

# ▶プラスチック製品製造業 高齢者雇用ガイドブック

全日本プラスチック製品工業連合会  
プラスチック製品製造業高齢者雇用推進委員会



## >>目次

1. 高齢者雇用の意義
2. 高齢者雇用の実践
3. 参考資料

このガイドブックは、高齢者雇用の意義から具体的な制度設計や賃金設定まで、プラスチック製品製造業界の先進事例やデータを紹介しながら分かりやすくまとめています。プラスチック製品製造業の企業経営者や人事担当者向けに書かれた高齢者雇用の「手引き」としてご活用ください。

## はじめに

### ■高齢者雇用のメリット

プラスチック製品製造業においては、設備の機械化が進んでいるとはいえ、いわゆる「職人」の技能・経験の活用が不可欠です。こうした熟練技能の活用やその継承のためにも、本業界において高齢者を有効活用する必要があるといえます。一方、従業員の就労意欲は旺盛で、60歳以降も「働き続けたい」との回答が半数近く(従業員アンケート調査)あります。現在、多くの企業で派遣社員を雇用していますが、高齢者を雇用した場合と比較し、費用対効果を多面的に検討し、雇用を適切に選択していくことが必要です。本ガイドラインでは、以下7点の有効な実績例を踏まえ高齢者雇用のメリットを具体的に示しています。

- ① 技術指導、若手の育成、技術継承
- ② 新たな事業や業務における対応
- ③ 専門性の活用
- ④ 管理業務の強化
- ⑤ 顧問、相談役
- ⑥ 労働力不足への対応
- ⑦ 経験者の有効活用

## 高齢者雇用の実践

### ■高齢者雇用のポイント

#### A. 改正高齢法の概要

平成18年4月に施行された改正高齢法では、企業に i. 定年の引き上げ、ii. 継続雇用制度の導入、iii. 定年の廃止のいずれかの雇用確保の

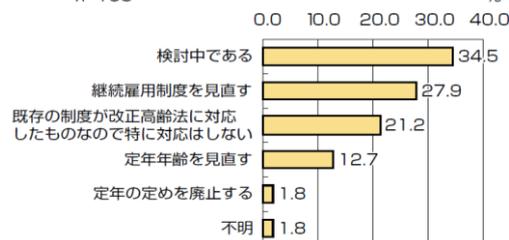
取り組みを求める内容となっています。これまで努力義務だった高齢者雇用が、法律によって60歳定年以降も「義務化」されたのが大きな変更点です。

平成17年10月に、プラスチック製品製造業の企業を対象に実施されたアンケート調査では、改正高齢法への対応状況については、施行前ということもあって「検討中」とした企業が3分の1と多くを占めました。次いで多かったのは「継続雇用制度を見直す」で全体の約3割を占めました。

一方、「定年の見直し」や「定年の定めを廃止」はあまりみられませんでした。この2つの制度では無条件に雇用が継続されることから高齢者の働く意欲が思うように上がらないなどの特徴があるため、これを採用している企業はあまりないようです。

また、プラスチック製品製造業においては、定年以降の雇用制度がある企業の雇用制度について、約4分の3が「再雇用制度のみ」です。

改正高齢法への対応（企業アンケート、単一回答）  
n=165 %



#### B. 基準の設定

継続雇用制度を設計する上で、最も大切なことの1つは継続雇用者を選定するための「基準」の内容です。

プラスチック製品製造業の先進事例をみると、基準は企業の実態に即して様々な観点から設計されており、たとえば意欲、健康、人事考課、スキル等に関する基準がみられます。

また、継続雇用者の基準を設ける以外にも、会社が仕事内容や労働条件を提示して、継続雇用の希望者を限定する方法もあります。この方法では、過度に魅力のない仕事内容や低い賃金を提示すると、会社が本当に必要とする従業員まで継続雇用を希望しなくなってしまうリスクがあるので、注意が必要です。また高齢者に提示する労働条件は、「合理的な裁量の範囲」となっていなければなりません。

60歳時の水準と比較して希望する賃金(年収)について、従業員アンケートによると、最も多い回答で「8~9割」(34.0%)、次いで「6~7割」(30.7%)、「ほぼ同水準」(27.3%)の順となり、高齢者の賃金設定では、公的給付とのバランスを考慮しつつ、仕事内容や働き方に応じて慎重に設計することが求められます。

