

▶ 高齢者派遣のガイドライン

労働者派遣が高齢者雇用の未来を拓く

社団法人 日本人材派遣協会
労働者派遣事業高齢者雇用推進委員会



>>目次<<

序章 少子高齢化:労働者派遣事業に期待される高齢者の雇用の推進
第1章 高齢者派遣実施のモデルケース
第2章 高齢者派遣の課題
終章 高齢者派遣の展望

労働者派遣事業における高齢者派遣の現状を踏まえ、既に高齢者派遣に取り組んでいる各社の先行事例をモデルケースとして紹介するとともに、先行事例から提起された6つの課題に対する対応策をとりまとめ、今後の高齢者派遣の普及・促進のためのガイドラインとしてとりまとめています。

序章 労働者派遣事業に期待される高齢者雇用の推進

現行の高年齢者雇用安定法では、定年の定め
の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入の
いずれかの措置を講じることを求めています。しか
し、定年の定め廃止や定年の引上げのように一
律に社員全体に及ぶ制度の改定については、経
営者側が雇用を丸抱えすることからの抵抗も強く、
現実には継続雇用制度の導入を実施しているケー
スが多いと思われます。

こうした中で継続雇用制度の一対策として労働
者派遣制度を利用するという企業が増えています。
労働者派遣は個人の希望を反映させた雇用契約
の締結を可能にすることから、就業規則や労使協
定による固定的な契約形態に縛られないという利
点があります。特に働く側からみると老齢年金を減
額されることなく働き続けたいという要望もあり、む
しろ65歳以上においてフルタイム労働を希望しな
い労働者も多く存在します。

また、高齢者の場合、健康に不安を抱えている
方もおり、労働時間の柔軟性を確保することが、健
康と労働の両立においても大きな課題であることを
考えれば、企業も高齢者も継続雇用制度に労働者
派遣を取り入れるケースは増えてくるでしょう。

第1章 高齢者派遣実施のモデルケース

第1章では、「高齢者派遣を一般派遣事業の一
部としながら実績を挙げている派遣会社」、「高齢
者に特化した派遣事業を展開している派遣会社」、
「高齢者雇用の場の拡大を目指し派遣事業化を図
った派遣会社」等、具体的な事業のモデルケー
スを挙げています。

なお、継続雇用対策などへの取組み傾向を理解
しやすくするために、派遣会社の資本形態別に、
親会社が別の事業体(金融、商社、製造業、公共
サービス等)を営んでいる『資本系』と、親会社の
存在の有無に関わらず、独立した事業体としての
体をなしている『独立系』と区別しています。

モデルケース 独立系:高齢者派遣の事業化
を計画し、サービス形態を模索する派遣会

高齢者雇用の場の拡大のため派遣事業化を図った
60歳以上を対象とする労働者派遣を明確に謳
い、ピンポイントでの募集・営業を実施している。
業務内容も限定し、①製造業への派遣(技術者)、
②営業・販売職の派遣を対象として、経験や実績
が重視される分野を重点的に派遣労働対象とす
ることで、就労の可能性が高い求職者を集め、派
遣先に供給できる体制を構築している。

モデルケース 資本金系: 大手顧客に即戦力の高齢技術者を積極的に売り込む派遣会社

高齢者派遣を事業の一部として実績をあげている派遣先の技術者派遣の依頼時に、高齢者派遣の提案をしている。この成功が口コミで同業他社に広がり、当社へのさらなる派遣依頼につながっている

第2章 高齢者派遣の課題

1. 料金設定

高齢者派遣の料金設定は、賃金と直結する問題ですので、配慮を要するよう思われますが、実のところ料金設定についてはかなりシンプルなルールが適用されているケースが多いようです。本書では以下のタイプ別に料金設定の際の傾向をまとめています。

- ① 経験知識を必要とする専門業務での料金設定
- ② 高齢者派遣をパッケージで営業する場合の料金設定
- ③ 軽作業など専門性を要しない業務での料金設定
- ④ 従来、主として高齢者以外がやっていた業務に高齢者を入れる場合の料金設定
- ⑤ 継続雇用対策でグループ会社(親会社)から人を受け入れる場合の料金設定

2. 在職老齢年金制度

実際に老齢年金を受給していても、年金制度をよく理解しているとは限らないことに配慮が必要です。在職老齢年金制度に関する告知は、派遣スタッフにとっては重要な情報となりますので、どのように告知するか、また、相談をどう受け付けるか、この双方への対応が必要となってきます。

3. 労働意欲

高齢者が派遣就労する理由は、派遣元の業態によって傾向があるようですが、派遣スタッフによってもかなり多様です。派遣元はこの理由をよく理解して、できる限り就労に前向きになっていただくよう、訴求力の高い人材募集や、サービスの見せ方をすべきです。派遣就労の理由に由来するケースとして、以下が挙げられます。

- ① 「生きがい」「社会参加」型派遣就労
- ② 「副収入が欲しい」「健康のため」型派遣就労
- ③ 「家庭での居場所がない」「やることがない」型派遣就労

④ 「生計を得るため」型派遣就労

登録の段階で高齢者の本意を聞き出せるようコミュニケーションに努めることが重要ですが、どのような理由にしても労働意欲の喚起においては、キャリア・経験を持った人に対する敬意・言葉遣いへの配慮は必要不可欠なものです。

この他、継続雇用制度の中で自身の派遣先就労場所を確保している場合は、従来の経験知識を期待されるか、あるいは自身の意向が尊重されて就労していますから、就労できること自体が労働意欲につながっていると考えてよいケースもあります。

4. 健康問題

派遣元は、高齢者に対する継続的な健康への配慮が必要です。60歳でも元気な人は多くいますが、やはり年齢を重ねていけば体力の衰えがありますし、慢性的な疾患を抱えている可能性も高くなります。疲労が蓄積すれば、健康に支障がでることが考えられます。健康問題への取組みについては①2名以上のシフト勤務を推奨、②健康診断の回数を増やす、③個別フォローによる健康への配慮等、いくつかの対応策があります。

5. 派遣先でのトラブル

高齢者派遣における派遣先でのトラブルについては、派遣先指揮命令者の対応がトラブルになる場合と派遣スタッフの就労態度・姿勢がトラブルを招く場合の例があります。高齢者であっても、派遣先においては新人であることを派遣先指揮命令者、働く高齢者双方から理解しておく必要があります。

6. 派遣前の教育

高齢者への教育というと、よくパソコン教育等が挙げられることが多い印象がありますが、モデルケースでは、そうした教育を積極的に施している派遣元はなく、次の教育を行っています。

- ① 個人情報保護・機密保持・コンプライアンス
- ② 安全衛生
- ③ 資格取得
- ④ 派遣就労の際の心構え

Check !

モデルケースでは、高齢者派遣への取組み状況別に、資本形態、事業概要、事業特徴、高齢者派遣の特徴、高齢者派遣割合等をレポートした上で、高齢者派遣の実施において成功したモデルを列記しています。