

スポット

労働法制の施行・改正が目白押し 2024年の課題への対応

2024年4月1日から労働契約締結時における労働条件の明示事項の追加のほか、有期契約労働者の明示事項の追加による無期転換ルールの見直し、そして裁量労働制に関する新たなルールも施行されます。また、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務となっていた建設事業、自動車運転業務、医師についても4月1日から適用されます。

労働条件の明示事項に新たにすべての労働者について「就業場所・業務の変更の範囲」が追加され、労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示することになっています。無期転

換ルールの改正では、①有期契約労働者の雇用の安定に向け、無期転換申込権が発生する契約更新時における申込機会および転換後の労働条件、更新上限の有無などの書面明示の義務付け、②更新上限を定める場合等の理由の説明などが盛り込まれています。

裁量労働制については、専門業務型裁量労働制（専門型）の本人同意の義務化や企画業務型裁量労働制（企画型）を含めて同意撤回の手續きが義務化されたほか、健康・福祉確保措置が指針で強化されています。

このほかに秋までに、フリーランスと発注事業者の間の「業務委託」に係る事業者間取引を規制する「フ

リーランス・事業者間取引適正化法」が施行される予定となっています。さらには取引適正化だけではなく、個人事業者等の過重労働、メンタルヘルスなどの対策強化の法令改正に加えて、業種や職種を限定せず、保険料率0・3%で、フリーランス本人の全額負担による労災保険に「特別加入」できる制度も秋にスタートすることになっています。

一連の法令改正への対応は事業主にとって大きな課題となっています。すでに準備は進んでいると思いますが、早急の対応が求められます。

2024

2

第2回 若手と高齢者による「四世代同居」の働き方

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。一方、政府は70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要です。長期就業が求められる中で、今回は高齢者を積極的に活用し、戦力化している最高齢90歳の従業員が働く静岡県の中小企業の事例を紹介します。

高齢者を多く雇用し、戦力化し

ているのが農業機械や建設機械の部品に使われる金属パイプの製造を手がける静岡県のK社です。社員数約290人のうち60歳以上が約90人を占めています。高齢者を雇用するきっかけになったのは1990年代後半の深刻な人手不足のとき。地域に定年退職した元気な高齢者が多くいることに目を付けた当時の社長が折り込みチラシで求人したところ、大勢の高齢者が集まり、採用しました。

同業者からそんなに年寄りを集めてどうするんだ、と最初は笑われたそうですが、働く意志が

あり、真面目に仕事に取り組んでもらえれば高齢者も戦力になっ

製造工程を分解し、若手と協業体制 技能伝承など高齢者の強みを発揮

てくれることを発見したそうです。K社は元々大手の二輪、四輪

メーカーの部品が売上げの6割を占めていました。生産拠点の海外移転によって安い輸入品との価格競争にさらされた結果、生き残るために大手がやっていたがらないパイプ一本から注文に応じる「少量多品種、短納期型」にシフトし、技

術力を磨いてきました。多品種少量生産では機械と人の力をうまくマッチングさせることが大切になります。工程には部品の組み付けや製品の梱包など高齢者でもできる仕事が多量にあり。最新のNC旋盤やロボットの操作は若い社員が中心になります。製品が完成するまでにパイプ素材の加工・切断・曲げ・溶接・表面処理などさまざまな工程があり、それぞれの工程内での段取り作業

や、物の運搬などで多くの高齢者が働いています。

一番年齢が若い社員が高卒の18歳、上は90歳と、四世代が同居する形で働いています。高齢者を雇用することのメリットについて、K社の担当者は「祖父母が孫に接するように職場でも新人や若い人の面倒見がよく、やさしく教えなが

ら育ててくれる。高齢者にとっても若い人と接することで楽しく働ける。先達の技能・経験を若い人に教え、やさしさや思いやりを持って接することでチームが一つにまとまり、働く喜びやモチベーションの向上につながる」と言います。

ただし、高齢になるほど健康状態に個人差も生じ、家庭などの事情でフルタイム勤務が難しくなることも想定されます。体力の低下や個々の事情に応じて職場の中で判断しながら臨機応変に対応しています。介護などの事情がある場合は、一定期間休む、あるいは短時間勤務に切り替えるなど、本人と話し合って納得する形で決めています。突然の体調不良で出勤できない場合は、「総務や営業のスタッフも男女に限らず溶接など現場の経験があり、臨時的に交代で入ります」(担当者)。

高齢者雇用は制度や仕組みも大事ですが、作業の仕組みと高齢者の事情に応じた運用によって企業独自のやり方も可能です。