

定年後の再雇用社員を イキイキさせる“かくし味”

～人事の“ひと手間・ひと工夫”にベテランさんはグッとくる～

川越社会保険労務士事務所 所長 川越 雄一

■ “消化試合”を防ぐために

時代は平成から令和に変わりましたが、今後「少子・高齢化」により人手不足はさらに深刻化するでしょう。そうなりますと、経験豊富で安定感のある定年後の再雇用社員の活用がますます重要となります。しかし、時として再雇用社員との雇用関係は、法律の義務だから仕方なくと、消化試合的な関係になりやすいものです。

それを防ぐには、ハート面（人の気持ち）、ソフト面（しくみ・制度）、そしてハード面（作業設備の工夫）という3つの方向性が考えられますが、本稿ではハート面とソフト面を中心に解説します。特にハート面では、再雇用社員の立場や働きぶりを認めて寄り添うことが有効です。何もこんなことまで…、と思われる方も多いと思いますが、再雇用社員はそのような心遣いにグッとくるのです。

また、再雇用契約は“お互い様”の条件で、手順を踏んで取り交わすなど、何も目新しいことではありませんが、このような基本的なことを確実に行うことが、再雇用社員をイキイキさせる“かくし味”なのです。

目次

《現状と問題点》

1. 消化試合的な関係になりやすい定年後の再雇用

- 1.1 仕方なく雇うから、ただ居るだけの人になる
- 1.2 若手社員にとっても“明日は我が身”

《取り組みの方向性》

2. 再雇用社員をハートとソフトでその気にさせよう

- 2.1 再雇用社員の居場所をつくる
- 2.2 適切な再雇用条件を提示する
- 2.3 年下上司はこうやって再雇用社員の気持ちをつかもう

《具体策その一》

3. “お互い様”の再雇用契約を結ぼう

- 3.1 定年後のことは1年前までに切り出す
- 3.2 再雇用者アンケートで事前に希望を把握する
- 3.3 このように説明して再雇用契約書を取り交わす

《具体策その二》

4. 契約更新時に光を当ててその気にさせよう

- 4.1 契約更新のタイミングとポイントを押さえる
- 4.2 1年間の感謝と今後への期待を伝える
- 4.3 更新を通じて65歳からの雇用を意識させる

《具体策その三》

5. 永年勤続に感謝し勤務に張りを持たせよう

- 5.1 褒めるより認める
- 5.2 三方良しの永年勤続お礼状

● 川越 雄一（かわごえ ゆういち） 川越社会保険労務士事務所 所長



1958年宮崎県生まれ。1991年に社会保険労務士を開業し、企業の労務指導に携わる。「人を大切にする経営」をベースにした指導は実践的で分かりやすいと評判がよい。特に、従業員の採用・定着支援は独特の視点から展開されており、他に類を見ない。また、月2本配信中のメールマガジン「割烹着社労士 川越雄一・労務のかくし味」は読みやすく内容が中小企業にぴったりと全国に読者が多い。さらに、筆者自身の日常生活を包み隠さず描いているブログ「社労士 川越雄一の成り行き日記」は、思わずクスッと笑える内容で、2005年9月から毎日投稿を続けている。ただ、家族からは「それは書かないで！」と釘を刺されることたびたび。著書に「小さくてもパートさんがグッとくる会社」「欲しい人材がグッとくる求人・面接・採用のかくし味」（労働調査会）等がある。人を大切にする経営学会会員。現在、宮崎県社会保険労務士会副会長。

<https://www.kawagoe-roumu.jp>