### C. 労働時間の設定

下の図は、プラスチック製品製造業において、60歳時の水準と比較した高齢者の労働時間(勤務日数、労働時間)に関して、企業の実態と高齢者の希望を比較したものです。これからわかるとおり、企業が設定している労働時間は、高齢者が望んでいるよりも長い、ということがいえます。

| 勤務日数   |                  |                   |
|--------|------------------|-------------------|
|        | 企業の実態<br>(n=165) | 高齢者の希望<br>(n=238) |
| ほぼ同水準  | 74.5%            | 48.7%             |
| 6~9割程度 | 21.2%            | 46.2%             |

| 労働時間   |                  |                   |
|--------|------------------|-------------------|
|        | 企業の実態<br>(n=165) | 高齢者の希望<br>(n=238) |
| ほぼ同水準  | 63.0%            | 41.2%             |
| 6~9割程度 | 31.5%            | 52.1%             |

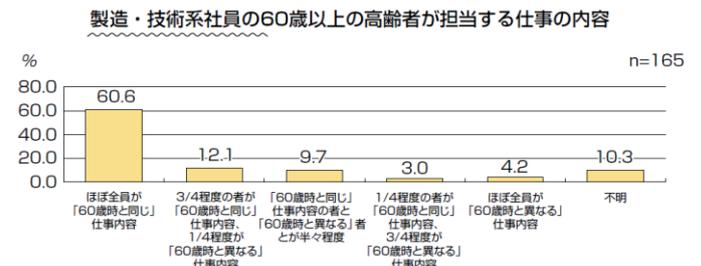
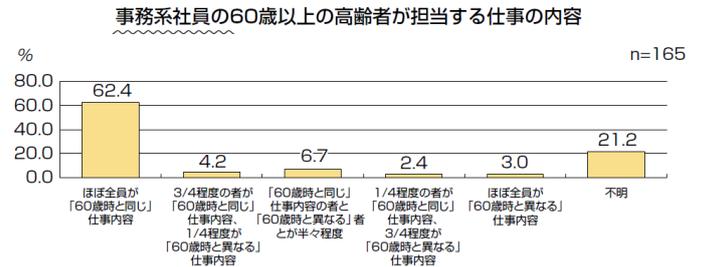
また、高齢者の能力・体力や働き方の希望に応じて、フルタイム勤務、アルバイト勤務、パート勤務など、様々な働き方を用意することも必要です。

### ■高齢者を雇用してからのポイント

#### A. 本人の経験が活かせる仕事に就けると同時に、技能の伝承を担わせる

企業アンケート調査で「60歳以上の高齢者が担当する仕事の内容」について聞いてみると、「60歳時と同じ仕事を担当させている」と答えた企業が多数を占め、企業ヒアリング調査でも、比較的早期か

ら高齢者雇用に取り組んでいた企業ほど、定年後の仕事として「定年前の仕事の継続」を基本とする場合が多いという実態がありました。



### B. 健康とやる気の維持に配慮する

**健康** : 従業員アンケート結果から高齢者の7割が「加齢による身体機能の低下」を不安に感じています。

→「上司や同僚が高齢者の日々の働きぶりに変化がないかどうか気遣う」

**やる気** : 従業員アンケート結果から高齢者ほど「経済的な理由よりも生きがい等のために働く」という傾向がよくなることがわかりました。

→「活躍した場面で、仕事をしっかりと評価する」

### ■賃金設定とモチベーション管理

本ガイドラインでは、失敗事例を挙げて、継続雇用者の賃金決定に関する5つのポイントをまとめ、それぞれのポイントについて試算をしています。

その① 幹部は特別待遇にすることでモチベーションを維持する

その② 標準的な人に30万円ぐらいの生活費を出すようにする

その③ 対象者を上中下に分けて標準的な“中”の人に20万円ぐらいの賃金を支給する

その④ 定額部分が支給される年代になったら労働条件を見直す

その⑤ 賃金の見直しは本人にじっくり説明してから行う

### Check! 【忘れないでね! 定年退職時の特典

である社会保険の「同日得喪」】

社会保険加入の場合で再雇用後の賃金が定年前の賃金に比べて、低下しており標準報酬月額に変動があるとき、定年日の翌日で資格喪失と資格取得の処理を同日で行います。これを行えば、「資格取得月から社会保険料が低下する」「資格取得月の翌月から年金支給停止額の変更が行われる」というメリットがあります。