りません。委託、出

定年前後のキャリアデザイン

多くの企業は、定年は60歳でそこから65歳まで1年間の有期契約で継続雇用という制度を採っています。

そして、70歳までの就業確保措置が加わることにより、定年後は10年間となります。この間の雇用・就業形態を図で示すと、**図表10**のようになります。

この10年間で注意しなくてはならない点は、**図表11**に示す4点です。1つずつ解説していきます。

(1) 定年後の仕事の内容

60歳定年後も、定年前と同じ仕

資（資金提供）等を受けていて、社会貢献事業を実施していれば構いません。この条件を満たしていれば、株式会社等の法人でも問題ありません。

また、出資（資金提供）等とは、出資や寄付などの金銭的なものや、事務スペースの提供など社会貢献活動の実施に必要な援助を行なっている場合も含まれます。

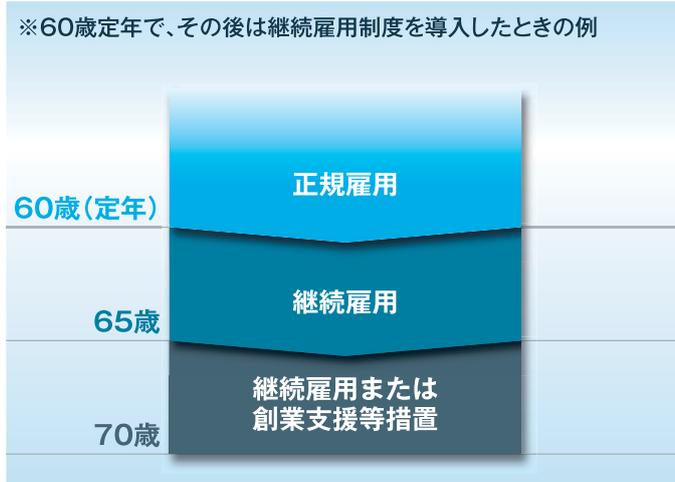
事を行なっている人は多いです。中小企業では顕著にみられます。

定年まで勤務した社員は経験豊かで仕事ができる人が多く、会社としても頼りにして定年前と同じような仕事をしてもらいたい気持ちにはわかりますが、いつまでも若いときと同じ量の仕事をこなせるわけではありません。

定年後の社員も、「自分の仕事だから」という責任感から、仕事を抱え込んでしまうことがよくあります。これでは、後進が育ちません。

このような事態を回避するため

図表10 定年前後の雇用・就業形態



図表11 定年後雇用者についての注意点

- (1) 定年後の仕事の内容
- (2) 無期雇用への転換
- (3) 同一労働同一賃金への対応
- (4) 安全衛生対策

には、定年前から、会社とその従業員が定年後の働き方を話し合い共有することです。

定年の直前になってから取りかかろうとしてもうまくいきません。企業規模や職種などによって異なってきますが、おおむね3年から5年くらいかけて準備していくとよいでしょう。

(2) 無期雇用への転換

労働契約法では、通算期間が5年を超えたら、労働者が申し出る事によって期間の定めのない雇用契約へ転換することになっていきます。このルールは、原則として60歳以上の労働者に対しても適用されます。

60歳定年で、そこから1年ごとの有期雇用契約を更新して65歳まで雇用すれば、通算5年になります。ここで更新せず退職となれば、無期転換にはなりません。ただし、65歳を超えてからも契約を更新すれば、通算5年を超えるこ

とになるので、その人が期間の定めのない雇用への転換を申し出れば、雇用期間の定めはなくなりま

す。70歳までの継続雇用となれば、有期雇用が5年を超えて、無期転換を希望する労働者も出てくるかもしれません。

ただし、次の①と②の要件を満たした場合には、有期雇用が5年を超えても、労働者の無期雇用転換申込権が発生しないことになっています。

① 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で

② 定年に達した後、引き続き雇用されている有期雇用契約の労働者（継続雇用の人）

都道府県労働局長の認定を受けるためには、次表「図表12」に示す「第二種計画認定・変更申請書」に必要事項を記載し、「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することがわかる資料を添付して、所轄の労働局へ提出します。

（3）同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金とは、同じ企業内における、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同じ企業で働いていて、勤務時間も仕事の内容も責任の度合いもすべて同じなのに、非正規雇用という理由で給与を正規雇用の人より低くしたり、正規雇用の人にしか手当をつけなかったりということを防ぐものです。

大企業ではすでに導入されていて、中小企業も2021年4月1日から導入となります。

定年後の継続雇用の場合、有期雇用契約にして、給与を下げるのが一般的です。勤務時間や仕事の内容は同じなのに、給与だけが下がるといふ例もあります。

有期雇用であれば、定年後の継続雇用の人も同一労働同一賃金の対象になります。いままでは、「給与は定年前の5割」などとしていたことが、今後は通用しなくなります。

基本給の金額だけでなく、定年前の正規雇用ときには付いていた手当が、定年後の継続雇用だからという理由だけで付かなくなったり、あるいは、休暇などの福利厚生面で定年前より不利になった

図表12 第二種計画認定・変更申請書

様式第7号

第二種計画認定・変更申請書

労働局長殿

年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	代表者氏名 (法人の場合)	印
住所・所在地	〒() () ()	電話番号 () () FAX番号 () ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
- (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容のにチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当するはすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等)
2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

(4) 安全衛生対策

労働災害による休業が4日以上
の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は、近年増加傾向にあります。

70歳までの就業確保措置が導入され、高齢者の就労が一層進むと予測されるなか、高齢者が安

りということはいけません。定年前より給与額を下げたり、待遇面で低下させたりするときには、仕事の内容や責任の程度といった観点から説明ができなくてはいけません。

考え方の参考となるのが、長澤運輸事件の最高裁判決です。定年後継続雇用における基本給額や手当の有無について争われた裁判で、判決文のなかに、どのような考え方をもちて判断すればよいかが書かれています。ここでは詳しくは書かれていませんが、有名な判決で書籍などでも解説が取り上げられているので、内容について調べてみるとよいでしょう。

大切なのは、同一労働同一賃金の考え方のもと、会社と従業員とが仕事内容や待遇面について話し合い、両者が納得できるものにしていくことです。

ひらくら やすし 教科書出版社で文科省検定教科書の編集に従事後、平倉社会保険労務士事務所を設立。顧問先への訪問を大切に現場主義で中小企業の様々にニーズに応える。

図表13 事業者と労働者に求められる安全衛生対策

事業者求められる取り組み

(1～5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)

1 安全衛生管理体制の確立等

- ・経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
- ・高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施

2 職場環境の改善

- ・照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- ・勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理

3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

- ・健康診断や体力チェックにより、事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- ・健康診断や体力チェックにより把握した個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
- ・集団および個々の高齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む

5 安全衛生教育

- ・十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施
- ・再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を実施

労働者に求められる取り組み

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

※厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン 概要」より抜粋

心して安全に働ける職場環境の実現が求められています。

まず、定年前とは異なる業務に就く場合や、その後に作業内容を変更する場合には、その都度、安全または衛生のための教育を行う必要があります。これは、高齢者に限らず、労働安全衛生法という法律で定められていることなのですが、高齢者は特に重要になってきます。

また、厚生労働省の「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）」では、**図表13**のとおり、事業者（会社）と労働者に求められる安全衛生に関する取組を提示しています。これらを参考に、安全衛生対策を行なうとよいでしょう。