

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

建築板金業 高齢者雇用推進事業「ガイドライン」
建築板金業で
～生き生きと働き続けるために～

平成21年10月

社団法人 日本建築板金協会
建築板金業 高齢者雇用 推進委員会

はじめに

社団法人日本建築板金協会は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から産業別高齢者雇用推進事業の委託を受け、平成19年度から3カ年にわたり、当協会内に高齢者雇用推進委員会を設け、当業界における高齢者雇用の推進方策について検討してまいりました。その成果をとりまとめたものが本ガイドラインです。

日本経済は昨年来急激な景気悪化に見舞われ、平成21年度に入り、生産活動を中心に持ち直しの兆しが見えては来たものの、まだまだ予断を許す状況にはありません。当業界におきましても、受注競争の激化など経営環境はますます厳しさを増すとみておく必要があります。また、少子高齢化の影響を受け、従業員や技能者など人材面では、若手の確保が難しい状況にあります。その一方で、50代、60代は増加しつつあります。彼らをどのように戦力化していくか、高所作業における年齢制限の問題にどう対処するかといった、高齢化問題への取り組みは、業界全体にとって避けて通ることのできない喫緊の課題となって参りました。

本ガイドラインは、高齢者雇用の背景と目的、同業他社の実情、公的助成の活用方法、ベテラン戦力化のヒント、業界発展のための課題についてまとめてみたものです。本ガイドラインが会員各位のますますのご発展にいささかなりともお役に立てるのであれば、これに過ぎる喜びはありません。

最後になりましたが、本ガイドラインのとりまとめにあたり、ご尽力いただきました建築板金業高齢者雇用推進委員会の八幡座長（法政大学教授）、後任の藤本座長（独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員）を始め、委員各位並びに実態調査やヒアリング調査にご協力を頂きました関係各位に厚く御礼申し上げます。

社団法人 日本建築板金協会
会長 勝又貞治

高齢者雇用推進委員会 構成員

〈座長〉

八幡 成美¹ 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
藤本 真² 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員

〈会員企業代表〉

磯野 恒夫 有限会社 中野金属 代表取締役
大江 源一 大江金属工業株式会社 代表取締役
川村 竹男 株式会社 カワムラ 代表取締役
森川 文明 株式会社モリカワ板金 代表取締役
山田 上 有限会社山田板金工業所 代表取締役

〈産業団体代表〉

柴田 英行 社団法人日本建築板金協会 専務理事
新井 東彦 全日本板金工業組合連合会 事務局長
小林 光徳 社団法人日本建築板金協会 業務課長
平野 雅子 社団法人日本建築板金協会 総務係長

〈シンクタンク〉

山藤 康夫 株式会社日鉄技術情報センター 主席研究員
染矢 隆彦 株式会社日鉄技術情報センター 客員研究員
佐藤 大介 株式会社日鉄技術情報センター 客員研究員

1.平成19～20年度座長就任
2.平成21年度座長就任

目 次

はじめに	i
高齢者雇用推進委員会 構成員	ii
要 約	1
本ガイドラインから得られる10のヒント	4
第1章 なぜ高齢者雇用なのでしょうか?	8
1. 高齢化が進み、人口が減り始めています	8
(1) 人口構造が変化し、少子高齢化/人口減少社会を迎えつつあります	8
(2) 若年層の採用はますます難しくなりそうです	10
(3) 元気一杯で有能なベテランが増えるでしょう	10
(4) このような理由からガイドラインを作成しました	10
2. 国も高齢者雇用を推し進めようとしています	11
(1) ベテランが働きやすくなる法律が制定されています	11
(2) 70歳まで働ける人が増えるでしょう	11
3. 本ガイドラインは業界の発展を念頭においています	11
第2章 他の会社はどうなのでしょうか?	13
1. 各社の人員構成はどのようになっているのでしょうか?	13
(1) 年代別年齢構成	13
(2) 従業員の過不足感	14
(3) 従業員の採用状況	14
2. 各社の継続雇用制度はどのようになっているのでしょうか?	15
(1) 定年制度の有無と年齢	15
(2) 定年前支援制度の有無と内容	16
(3) 継続雇用制度の内容(勤務延長か再雇用か)	16
(4) 継続雇用者の採用基準	17
(5) 継続雇用者の上限年齢	18
(6) 継続雇用者の契約形態	19

3. 継続雇用者の賃金制度はどのようになっているのでしょうか?	19
4. 従業員の就労意欲はどの程度なのでしょうか?	21
(1) 定年後の就業希望(定年後も働きたいか)	21
(2) 就業上限年齢(いつまで働きたいか)	21
(3) 定年後就労の理由	22
(4) 定年後就労したい職務	23
(5) 定年後就労で気になる条件	24
5. 専属外注技能者の就労意欲はどの程度なのでしょうか?	24
(1) 仕事に対する考え方(60代以降も働きたいか)	24
(2) 仕事に対する考え方(いつまで働きたいか)	25
(3) 60代以降も働く理由は何か	26
6. 他社が60代を活用する理由や課題はどこにあるのでしょうか?	26
(1) 60代を活用する理由は何か	26
(2) 60代を活用する上での課題は何か	27

第3章 ベテランの力を引き出しましょう

1. 60代ベテランはどの位満足して働いているのでしょうか?	28
(1) 60代従業員の現在の仕事に対する満足度は?	28
(2) 専属外注技能者の満足度は?	28
2. 60代ベテランに対して企業が配慮すべきことは何でしょうか?	29
(1) 企業が配慮すべきことは?	29
(2) どこまで配慮すべきなのでしょうか?	29
3. 60代従業員のやる気を引き出すには?	29
(1) やる気を出させることに成功している企業がある	29
(2) やる気を出させることに成功している企業の評価や事例を参考にする	30
4. 60代従業員に対する経営者の心構えと積極活用に必要な課題	38
(1) 技能者(職人)は無くてはならない意義深い職種である	38
(2) 加齢による衰えは、経験・ノウハウによってカバー可能である	38
(3) 高所制限は、年齢に替わる新しい判定基準が必要である	38
(4) 神社仏閣など技能伝承を行う場の確保にも取り組む必要がある	39

第4章 公的助成策を上手に活用しましょう	40
1. 公的助成策の利用状況は?	40
2. 公的助成策とはどのような制度か?(平成21年度).....	41
(1) 高齢者雇用のための公的助成策を探しましょう.....	41
(2) 公的助成策等を受けるにはどうしたらよいでしょうか?	42
3. 就業規則を整備するには?	43
(1) 就業規則はどの会社にもあるのでしょうか?	43
(2) 就業規則を自社で整備するにはどうすれば良いのでしょうか?	44
4. 雇用保険の加入義務とは?	45
(1) そもそも雇用保険とはどういうものなのでしょうか?	45
(2) 雇用保険など労働保険に加入したときの負担は?	46
5. 専属外注技能者の場合は?	46
(1) どのような公的保証があるのでしょうか?	46
(2) 外注技能者(一人親方)の場合の労災保険とは?	46
(3) 外注技能者の場合の退職金制度とは?	47
参考:外注技能者への建設業退職金共済制度の普及促進に向けて	49
第5章 建築板金業の更なる発展を求めて	50
1. 元気で就労意欲十分の60代従業員、就労環境と課題	50
(1) 元気で就業意欲旺盛な60代層	50
(2) 60代層の就業環境	50
(3) 60代の就業上の課題	50
(4) 本ガイドラインでの対応	51
2. 業界として求められる経営課題	51
(1) 60代の継続雇用は自然の流れ	51
(2) 加齢に伴う問題はある	51
(3) 年齢による高所作業制限という就業阻害要因	51
(4) 年齢基準に替わる新しい高所作業判定基準の創出を	51
(5) 新しい高所作業判定基準の創出と制定のための機運醸成を	52
3. 「新しい高所作業判定基準」の創出と制定のために	52



