

70 歳までの雇用延長を検討へ

10 月 22 日、政府の「未来投資会議」が開催され、高齢者の雇用促進について議論がされました。安倍総理は、「70 歳までの就業機会の確保を図り、高齢者の希望・特性に応じて、多様な選択肢を許容する方向で検討したい」と述べ、いよいよ本格的に 65 歳以上への雇用延長が検討されることとなります。

背景に年金受給開始年齢の引上げも見据えられていることと思われませんが、大きな課題ですので、議論の行方をしっかりと見守る必要があります。

とはいえ、現実的に福祉・介護の現場では、65 歳以上でもバリバリ働いている方が多くいらっしゃいます。ここ数年、「70 歳以上の人を雇うことになったのですが、手続きの注意点はありますか?」「高齢者を雇うと助成金があるのですか?」といった問い合わせが増えていくことも実感します。

一方では、働く意欲はあっても体力が衰えて、現場の仕事ができなくなっていく、という問題も生じています。利用者の安心安全を守るうえでも、高齢の職員に**どこまでの業務を、どの程度までやってもらうのか**(新たな業務の創出も含め)、各事業所が考え、当人もしっかりと話し合っていく必要があります。

「働き方改革関連法」への対応は? ⑤

今回は、「勤務間インターバル制度の普及促進」について見ていきます。

勤務間インターバル制度とは、その日の終業時刻から次の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保するというものです。たとえば 9 時~18 時が定時の会社でインターバルを 10 時間と定めた場合、深夜 0 時まで残業したときには翌日の勤務開始が 10 時になるということです。

インターバル時間は法人・事業所ごとに決めるものですが、EU 加盟国では共通のルールとして 11 時間と定められています。

今回の法改正により、この制度を「労使で協議して導

入すること」が事業主の**努力義務**とされます。

義務ではありませんので無理に導入する必要はないのですが、特に 24 時間体制の職場などでシフト制の場合、どうしても不規則な勤務になりがちです。「疲れが取れない」「休んだ気がしない」という現場の職員さんの声はよく聞きます。

勤務間インターバルというルールを設けることで、「勤務と勤務の間にしっかり休息を取る」という意識を、労使双方が持つきっかけにもなるのではないのでしょうか。

まずは 8 時間などの短い設定でインターバル時間を決め、運用してみるのも一つの方法だと思います。

なお、9 時間以上のインターバル制度を導入した事業所への助成金もあり、**要した経費(研修会やコンサル、ソフトの導入など)の 4 分の 3 (上限 20 万~50 万円)**が支給されます。(時間外労働等改善助成金) ※ただし中小事業主に限る。

勤務間インターバルは国が強く PR しており、今後の働き方改革においても主要な施策になる可能性があります。まずは制度について学ぶところから始めてみてはいかがでしょうか。 次回へ続きます。

セミナーPart2 を開催しました!

「労務管理・人材育成セミナー2018 Part2」を、11 月 8 日(木)に長野市で開催しました。大変多くの皆様にご参加いただき、「コーチングとファシリテーション」「働き方改革、制度改革に向けて」のお話をさせていただきました。ご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました。

年度末(2 月~3 月)に Part3 を企画したいと考えております。またご案内しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net