

マイナビバイト通信

MYNAVI BAITO REPORT

激変するシニアの再就職事情

Vol.54

2023.9



01 激変するシニアの再就職事情

02 応募者の実際の声をご紹介！採用活動で気を付けたいポイント

03 【外国人も日本の法律で守られている！】

外国人雇用において企業が順守すべき重要な法律を紹介

01

激変するシニアの再就職事情

「人手不足」が叫ばれるなか、60代以降の定年後世代も働き続けるのが当たり前の時代が到来しています。

しかし、年齢を重ねてからも「若い頃と同じような働き方」にこだわっていると、セカンドキャリアの入り口でつまずいてしまうこともあるかもしれません。

今月号では昨今のシニアの働き方の変化をまとめました！



企業側では「シニアの非正規」の需要が大きい①

3

正規採用にこだわらないメリット

総務省が発表した労働力調査（2022年）によると、非正規職員・従業員の割合は全世代では36.9%ですが、65歳以上に限ると76.4%に跳ね上がります。（次ページ 表6-2）
この数字だけを見ると、“シニアの労働力が安く買い叩かれている”というデータにもとらえられますが、シニアの側にも正規採用にこだわらないメリットが大きく2つあります。

メリット①

1つは、希望の条件を満たしやすいというポイントです。
職種や給与、勤務時間などについて、シニア層の希望する条件を満たせる人員募集は、正社員よりも非正規のほうが多いという現実があります。
最初から正社員狙いばかりだと、自分に合った募集を見逃してしまうことになりかねません。
また、60歳以上は、派遣3年ルール（派遣社員が同じ事業所の同じ部署で就業できる期間は、派遣就業開始日から原則3年までとする労働派遣法の決まり）の対象外となります。
正社員として重い責任を負わされるより、派遣社員のまま同じ職場で安定して働きたい願う人にとってはプラスにとらえられる材料でしょう。



メリット②

もうひとつのメリットとして、
『入り口は派遣で、最終的には正社員を狙う』というステップアップが目指せる点が挙げられます。
派遣社員として働きながら新しいスキルや経験を身につけ、
正社員として採用される可能性を高めることは60代以降でも十分に可能です。



