

株式会社ほにやららー…

皆さん
おはようございます

えー
今日から「シニア社員」
として我が部に
来ていただく方を
紹介します

田中です
よろしく
お願いいたします

えー
昨年までは営業部で
部長をやっておりましたね
ご存知の方も
多数いらつしやる
でしょうが……

若いころはですね
海外研修でロサンゼルス
香港・マカオ……と
いろいろ行きつづいちゃ
のた切手や
レコードでして
またこのレコード

すみません
そろそろ時間も
ですわ
え…!

おっ？
見たこと
あるような…？

皆さんが生まれる前から
社に在籍していますからね

色々役に立てたらなあ
と思います
どうぞよろしく
お願いします

深々

ふふ、
良い人そうで
良かったわね

先輩…



『シニア社員』として
うちの部に来られたの

田中さんは
元々は営業部長
だったけど

ふみゅう...



あやつ...
何者じゃ?

えっ!? 何?!
なんでいきなり
そんな偉そうなの?!

顔むククッ!!



詳しくは
資料編を
ご覧下さい!!

今は会社の定年が
60歳と定められていても
労働者が希望すれば
65歳まで雇用しなくてはいけないと
法律で定められてるの



いわゆる
『継続雇用者』

あの方たちもよ

この間
孫がねえ

うちの会社の
定年が60歳なのは
知ってるわよね?

はあ

大変
ですわ

これは



初回から
ぶっとばしスギだから!!
どこで**炎上**するの?
ネットは怖いよ!!
ガミガミ
発言がひどい
歩み...!!



せっかく定年という大義名分で
会社を辞められるチャンスと
なにもものにも縛られない
自由を手に入れたのに

また会社という縄で縛られたいとか
あれですかマ

発言を慎めええええ!!

65歳まで働く理由は
個人によってさまざまだけど

年金の支給開始年齢が
引き上げられたことも
理由のひとつかもしれないわね

※ 2015年2月現在

※
今の年金支給開始
年齢は61歳だから

60歳で退職したら
1年間無収入に
なっちゃうでしょ？

ムムム...

いきなり無収入になると
いくら貯蓄があつたとしても
減っていくだけだし
やっぱり困るし不安よね

親の介護やら
子供やら孫やら...
独身だって自分の老後も...

先輩のお腹の肉は
たまっていく一方なの
にね



はあ...
でもまだ私には
30年あるわけですし...

定年後も働きたいなんて
これつつつつつぽちも
思いません...

別に仕事が嫌いで
訳ではないですけど...

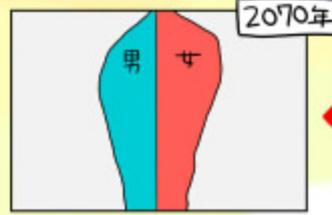
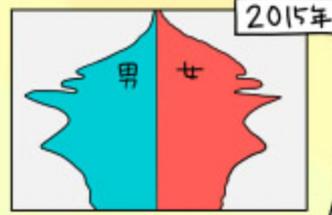
私もまだまだよ
フフ...

まあまだ想像
できないのは仕方ないわよ

でーん

でもね

日本はこれからどんどん
少子高齢化が進行していくし



労働力人口もどんどん
減っていくことは
必至でしょ？

つり鐘型
から
おっばねへ



最近が高齢者
といっても
元気な方が多いし

日本がこれからも発展
していくためには
知識と経験を持った
彼らにも働いてもらう
必要性は大きいと思わない？

はっ

つまり高齢者が
若者を支える時代に
なってきたってことですね！

ほむ

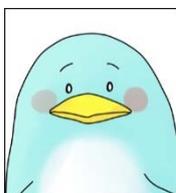


え、ちょっと待って



そこまで
言わない...

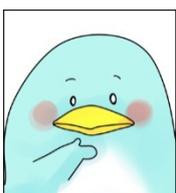
定年後も働くって？



うーむ。
どうして定年後も働き続けねばならんのだろう…？



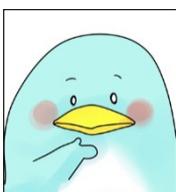
働く理由は人によって様々ですよ。お金のためだったり、生き甲斐のためだったり…。いずれにせよ、「①働くことを希望する人が多い」ということ、「②企業も高齢者の能力を活用したいと考えている」ということを理解することは重要そうですね。



需要もあるし供給もあると…。



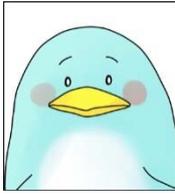
そうですね。また、日本は高齢化が進んでいますし、高齢者には社会保障を受けるだけでなく、**社会を支える役割も担ってほしい**という要望もあるのでしょうか。年金制度が変わり、年金をもらえる年齢が引き上げられたのはご存じですか？