要約

1. 高齢者雇用推進事業の背景と経緯

○背景

- ・人口構造の変化…高齢化が進み、人口も若年層も減り始めている。
…元気一杯の働く意欲旺盛なベテランは増える傾向にある。

○経緯

- ・国の高齢者対策…今のところ65歳まで、将来的には70歳まで働けるようにしたいと考えている。

○本ガイドラインの目的

- ・60代のベテランを活用して、業界の更なる発展を期したい。

2. 同業他社の状況

○60代の就労意欲

- ・9割近くの従業員が定年後も働きたいと考えている。希望就労年齢は65歳までが最も多いが、70歳以上も4割強存在している。
- ・定年後も働きたい理由としては、収入が必要、まだ元気で働いていたほうが体に良い、ということが挙げられている。
- ・7割弱の人は、定年後も従来同様の職務に就きたいと考えている。
- ・定年後就労で気になることは、一番目は自分の体力・健康面で、賃金はその次である。

○60代外注技能者の就労意欲

- ・外注技能者の就労意欲は正社員の従業員（正社員、以下同様）以上に高く、70歳以上まで働きたい人が過半を占める。働きたい理由も従業員と全く同様である。

○60代を活用する上での課題

- ・60代はなんといっても長年培ってきた経験やノウハウが貴重である、とみる企業が多い。但し、体力・能力面の低下は否めないとする企業が5割弱ある一方で、60代も50代以下と全く同様で特に問題はないと考えている企業も約1/3ある。

3. 60代ベテラン層の戦力化

○60代ベテラン層の満足度

- ・従業員では7割強が、外注技能者では6割強が満足している。

○60代ベテラン層に対して配慮すべきこと

- ・従業員サイドからは、60代になったら体力負荷を勘案すること、若年層への指導・教育する仕事への配置などの配慮が期待されている。

○60代ベテラン層の意欲を引き出す工夫

- ・実際に、ベテラン層の意欲を上手に引き出している企業の事例がある。

- ・第1に、60代の長所をさらに生かす工夫をしている事例として、次のA～Dの四つのケースがみられる。
 - A. 60代が有する豊富な経験・技術が物を言うケース：「アイデアや経験が豊富」、「高い技術を持っているので、顧客からの評価が高い。給料、ボーナスは落とすことなく支払っている」、「経営者等にも顔見知りが多く、作業の的確な指導等話が進めやすい」、「働く意欲や行動力は若者以上」、「永年の経験を活かし複雑なダクトを作る」等が評価されている。
 - B. 伝統工芸に近い神社・仏閣を任せるケース：60代のベテランの技術や経験を最も発揮しやすい仕事は神社仏閣などの伝統工芸に近い仕事であると言われている。
 - C. 若手よりベテランのほうが却って仕事がスムーズに進むという意識で取り組んでいるケース：「現場を取り仕切る力」が求められており、ゼネコンとの段取り、寸法の取り決め、他の職人への指導等は「経験が必要」といわれている。
 - D. 技能伝承（研修日）が若年層定着に貢献しているケース：研修日のような技能伝承の場を設けることで若年層の定着に良い影響を与えているケースがみられる。
- ・第2に、60代の加齢に伴う能力低下を何らかの方法によりカバーする工夫をしている事例として、年齢による高所作業制限に対して代わりに高齢者にふさわしい業務を工夫しているケースや体力面・労働時間面で工夫しているケース、さらに70代でも働けるように工夫しているケースがある。
- ・第3に、気力の衰えをカバーするために契約方法などの点で工夫している事例として、配当制（本文参照）を採用し、手取りを斟酌するなどしてやる気を引き出すケースがある。
- ・第4に、その人の持っている仕事に対する「飽くなき気概」を活かし、評価することで戦力化しているケースもある。

○60代ベテラン層を活用していく上での課題

- ・当業界の現場の仕事は、施工キャリアを積むにつれて経験・ノウハウが積み上がるタイプの職種である。しかし、現行の高所作業制限はベテランの能力発揮する機会を奪っていると言える。また、神社仏閣はベテランの経験・ノウハウが発揮されやすい領域であるが、仕事自体が減少傾向にあり、技能伝承を行う場の確保が難しくなりつつある。

○60代ベテラン層をどう捉えるべきか

- ・建築板金業において、技能者（職人）は無くてはならない職種であり、独立事業者という点においても就労形態の一つとして意義深い職種である。本人に就労意欲があり、健康で仕事に前向きであれば60代になっても十分就労可能である。70代の就労事例もある。
- ・一方で、加齢に伴う体力・能力低下はある程度は避けられない面があるため、一定の配慮は然るべきである。また、年齢基準に替わるべき新しい体力・能力基準が求められる。

4. 公的助成策の活用方法

○公的助成策の利用状況

- ・公的助成策の認知状況は高々3割に留まる。利用状況となるとわずか数%に過ぎない。

○公的助成策とは

- ・公的助成策は年度が変わる毎に更新される可能性が高いため、都度最新情報を入手する必要がある。必要な情報は厚生労働省や高齢・障害者雇用支援機構のウェブサイトを確認できる。

○就業規則の整備方法

- ・公的助成策を利用するには、就業規則の整備が不可欠である。本ガイドラインの解説を参照する、或いは社会保険労務士などの専門家に相談することで対応できる。

○雇用保険への加入方法

- ・公的助成策を利用するには、雇用保険への加入も不可欠である。本ガイドラインの解説を参照する、或いは社会保険労務士などの専門家に相談することで対応できる。

○専属外注技能者

- ・外注技能者（職人）はいわゆる「一人親方」に該当する。労働保険、退職金共済、小規模企業共済などを活用することで福利厚生を高めることができる。

5. 建築板金業の更なる発展を求めて

○元気で就労意欲旺盛な60代

- ・現在の60代は元気であり、多くの企業も「戦力になるのであれば積極的に活用していきたい」と考えている。しかし、現実には60歳という年齢での高所作業制限が存在し、60代の就業環境を狭めている。
- ・現状では、年齢基準に替わるべき別の就労可能判定基準は見あたらない。しかし、当業界にとって年齢基準に替わる新しい基準が導入できれば、60代就業の場は大きく広がることになる。

○業界として求められる課題

- ・60代の継続雇用は自然な流れである。60代雇用を推進していくためには、60代に対する高所作業制限という就労阻害要因の解消が求められる。これは業界全体として取り組むべき喫緊の課題である。

○新しい高所作業判定基準の創出と制定

- ・現行の年齢基準に替わるべき「新しい高所作業判定基準」の創出・制定を目指して、まずは新基準の必要性を業界の内外に向けてアピールしていくことが必要である。本ガイドラインはそうした機運醸成の一助として活用されることが望まれる。



本ガイドラインから得られる10のヒント

Q1. 若いほうがいい！なぜ高齢者なのか？

- A. 高齢化が進み、人口が減り始めています。人口構造が変化し、少子高齢化・人口減少社会を迎えつつあります。若年層従業員の採用はますます難しくなりそうです。
- A. 一方、元気一杯で有能なベテラン（高齢者）が増えるでしょう。
- A. 国も高齢者雇用を推し進めており、ベテランが働きやすくなる法律が制定されています。

 第1章 p8～p12 参照

Q2. 継続雇用制度や人員構成など、他社の状況は？

- A. 業界各社の継続雇用制度はどのようになっているのでしょうか？
 - ・定年制度がある企業は3割弱で、企業規模（売上高）が大きいほど定年制度を備えている割合は大きくなります。
 - ・定年制度がある企業で、定年年齢は「60歳」が7割を超えていますが、「65歳以上」も3割弱あります。

 第2章 p15～p16 参照

- A. 業界各社の人員構成はどのようになっているのでしょうか？
 - ・1社あたりの平均就業者数（専属外注含む）は約12人です。また、年齢構成は30～50代では各世代とも相応に在籍しているものの、20代以下は極端に少なくなっています。
- A. 企業が考える従業員の過不足感は、40代以降では「適正」ですが、30代以下の若年層で「不足」していると感じています。