企業側では「シニアの非正規」の需要が大きい②

表6-2 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者の推移（割合）

		役員を除く雇用者		正規の職員・従業員																非正規の職員・従業員					
				正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	正規の職員・従業員								非正規の職員・従業員											
						15~64歳	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	15~64歳	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上						
男女計	2013年	—	63.4	36.6	65.4	51.3	72.7	71.1	67.8	52.2	28.5	34.6	48.7	27.3	28.9	32.2	47.8	71.5							
	2014	—	62.6	37.4	64.9	51.8	72.1	70.4	67.3	51.7	26.9	35.1	48.2	27.9	29.6	32.7	48.3	73.1							
	2015	—	62.6	37.4	65.3	52.2	72.8	70.4	67.4	52.6	25.8	34.7	47.8	27.2	29.6	32.6	47.4	74.2							
	2016	—	62.5	37.5	65.6	52.4	73.7	70.7	67.6	52.7	24.9	34.4	47.6	26.3	29.3	32.4	47.3	75.1							
	2017	—	62.8	37.2	65.9	52.7	74.2	71.4	67.7	52.9	25.6	34.1	47.3	25.8	28.6	32.3	47.1	74.4							
	2018	—	62.2	37.8	65.7	50.2	75.1	71.2	67.9	53.1	23.7	34.3	49.8	24.9	28.8	32.1	46.9	76.3							
	2019	—	61.8	38.2	65.6	49.6	75.3	71.3	67.9	53.4	22.7	34.4	50.4	24.7	28.7	32.1	46.6	77.3							
	2020	—	62.9	37.1	66.8	51.3	76.6	72.5	68.8	55.0	23.5	33.2	48.7	23.4	27.5	31.3	45.0	76.5							
	2021	—	63.3	36.7	67.3	51.7	77.6	72.9	69.0	55.5	24.1	32.7	48.3	22.4	27.1	31.0	44.5	75.9							
	2022	—	63.1	36.9	67.2	50.1	77.9	72.6	69.3	55.4	23.6	32.8	49.9	22.1	27.4	30.7	44.6	76.4							
割合 男	2013年	—	78.9	21.1	81.8	54.9	83.7	90.8	91.0	67.5	30.1	18.2	45.1	16.3	9.2	9.0	32.5	69.9							
	2014	—	78.3	21.7	81.6	56.3	83.2	90.3	90.6	67.1	28.6	18.4	43.8	16.8	9.7	9.4	32.9	71.4							
	2015	—	78.2	21.8	82.0	56.1	83.5	90.2	91.0	68.5	28.2	18.0	43.9	16.5	9.8	9.0	31.5	71.8							
	2016	—	77.9	22.1	82.1	55.6	84.2	90.3	91.1	68.8	27.7	17.9	44.4	15.8	9.7	8.9	31.3	72.3							
	2017	—	78.2	21.8	82.5	55.6	84.8	90.8	91.3	69.7	28.6	17.5	44.4	15.2	9.2	8.7	30.3	71.4							
	2018	—	77.8	22.2	82.6	53.8	85.7	90.8	91.4	70.8	27.6	17.4	46.2	14.3	9.2	8.6	29.2	72.4							
	2019	—	77.2	22.8	82.4	53.2	85.5	90.7	91.3	71.6	26.7	17.6	46.8	14.5	9.3	8.7	28.4	73.3							
	2020	—	77.9	22.1	83.1	53.6	85.7	91.0	91.8	73.5	28.0	16.9	46.4	14.3	9.0	8.2	26.5	72.0							
	2021	—	78.2	21.8	83.3	54.4	86.1	91.1	91.7	74.0	29.1	16.7	45.6	13.9	8.9	8.3	26.0	70.9							
	2022	—	77.8	22.2	83.0	53.0	85.8	90.7	91.4	74.0	28.7	17.0	47.0	14.2	9.3	8.6	26.0	71.3							
割合 女	2013年	—	44.2	55.8	45.2	47.7	58.6	45.2	40.8	32.5	26.3	54.8	52.3	41.4	54.8	59.2	67.5	73.7							
	2014	—	43.4	56.6	44.5	47.3	57.9	44.6	40.2	31.9	24.4	55.5	52.7	42.1	55.4	59.8	68.1	75.6							
	2015	—	43.7	56.3	45.1	47.9	59.2	45.4	40.3	32.6	22.7	54.9	52.1	40.8	54.6	59.7	67.4	77.3							
	2016	—	44.1	55.9	45.9	48.8	60.5	46.2	40.8	33.2	21.3	54.1	51.2	39.5	53.8	59.2	66.8	78.7							
	2017	—	44.5	55.5	46.4	49.6	61.1	47.5	41.4	32.4	21.9	53.6	50.4	38.9	52.5	58.6	67.6	78.1							
	2018	—	44.0	56.0	46.1	46.9	62.2	47.5	41.8	32.1	18.8	53.9	53.1	37.8	52.5	58.2	67.9	81.3							
	2019	—	44.0	56.0	46.5	45.9	63.0	48.4	42.3	32.3	18.0	53.5	54.1	37.0	51.6	57.7	67.7	82.0							
	2020	—	45.6	54.4	48.2	48.7	65.8	50.4	43.4	33.3	18.0	51.8	51.3	34.2	49.6	56.6	66.7	82.0							
	2021	—	46.4	53.6	49.2	48.9	67.6	51.4	44.2	34.3	17.8	50.8	51.1	32.4	48.6	55.8	65.7	82.2							
	2022	—	46.6	53.4	49.5	47.4	68.7	51.6	45.1	34.4	17.1	50.5	52.6	31.3	48.4	54.9	65.6	82.9							

シニア世代の労働市場では非正規雇用が圧倒的に多い（年齢階級別役員を除く雇用者の推移・総務省統計局『労働力調査（基本集計）2022年（令和4年）平均結果』より）

65歳以上の非正規の職員・従業員の割合は2013年と2022年を比べると**4.9%上がっている**



まとめ

正社員としてバリバリ働きたいと考える人も、派遣でゆるやかな安定を求める人も、シニア世代であれば「まずは非正規から」という選択に——それが新たな常識となるのかもしれませんが。