はあ、一応…。



60歳定年の会社を60歳で退職しても、現在の年金支給開始年齢(※老齢基礎年金)は60歳より上なので、年金を受給されるまで無収入になります。ですので、年金が出るまでの間は継続雇用で生計を立てることが必要な人が多いのですよ。



そもそもの定年を 65 歳に引き上げないのですか？



もちろん、**定年自体を引き上げたり、定年制を廃止**したりしている会社もありますよ。



うーん、**高齢者を雇うのって会社にとって負担**じゃありませんか？



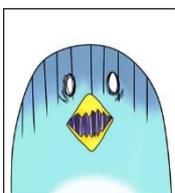
どうして会社にとって負担となると思うのでしょうか？



えっ?! …**若年者の雇用機会が減るとか…業績が下がる**とか…？



なるほど。では、それは第二話で考えましょう！



ええっ?! 次回へ持ち越し?!

資料編

(1) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

65歳までの安定した雇用確保のため、企業に「**定年制の廃止**」「**定年の引き上げ**」「**継続雇用制度の導入**」のいずれか（高年齢者雇用確保措置）を求めている法律です。そのうち多くの企業では、「継続雇用制度」を導入しています。

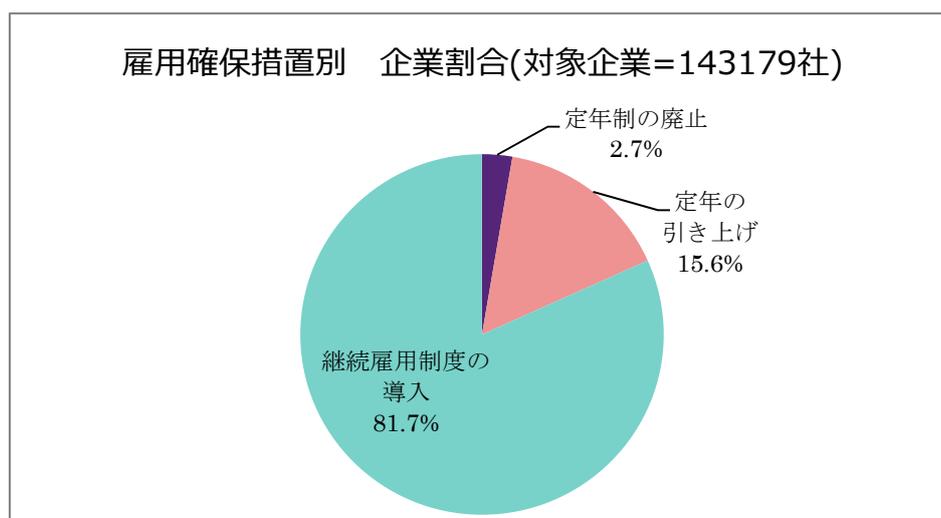
平成16年改正の法律では能力や勤務態度などの客観的な基準を労使で設け、これに満たない社員を継続雇用しないことも可能でした。しかし、平成24年の法改正では急速な高齢化の進行に対応するために、この継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止し、一部例外を除き、**働く側が希望すれば働ける環境を整えることを義務化（「希望者全員の雇用確保」）**しました。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

（厚生労働省『高年齢者雇用安定法の改正～「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止～』）

(2) 高年齢者雇用確保措置の状況

厚生労働省発表の、平成26年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）によると、雇用確保措置の実施済み企業のうち、「定年の廃止」を講じている企業は2.7%、「定年の引き上げ」を講じている企業は15.6%、「継続雇用制度の導入」を講じている企業は81.7%となっています。継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じる企業が多くを占めています。



<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000060166.html>

（厚生労働省『平成26年「高年齢者の雇用状況」集計結果』）

○70 歳いきいき企業 100 選

『70 歳いきいき企業 100 選』では、65 歳以降の従業員を雇用する企業を数多く紹介しています。高齢者雇用に対する考え方や、勤務形態、賃金形態、仕事内容等を掲載しておりますので、企業の制度設計や課題解決に取り組む資料としてはもちろん、働く人々にとっても高齢期の就労をイメージしていただける内容となっております。

今後、こちらからも事例をご紹介します。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/company70/03.html>

(高齢・障害・求職者雇用支援機構『70 歳いきいき企業 100 選』)

○参考

年金についての詳しい解説は厚生労働省 HP をご参考下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/>

(厚生労働省『年金・日本年金機構関係』)