 第2章 p13～p14 参照

Q3. 定年後の雇用形態はどうなっているの？

- A.** 定年制度がある場合、定年後の継続雇用の制度については、再雇用制度（一旦定年退職した後、再び雇用する制度）、勤務延長制度（定年自体を延長する制度）が多数を占めています。
- なお、継続雇用制度とは、上記の制度を含めた定年年齢に達した従業員を引き続き雇用する制度の総称です。
- A.** 定年後の雇用制度自体を定めていない（個別対応している）企業も存在しています。

👉 第2章 p16～p17 参照

Q4. 継続雇用者を採用するときの条件や賃金は？

- A.** 継続雇用する場合の採用基準については、7割の企業が何らかの基準を定め、その基準に達した者を採用しています。
- A.** 具体的な採用基準としては、「本人の働く意志」、「健康面」、「定年前の就業状況」、「賃金・処遇の見直し」などがあります。

👉 第2章 p17～p18 参照

- A.** 継続雇用者の賃金制度は「日当制」が最も多く、その他には「能力・業績給」、「固定給」などがあります。「個別対応」という例もあります。

👉 第2章 p19～p20 参照

Q5. 定年後働くという場合、何歳くらいまで？ その理由は？

- A.** 「定年後も働きたい」と考えている従業員は約9割にもなり、「定年後働きたくない」従業員は約5%に留まります。
- A.** 従業員が考える「何歳まで働きたいか」については、約半数は「65歳」を希望していますが、「70歳以上」も4割を超えています。

👉 第2章 p21～p22 参照

A. 従業員が考える「定年後も働きたい理由」については、やはり「収入が必要」が最も多いものの、「働いていた方が体にいい」、「仕事で必要とされる」という意見もみられます。

👉 第2章 p22～p23 参照

Q6. 定年後の仕事の内容は？従業員が気にすることは？

A. 従業員が考える「定年後就労したい職務」については、7割近くが「現在と同様の職務」を希望しています。多くの人が職務の変更は望んでいないことが分かります。

👉 第2章 p23 参照

A. 従業員が考える「定年後就労を行うにあたって気になる条件」の第1は、「自分の体力・健康」です。「賃金」は2番目となっています。

👉 第2章 p24 参照

Q7. 企業が定年後の人を活用する理由とその課題は？

A. 企業が「60代を活用する理由」については、7割が「60代でも問題なく働ける。長年培ってきた経験やノウハウが貴重である」と答えています。

👉 第2章 p26 参照

Q8. 60代のやる気を引き出すには？

A. 当ガイドラインでは実際に従業員のやる気を引き出すことに成功している企業の実例を紹介しています。

- ・60代の長所をさらに生かす工夫
- ・60代の加齢に伴う能力低下をカバーするための工夫
- ・気力の衰えをカバーする誘因策（インセンティブ）の工夫
- ・その人の持っている気概を活かし、評価する工夫

👉 第3章 p29～p37 参照

Q9. 公的な助成金はあるのか？ 利用するにはどうすれば良い？

- A. 高齢者雇用関連の公的助成策についての情報は、厚生労働省や独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構などから得られます。
- A. 情報を入手するには、各機関の窓口やウェブサイト経由で、あるいは社会保険労務士などに直接相談する方法があります。

👉 第4章 p40～p42 参照

- A. 公的助成策を受ける条件の1つに就業規則の整備があります。本ガイドラインでは就業規則を作成するポイントを例示しています。

👉 第4章 p43～p45 参照

- A. 就業規則と同様に、雇用保険も公的助成策を受ける条件となる場合があります。本ガイドラインでは雇用保険の概要説明、加入方法、保険料などについて説明しています。
- A. 加入するには、各機関の担当窓口に出向くか、あるいは社会保険労務士などに直接相談する方法があります。

👉 第4章 p45～p46 参照

- A. 外注技能者の場合はいわゆる「一人親方」に該当します。本ガイドラインではこの外注技能者に関する公的支援策、労災保険、退職金制度についても情報を提供し、簡略な説明をしています。公的助成策を利用するときの道筋となるよう努めました。

👉 第4章 p46～p48 参照

Q10. ゼネコンの高所作業制限があるが、どうすればいいのか？

- A. 当業界では就労意欲旺盛な60代従業員が多数存在するにも関わらず、年齢による高所作業制限が就労上の大きな障害となっています。本ガイドラインでは高所作業制限に対する工夫事例を紹介するとともに、高所作業制限に替わる新たな基準について問題提起を行っています。

👉 第3章 p38～p39 第5章 p50～p52 参照

第1章 なぜ高齢者雇用なのでしょうか？

本章では、高齢者雇用がなぜ求められるのか、その背景と経緯についてまとめました。

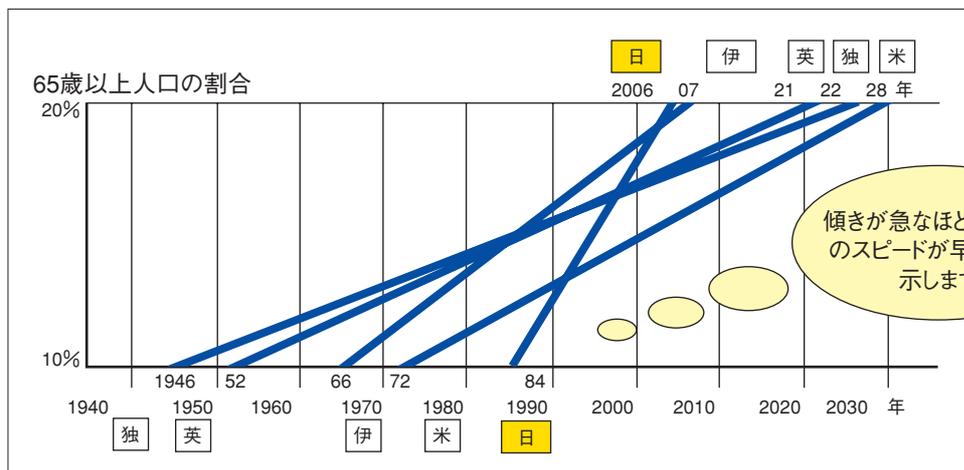
1. 高齢化が進み、人口が減り始めています

(1) 人口構造が変化し、少子高齢化/人口減少社会を迎えつつあります

我が国では、急速に高齢化が進展しています。高齢化率は先進国の中で最も高く、人口の中で高齢者(注1)が占める割合は、平成17年(2005年)には65才以上人口が20.1%(注2)と世界最高水準に達しています。逆に、若年人口の減少傾向には歯止めがかからず、若年労働力の確保はますます困難になることが予想されます。

全人口に占める65才以上の割合が10%から20%に達するスピードに注目すると、日本は平成6年(1994年)に10%に達し、その後平成17年(2005年)には早くも国連の予想(平成18年(2006年)に20%と予想)を上回るスピードで20%ラインを超えています。(図表1-1) 我が国は世界中で最も早いスピードで高齢化が進展しています。このため、福祉や医療、雇用など、様々な面から早急に高齢化に対応することが求められています。

図表1-1 人口高齢化のスピードに関する国際比較
(年齢に占める65代以上人口が10%から20%となる予想年数)



