

高年齢者の職業作業実態

[研究メンバー]

主査	今野浩一郎	東京学芸大学助教授
	内田 賢	長岡短期大学講師
	下田健人	應応義塾大学大学院
	橋本淳一	淑徳保育生活文化学校講師
	鈴木修一	消費経済研究所調査事業部調査役

[報告書目次]

- 1 目的
- 2 方法
- 3 60 歳台前半層の就業実態
- 4 事例レポート

[内容要旨]

労働省から委託を受けて、60 歳台前半層を多数雇用している企業における高年齢者の就業の実態を、

- ・雇入れ時の状況、勤務形態、賃金等の雇用・就業状況
- ・従事している仕事の内容、所要要件といった就業職種

等の側面から明らかにし、産業、職業構造が変動する中で高年齢者の雇用・就業の機会を確保するための方策の検討に資する目的で調査を実施した。

I 調査方法

財団法人高齢者雇用開発協会で把握している 60 歳台前半層多数雇用企業の中から、20 社を選定して、各企業の人事・労務担当者に対するヒアリング調査を行った。

このうち、55 歳以上者の活用を主な目的として設立された、高齢者会社が 7 社あり、うち 6 社は特定企業の定年退職者を対象としたものである。

主な調査項目は、① 企業の概要、② 高年齢者の雇用・就業状況、③ 高年齢者の就業職種、④ 高年齢者雇用の動向である。

II 調査結果

1 60歳台前半層の雇用就業状況

- (1) 雇用就業状況： 60歳台高年齢者が就業するまでのルートには主に3つのタイプがある。
①は「生え抜き型」で、現在の企業に若いときに入りそのまま継続雇用されていたケースで、今回の調査では多くない。②は親会社からの「定年前出向・転籍」で60歳直前に行われ、親会社の事情が強く反映する。③は「高齢期中途採用」で、このルートが最も主であり、積極的に活用して60歳台の高年齢者を多数雇用し戦力化している。
- (2) 雇用契約： 入職経路によって雇用契約に違いがあるが、定年年齢を超える高年齢者は1年契約の嘱託が一般的で、この点では差がない。③ルートの場合是最初から臨時工として雇用され、定年年齢以降嘱託契約に移行するものがみられる。
- (3) 専門能力型の雇用： 60歳台高年齢者を実際に採用する場合企業側のニーズは、特別専門能力を要しない人と専門能力を要する人に分かれるが前者は、前職の知識等を生かせる仕事に就き「専門能力を有する高年齢者」となり、後者は、前職での技術等を活用できない仕事に就く者である。専門能力を要する人材の採用には高年齢者中途採用ルートからは難しく、出向・転籍ルートが中心になり、50歳台まで親会社等で経験したと同種の仕事に配置される場合に限られるともいえる。中途採用ルートから専門的能力を要する人材を雇用することは出来るが、現実には大変難しく、このような外部労働市場から雇用できる仕組みが充分でないことを示している。
- (4) 勤務形態： 高年齢者に特別な勤務形態を採る企業は稀で、配置される仕事上その必要がないものとしている。ただし高年齢者が不可欠な戦力である企業は、勤務形態に改善を加え、有効活用と定着を図ろうとしている。
- (5) 賃金等の処遇： 賃金・退職金等処遇は「生え抜き型」と「出向・転籍ルート」の場合、定年前後で給与は大きく減少する。対して「中途採用ルート」の場合は、かなりの企業が定年前後で給与格差を設けず、率は低下するものの連続的に上昇し、定期昇給・ベア・ボーナスについても他の従業員に近い処遇をしており、中核的な戦力として期待しているが故と思われる。
- (6) 能力開発： 高年齢者に対する能力開発の必要はあまり認められていない。専門能力を要するものは前職の継続が前提であり、不熟練職種には元来不要と思われる。ただ、「中途採用ルート」の場合は、入社後の専門知識をつけるための教育が行われているが、60歳台高年齢者を対象に設計されているものではない。

2 60歳台前半層の就業職種

- (1) 必要な知識、技能、資格要件： 事務作業では、経理・簿記等実務経験を有する人を採用し、全くの未経験者は不可とか、職種によっては人柄等を重視、また、各種資格所有者を採用する

企業が多い。採用後資格を取得させる企業もある。

- (2) 就業援助： 就業を助けるために行われている配慮は、まず健康管理についてである。老化が一段と進む時期で、働くための前提となる心身の健康は個人にとっては勿論、企業にとっても重要である。次いで、作業が過負荷にならないように適正職務への配置転換、作業環境の改善、治工具やマニュアルの改良等職務再設計の配慮をしている企業も見受けられる。