02

応募者の実際の声をご紹介！ 採用活動で気を付けたいポイント

応募者対応時に発生しやすい事案や気を付けるべきポイントを、過去の問い合わせがあった内容をもとにご紹介します。

応募者への対応が原因でトラブルへ発展し、企業のイメージ悪化や、最悪の場合金銭的な補償につながる場合もあります。今後の求人原稿の打ち出し方や、面接対応の参考になれば幸いです。



採用活動で気を付けたいポイント

～背景と目的～

背景



応募者への対応が原因でトラブルへ発展し、さらにその後事態が悪化することで、追加の対応が発生して稼働工数を割ってしまうケースが散見されます。

目的



企業様のご対応により、イメージ低下や金銭の補償といったトラブルに発展するリスクがあります。そのようなリスクを回避し、採用活動をスムーズに進めていただくために過去のお問合せ事例をご紹介します。

今回は『シニアからの応募』に関する事例をご紹介します！



採用活動で気を付けたいポイント

～シニアからの応募に関する事例～



【ケース】 年齢制限により応募を拒否された。

※過去にお問い合わせ等で発生した事例を基に構成しています。



応募者

シルバー歓迎と書いてあったので応募しました。

(欲しい求職者より年齢が上だから断ろう。)
申し訳ないのですが
60歳以上の応募は受け付けていません。



企業

(応募者が思うこと)



応募者

シルバー歓迎というフラグから探していたのに
事実と異なる。
違うなら初めから消しておいてほしい。

Point

求人原稿の募集年齢を確認した上で
応募するシニアの求職者は多く存在します。

応募者への説明として、掲載事実と異なる
内容を伝えることで、不信感を与え企業様の
イメージ低下に繋がる可能性があります。
今回のような問い合わせ発生を回避するた
めには、

- ・募集する際に求める人物像を
具体化して求人掲載をする
- ・フラグが原稿と一致しているか確認をする
といった対応を取ることをお勧めします。

03

【外国人も日本の法律で守られている！】 外国人雇用において 企業が順守すべき重要な法律を紹介

外国人労働者を雇用する際は、
日本人と同等の待遇が必要と法律で定められています。
これを知らずに雇用し、法律に反して罰せられてしまう企業も少なくありません。

今回は、外国人を受け入れる際に守らなければならない重要な法律をピックアップし、
詳しく解説していきます。



外国籍の方であっても日本に在留している場合は日本人同様に等しく法律が適用されます

雇用している人物が外国人であったとしても法律を遵守して就労させなければなりません。

例えば、外国人なら日本人よりも安い賃金で働かせていいと言う方もいますが、これは違法です。外国人労働者の雇用は採用の過程で費用を抑えることが可能ですが、雇用において特別安く雇い、酷使していいということは絶対にありません。

外国人雇用で覚えておきたい重要な法律は、以下の4つです。

【外国人雇用において守るべき4つの重要な法律】

①最低賃金法

②出入国管理及び難民認定法

③雇用対策法

④労働基準法

労働基準法以外は外国人雇用の際に特に注意すべき部分があるため、さらに詳しく解説します。



① 最低賃金法

「最低賃金法」とは

皆さんもよくご存知の「最低賃金法」も外国人に適用されます。

たとえ最低賃金額より低い賃金で雇用契約を締結したとしても、法律によって無効とされ、最低賃金額との差額を事業主は支払う必要があります。

地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、50万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

地域別最低賃金は毎年10月1日近辺、地域別最低賃金発効の前にアナウンスされます。

今年も8月に入って、賃金引き上げのニュースが出始めています。

東京都は2023年から最低賃金1113円に改正される見通しです。

【！】外国人の給与設定は在留資格「特定技能」が許可されるかどうかに影響する

外国人労働者の給与が、自社で働く日本人と比較して給与水準が低い場合、最低賃金を上回っていたとしても在留資格「特定技能」を取得できないことがあります。

特定技能の制度では、日本人と同等以上の給与水準が要求されているからです。

具体的には、日本人と同等以上の賃金、

さらには外国人であることを理由とした待遇の差が差別的であってはならないと定められています。

これに適合しない場合、特定技能の在留資格申請が不許可（つまり雇用が認められない）になる可能性があります。



「出入国管理及び難民認定法」とは

難民の問題で昨今話題となっていたのが

「出入国管理及び難民認定法」略して「入管法」です。

「入管法」とは、正式名称「出入国管理及び難民認定法」のことで日本に出入国するすべての人と日本に在留するすべての外国人の在留の公正な管理を図ることを目的とした法律です。