※ グラフの傾きが急なほど高齢化のスピードが速い。

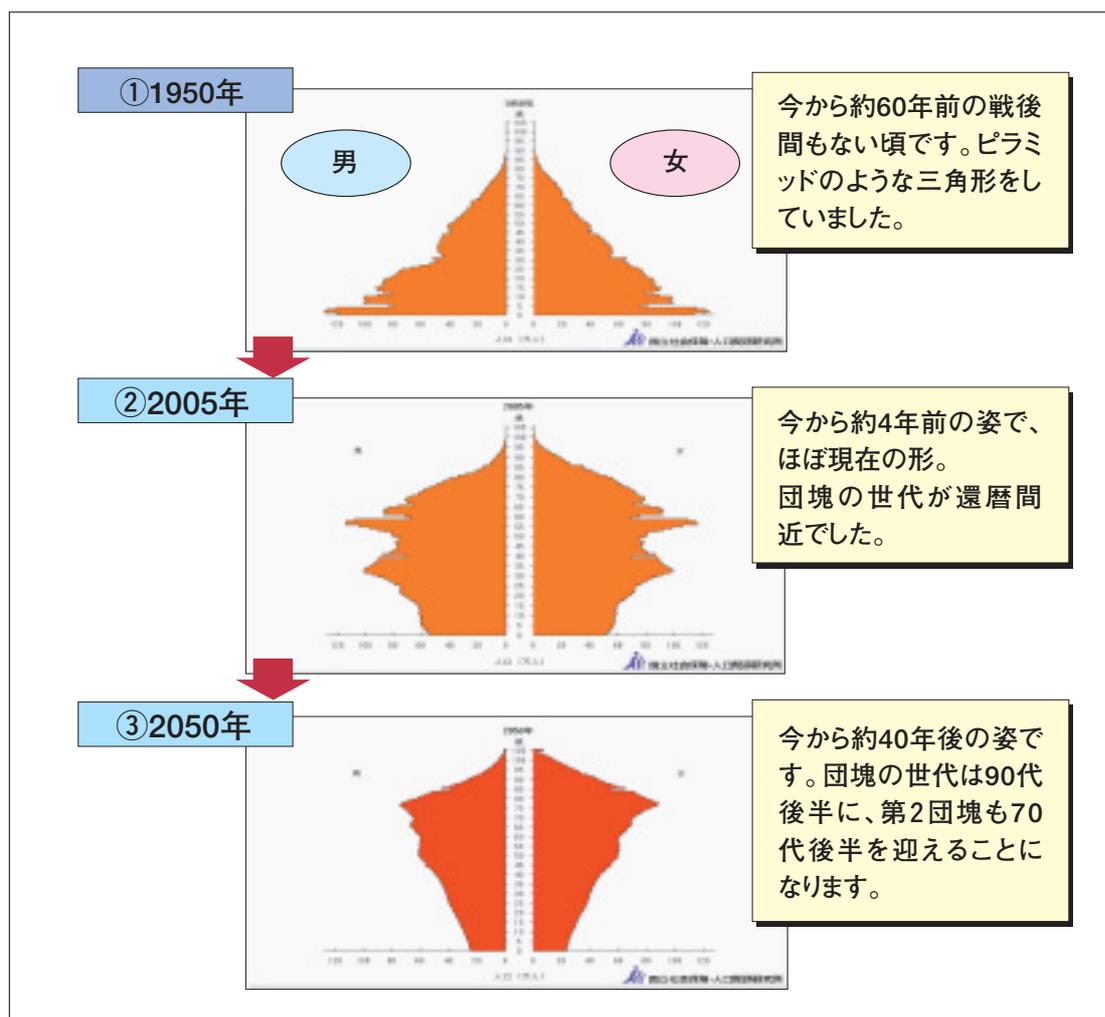
出所:「UN The sex and age distribution of world population 1998 各年央推計人口」(1998年)、
「日本の将来推計人口」(平成9年)より日鉄技術情報センター作成

(注1)「高齢者」とは、一般的には65歳以上の者をいい、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者と分ける場合もあります。本文においても、65歳以上の者を「高齢者」と呼んでいます。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では「高年齢者」とは55歳以上の方のことを指しています。

(注2) 総務省、2005年国勢調査より <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kihon1/00/02.htm>

我が国全体の少子高齢化の進展は人口構造の推移と将来展望の図からも明らかです。1950年の人口構造を見ると、若年層が厚く、高年層が薄い「ピラミッド型」でしたが、100年後の2050年には、若年から高年に移るにつれて膨む「コップ型」へと大きく変貌していくと予測されています。

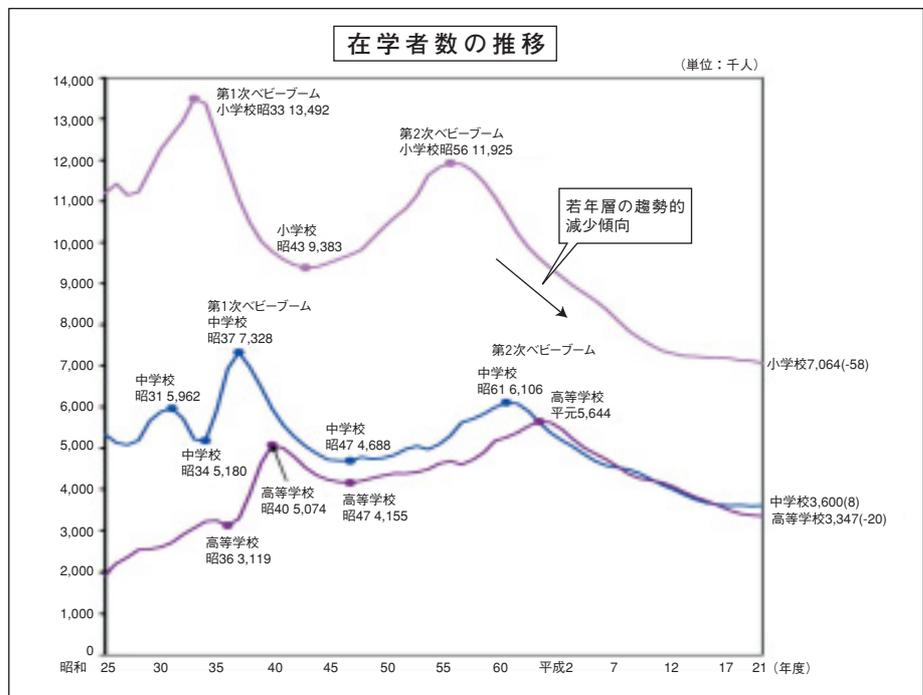
図表1-2 我が国の人口構造の推移と将来展望



出所:国立社会保障・人口問題研究所HP「人口ピラミッドデータ」から引用

特に少子化の進展には著しいものがあります。次図(図表1-3)の「在学者数の推移」からも明らかのように、小中高のいずれの段階でも徐々に減少していく傾向にあります。さらに平成16年(2004年)をピークにいよいよ人口減少社会に突入しました。高齢者が増加する一方、若年層は着実に希少化しています。若年層の確保が進まない産業は、将来の担い手を失うことになります。労働力の量的確保は高齢者が中心とならざるを得ません。その一方で、若年層を惹きつけるためのさまざまな工夫が求められることになります。このように経営上舵取りの難しい時代を迎えています。

図表1-3：小中高大各教育機関在学者数の推移



http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2009/08/06/1282571_2.pdf
 出所:文部科学省「学校教育基本調査」より転載

(2) 若年層の採用はますます難しくなりそうです

人口の年齢別構成は、第二次ベビーブーム以降、若年層は概ね減少の一途辿っています。次世代の担い手としての若年層確保は企業経営上不可欠ですが、人口の絶対数の減少から、マクロ的には十分な若年層確保は困難になりつつあると言えます。

(3) 元気一杯で有能なベテランが増えるでしょう

一方、増大する高齢者は、医療の高度化や平均寿命の延びに伴い、元気で働き続けられる人が増えております。65～70歳まで働き続けたいと考えている高齢者は少なくありません。また、高齢者には長年培ってきた豊富な知識や経験があり、若年層確保の補完的意味合いや、知識・技能の伝承というコーチ的な役割を勘案すれば、貴重な戦力と位置付けることができます。

(4) このような理由からガイドラインを作成しました

本ガイドラインは、建築板金業における高齢者雇用が効率的で的確な取り組みのもとに推進され、同時に各企業の戦力強化にもつながることによって、当業界の一層の発展に資することを狙いとして作成されたものです。

このようなガイドラインに沿った取り組みが企業毎に進められれば、現役従業員にとっても将来に対する不安感の払拭に役立つことでしょう。従業員が後顧の憂い無く仕事に打ち込むことができれば、業績への一層の貢献が期待されるのではないのでしょうか。

2. 国も高齢者雇用を押し進めようとしています

高齢化と少子化の急速な進展という労働力の供給サイドに生じつつある大きな変化の中で、高齢者が培ってきた豊富な知識や経験を活かしながら戦力化していくことができれば、建築板金業の、ひいては我が国経済社会全体の活力保持に繋がると期待することができます。

(1) ベテランが働きやすくなる法律が制定されています

政府は平成12年(2000年)に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、事業主の講ずべき措置として、60歳定年の義務化、65歳までの雇用確保、再就職支援等の努力義務を規定しました。

また近年では、平成16年(2004年)に、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が行われ、定年(65歳未満のものに限る)の定めをしている事業主について、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入または定年の定め廃止、のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならないことになりました。この法律は、平成18年(2006年)4月から施行され、事業主は65歳までの高年齢者の安定した雇用を確保することが義務づけられています。

(2) 70歳まで働ける人が増えるでしょう

なお、平成24年(2012年)にはいわゆる「団塊の世代」が65歳に到達することから、政府は、65歳以上の定年制や定年の定め廃止を普及・促進し、「団塊の世代」の働く場を確保することを、政策課題としています。既に、平成19年(2007年)4月から定年引き上げ等に関する奨励金制度をスタートさせるなど、「70歳まで働ける企業」の実現という新たなステージに向けて動き始めています。

我が業界もこの流れに沿いながら、業界事情を反映した持続性と実効性を兼ね備えた高齢者雇用を実現しなければならないと考えられます。

3. 本ガイドラインは業界の発展を念頭においています

団塊の世代が60代になりつつあることや、年金支給開始年齢が徐々に引き上げられることから、これから定年を迎える層を含め、高年齢者の能力を有効に活用し、積極的に活用していくための方途を明らかにすることが我が業界の焦眉の急となっています。

そこで、社団法人日本建築板金協会では、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の支援を得て、建築板金業高齢者雇用推進委員会を組成し、平成19～21年度の3カ年をかけて、建築板金業界の実情に即した形で様々な角度から検討してきました。

本委員会では社団法人日本建築板金協会加盟各社に対するアンケート調査や加盟各社へのインタビュー調査などを活用して、建築板金業界における高齢者雇用の実態把握に努めるとともに、高齢者が活き活きと働けるためのよりよい制度や仕組みを目指していくための手がかりやヒントを検討し、議論して参りました。さらに、会員企業各社が高齢者を活用し、戦力化していくために参考となりうる事例を収集し、分析することで得られた示唆

についても、さまざまな角度から検討を重ねて参りました。本ガイドラインはこのような経過を経て出来上がったものです。

定年後の生活を支える重要な収入源である年金制度については、さまざまな問題が露呈するなど予断を許さない状況にはあるものの、年金支給開始年齢の引き上げは既定路線となっています。

高齢者にとって、年金支給開始年齢までの間、就労の場を確保することは生活上急務である場合が少なくありません。また、繰り返しになりますが、少子化の趨勢が続き、人口減少社会に突入した中で、相対的に希少化しつつある若年層の確保難が現実化しつつあります。こうしたことから当協会加盟各社においても、必要な人員をいかにして確保していくか、これは企業の存続という観点からも重要な問題の一つです。諸般の情勢を総合的に勘案すれば、高齢者が蓄積してきた経験・英知・ノウハウを生かしつつ、高齢者を戦力として活用していくことは、もはや避けられない課題であると言えます。

本テーマを真摯に受け止め、本ガイドラインを活用して前向きな対応を採ることにより、建築板金業における高齢者雇用の効率的で的確な取り組みの推進を図ることが期待されます。こうした取り組みによって、高齢者を戦力化することができ、我が業界の一層の発展に資するのであれば、それこそが本ガイドラインの狙いとするところであり、本事業はその目的を達成することになると言えます。

第2章 他の会社はどうなのでしょうか？

この章では、業界内他社の様子が実際どのようになっているか、調べました。

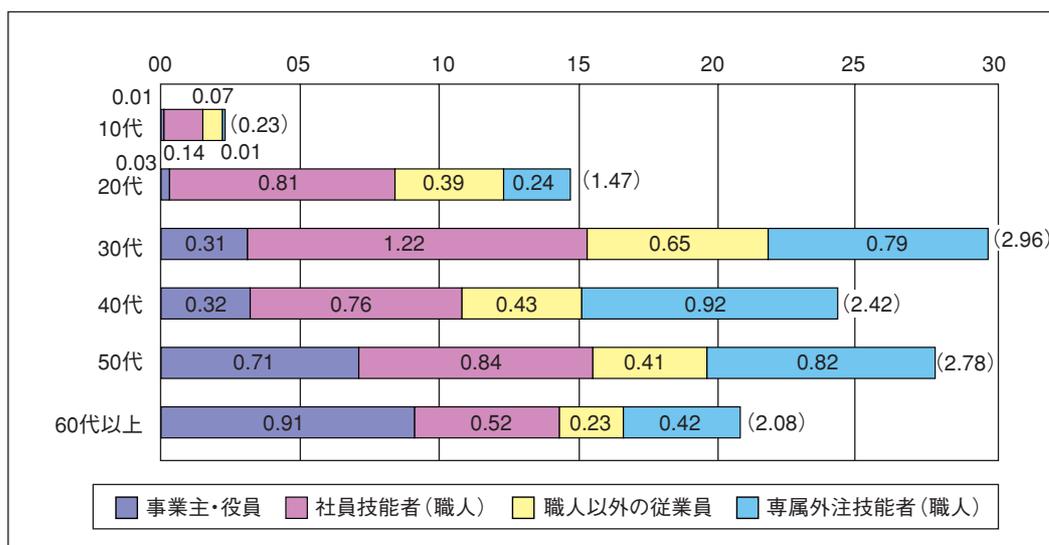
1. 各社の人員構成はどのようになっているのでしょうか？

(1) 年代別年齢構成

事業主・役員、従業員、専属外注技能者を含む就業者の年齢構成については、多い順に「30代」(2.96人)、「50代」(2.78人)、「40代」(2.42人)、「60代以上」(2.08人)となっています。「20代」(1.47人)は30代以上に比べ相対的に少なく、「10代」(0.23人)はほとんどいない状況にあります。

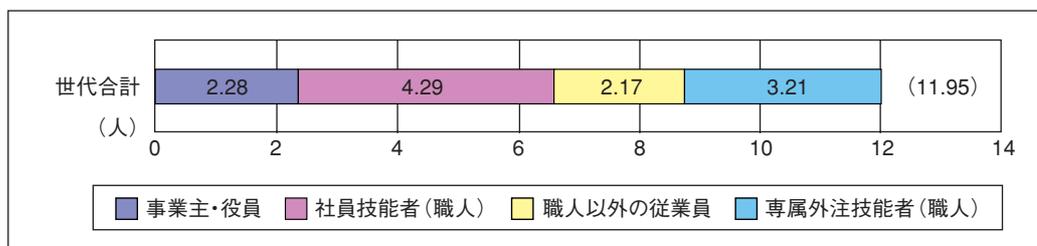
なお、1社当たり平均就業者数は、11.95人(回答平均)となっています。

図表2-1：就業者数(年代別、1企業平均)³



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

図表2-2：就業者数(年代合計、1企業平均)