就労以外の法律も定められていますが、

昨今は外国人材の必要性に伴い頻繁に改正されているため、最新の入管法を知っておくことがおすすめです。

入管法の中で特に知っておくべきことは、

「外国人の就労は入管法で認められた在留資格のみである」

ということです。

それ以外の在留資格で外国人を働かせてしまった場合、

雇用した事業者は不法就労助長罪に問われ、3年以下の懲役や、300万円以下の罰金に科される可能性があります。

就労のための在留資格・就労ビザ

- 技術・人文知識・国際業務
- **特定技能**
- 技能実習
- 介護
- 企業内転勤
- 経営・管理
- 技能
- 興行
- 教育
- 研究医療
- 芸術
- 宗教
- 報道
- 法律・会計事務
- 教授



※「留学」などは就労ビザではないため、
資格外活動許可が必要



③ 雇用対策法

「雇用対策法」とは

雇用対策法は、少子高齢化による人口構造の変化などに対応して、国が総合的に必要な手立てを講じることで労働力の需給均衡や職業の安定を目的とした法律です。以下2つは外国人特有の法律です。

【企業の義務】外国人雇用状況の届出を行う

外国人を雇用した場合、アルバイトや正社員といった雇用形態に関わりなく、その氏名、在留資格などを届け出ることがすべての企業に義務づけられています。

その義務を課す根拠が雇用対策法28条「外国人雇用状況の届出等」です。

届出の目的は、外国人の雇用環境の改善に向けて、国が企業へ助言や指導を行うこと、離職した外国人への再就職支援を行うこと、不法就労防止などです。



外国人労働者の雇用管理改善等に関する事業主の対処指針

外国人は日本の雇用慣行や求職活動に必要な情報が不足しています。

その情報格差により外国人が能力を発揮できないことのないよう、雇用対策法8条では、

事業主は、外国人が職業に適応することを容易にするための措置、雇用管理、離職する場合の再就職の援助などに関し必要な措置を講ずる努力義務を定めています。

詳細は「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」で確認できます。



企業が守るべき外国人労働者雇用の法律 | 行政書士が徹底解説

2023年10月27日 | 行政書士ライター

雇用ノウハウ



Twitter Facebook はてブ Pocket URLコピー

執筆者: 行政書士 / 武田敬子

外国人労働者は、日本人労働者より安く働かせることができると思いませんか？それは誤解です。外国人労働者を雇用する際も日本人を雇用する際と同等の待遇が必要と法律で定められています。

今回は、外国人を受け入れる際に守らなければならない法律について詳しく解説していきます。

目次

企業が外国人労働者を雇用する際に守るべき法律

日本人労働者に適用される法律として、雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法、男女雇用機会均等法などがあります。多くてびくつくられたのではないのでしょうか？

これらの法律は外国人労働者にも、すべて適用されます。

以下では特に大事な「労働基準法」、「出入国管理及び難民認定法（以下「入管法）」、「雇用対策法」、「最低賃金法」の4法に絞って、解説します。

新着記事

雇用ノウハウ / 2023.7.31
急増中のネパール人労働者の採用は今が始め時！雇用

雇用ノウハウ / 2023.7.18
ミャンマー人を採用したい！求人募集のステップや

海外文化 / 2023.6.28
【日本で急増中】ネパール人の性格や特徴は？一緒に

記事ランキング

1 ビザ / 在留資格 / 2023.6.21
在留カード更新はいつなら間に合う？必要書類や有効

2 ビザ / 在留資格 / 2023.6.14
ビザ / 在留資格 / 2023.6.14

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/know-how/5921>

マイナビグローバルが運営するメディア『外国人採用サポネット』で記事をチェック！

外国人の採用・雇用に役立つ情報をお届け！
「外国人採用サポネット」

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/>

外国人採用に関する様々な記事を掲載中です！

【2023年最低賃金】違法？外国人労働者の給与で注意すべきポイントを解説

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/know-how/2397>

就労ビザとは？全16種類や申請方法などを総まとめ

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/10025>

【違反に注意】外国人労働者の労働時間の制限について解説！留学生のオーバーワークも

<https://global-saponet.mgl.mynavi.jp/visa/8701>