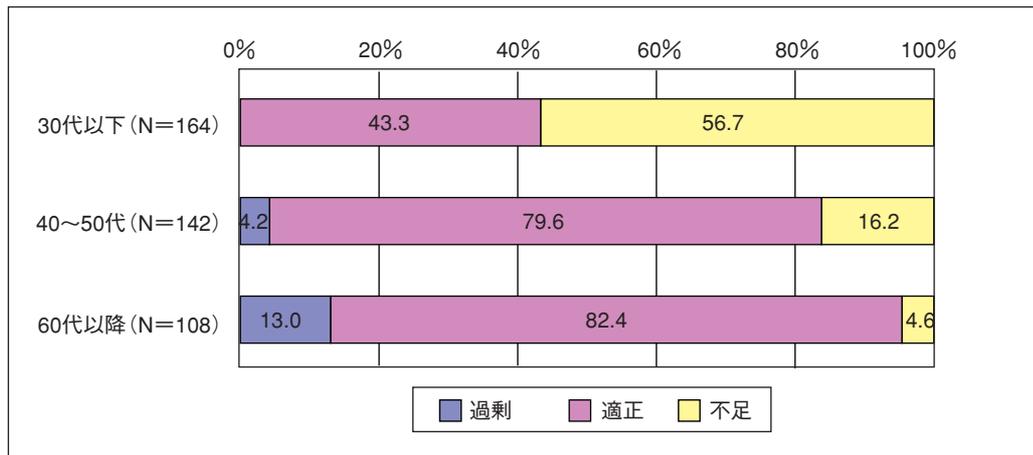
出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

³ 回答企業数については、212社(事業主・役員:40代~60代以降、社員技能者(職人):全年代、職人以外の従業員:全年代)、213社(事業主・役員:10代~30代、専属外注技能者(職人):全年代)です。

(2) 従業員の過不足感

従業員の過不足感については、「30代以下」では他年代と比較して「不足」(56.7%)とする回答が多く、一方で、「40～50代」、「60代以降」では「適正」(それぞれ79.6%、82.4%)であるとの回答が多くなります。

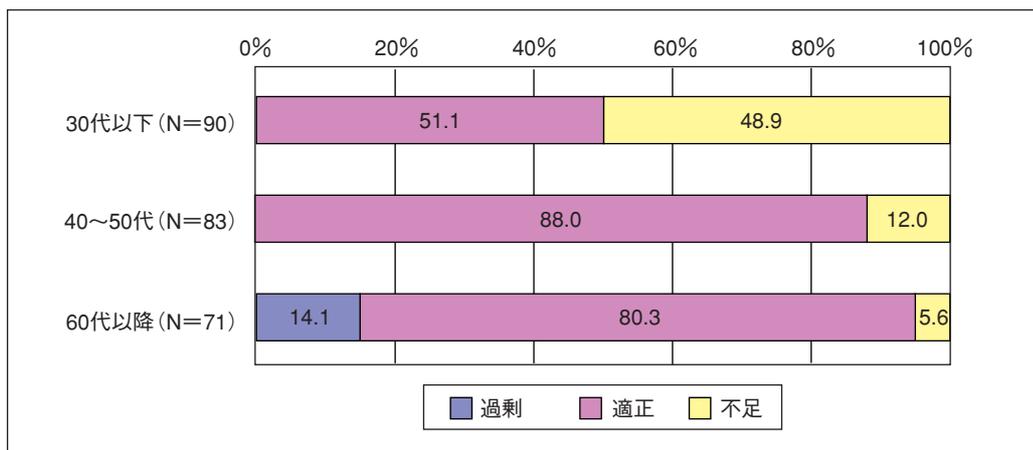
図表2-3：従業員の過不足感



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

専属外注技能者(職人)の過不足感については、従業員と同様に「30代以下」では他年代と比較して「不足」(48.9%)との回答が多くなっています。また、「40～50代」、「60代以降」では「適正」(それぞれ88.0%、80.3%)であるとの回答が多いと言えます。

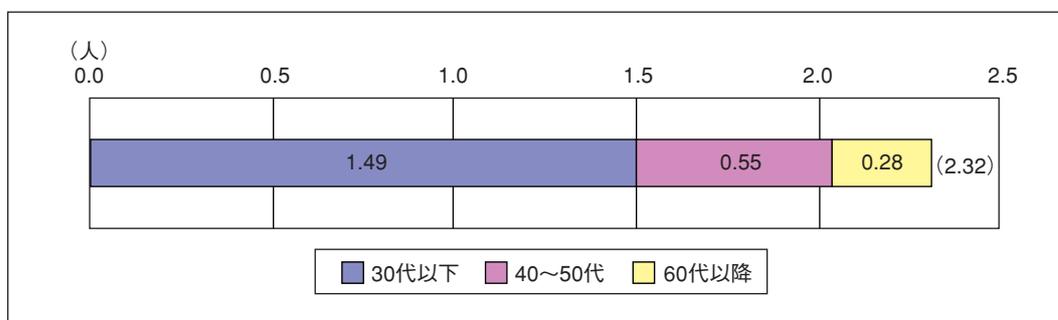
図表2-4：専属外注技能者(職人)の過不足感



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(3) 従業員の採用状況

過去3カ年における従業員採用の回答企業平均数については、「30代以下」(1.49人)、「40～50代」(0.55人)、「60代以降」(0.28人)、また1社平均の合計採用人数は2.32人となっています。

図表2-5：従業員の採用人数（過去3カ年実績、1社平均）⁴

出所：平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

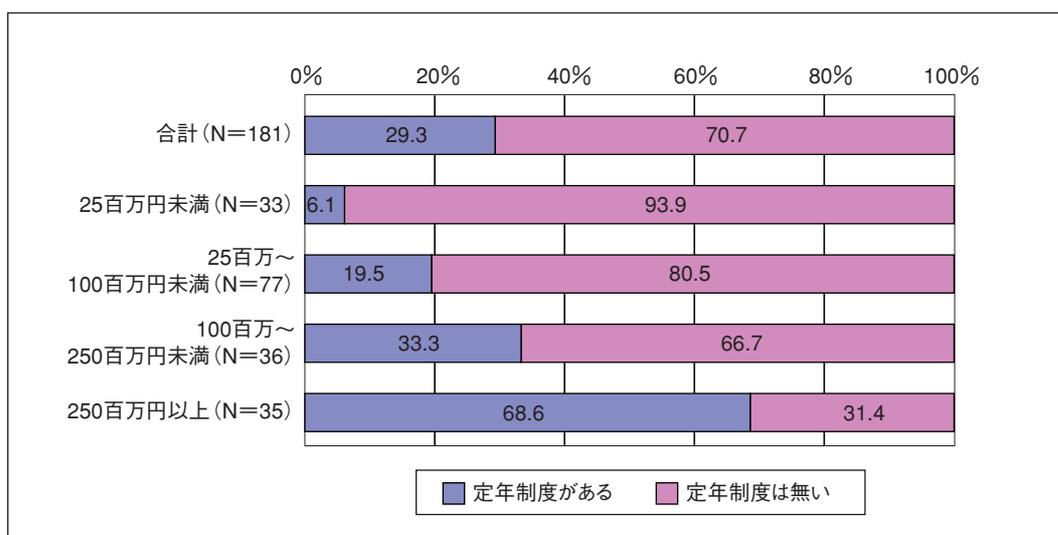
2. 各社の継続雇用制度はどのようなになっているのでしょうか？

(1) 定年制度の有無と年齢

定年制がある企業は、3割弱（29.3%）に留まっています。売上高別にみると、売上高が多くなるほど「定年制がある」とする企業が多くなります。

年商が1億円以上になると全体の1/3が、2億5千万円以上になると7割弱が定年制を備えています。

図表2-6：定年制度の有無（売上高別）



出所：平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

⁴ 回答企業数については、「30代以下」（215社）、「40～50代」、「60代以降」（ともに214社）となっています。

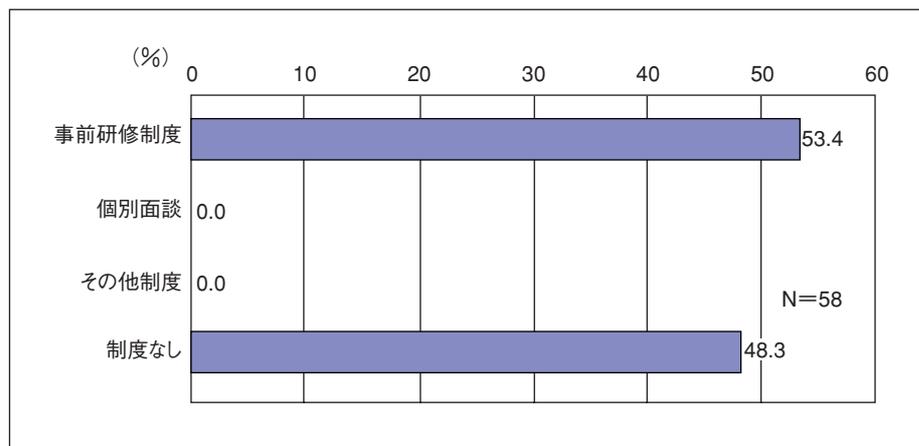
次に、定年年齢は何歳が多いのでしょうか。やはり一般的な「60歳」(71.2%)が多数を占めます。しかし、「65歳」(27.1%)という企業も3割弱もあり、両者で大半を占めます。65歳定年制が既に3割弱もあることはこの業界の特長だと言えます。

(2) 定年前支援制度の有無と内容

「定年制度がある」と回答した企業60社について、定年前の従業員に対し、どのような支援を行っているか、尋ねました。

「事前研修制度」を実施しているという回答は全体の過半(53.4%)に達しましたが、事前研修は行っていない(「制度なし」)という企業も半数近く(48.3%)もありました。

図表2-7：定年前支援制度の内容(複数回答)

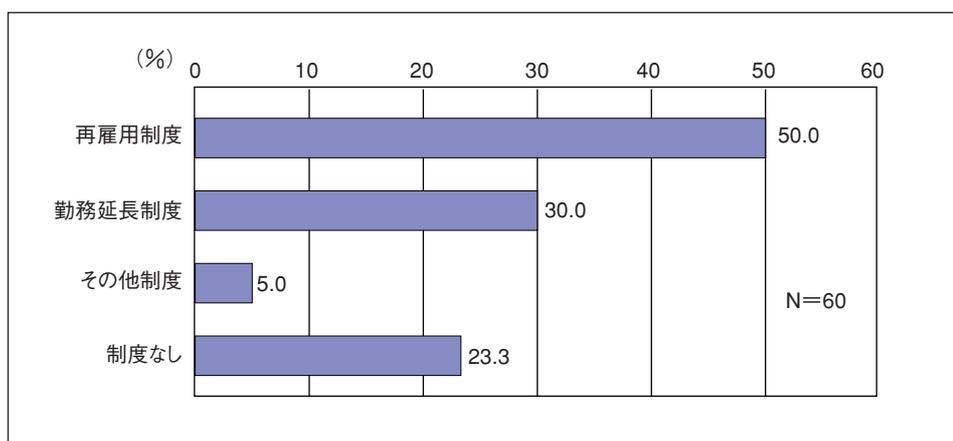


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(3) 継続雇用制度の内容(勤務延長か再雇用か)

「定年制度がある」と回答した企業60社に対し、定年後の継続雇用制度の内容について尋ねました。継続雇用制度では「再雇用制度」(50.0%)が最も多く、「勤務延長制度」(30.0%)は2番目でした。

図表2-8：継続雇用制度の内容（複数回答）

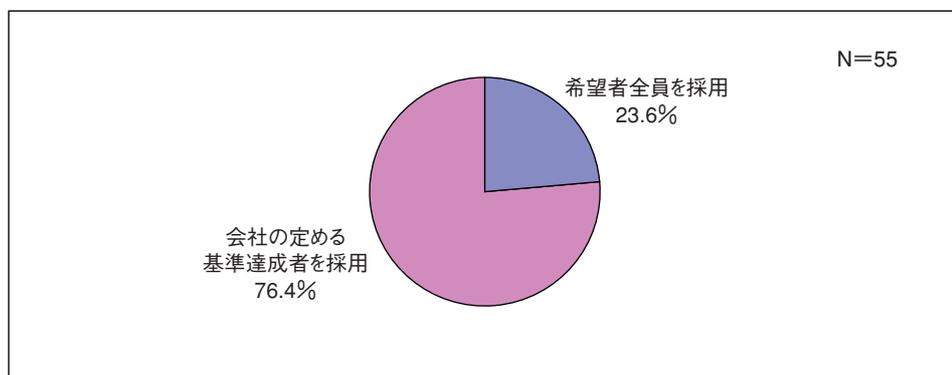


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(4) 継続雇用者の採用基準

定年後に継続雇用する場合の採用基準については、「会社の定める基準達成者を採用」している企業が全体の3/4強(76.4%)を占めるのに対し、「希望者全員を採用」している企業は1/4弱(23.6%)でした。

図表2-9：継続雇用制度の採用基準

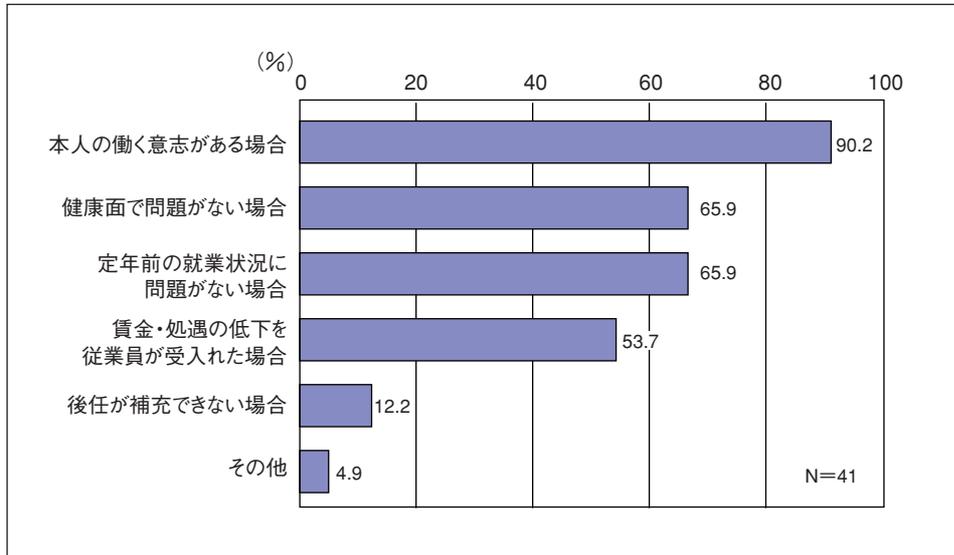


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

希望者全員ではなく、「会社の定める基準を達成している場合」とはどのような場合でしょうか。

最も多い場合(=基準)とは「本人の働く意志がある場合」(90.2%)です。この回答は全体の9割を超えています。次いで、「健康面で問題がない場合」(65.9%)、および「定年前の就業状況に問題がない場合」(65.9%)で、いずれも2/3弱を占めます。さらに、「賃金・処遇の低下を従業員が受け入れた場合」(53.7%)という基準も全体の過半を占めています。

図表2-10：希望者全員ではない場合の採用基準（複数回答）

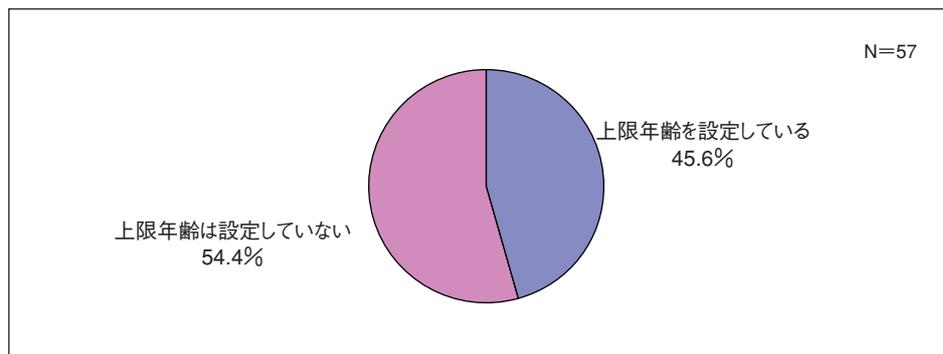


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(5) 継続雇用者の上限年齢

継続雇用された人は何歳まで働けるのでしょうか。「上限年齢は設定していない」(54.4%)、つまり働ける限りという回答が過半を占めています。この年齢までと「上限年齢を設定している」(45.6%)企業は全体の半分に達しません。この「上限年齢を設定している」企業は概して設立年が古い企業、つまり業歴が長い企業にやや多くなっています。

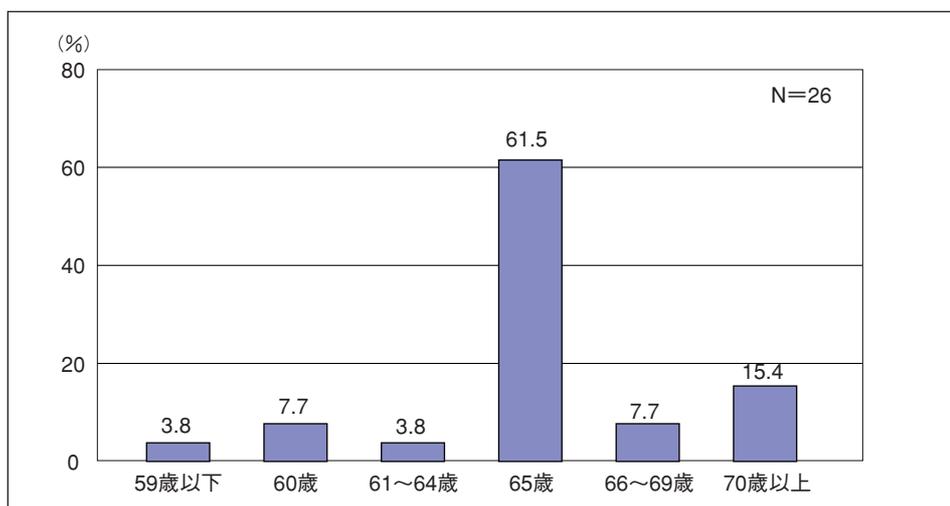
図表2-11：雇用上限年齢の設定の有無



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

また、「上限年齢を設定している」場合(回答26社)、最も多い年齢は、「65歳」(61.5%)ですが、2番目に多い年齢は「70歳以上」(15.4%)です。他の年齢はいずれも1割未満に過ぎません。

図表2-12：雇用上限年齢

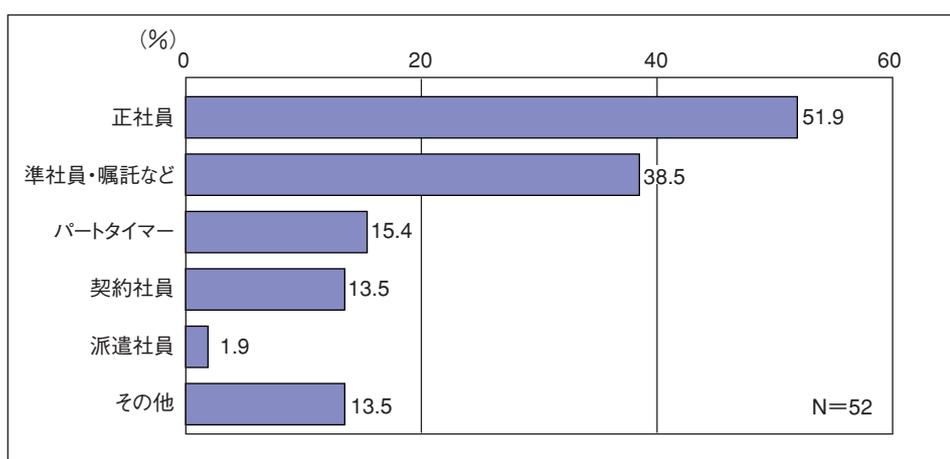


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(6) 継続雇用者の契約形態

継続雇用された人はどのような形態で働いているのでしょうか。定年前と同様「正社員」(51.9%)という回答が最も多く、1/2強を占めます。しかし、正社員ではない形態もあります。即ち「準社員・嘱託など」(38.5%)、「パートタイマー」(15.4%)、「契約社員」(13.5%)、「その他」(13.5%)と多様な形態が存在しています。

図表2-13：継続雇用者の契約形態（複数回答）



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

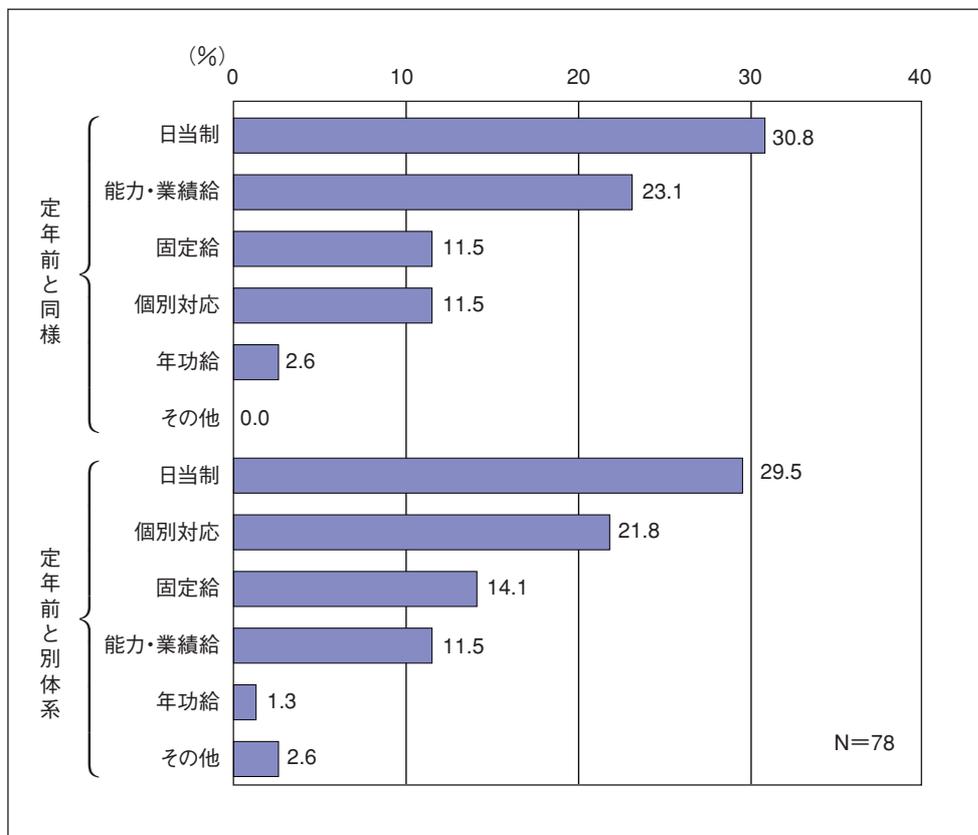
3. 継続雇用者の賃金制度はどのようになっているのでしょうか？

継続雇用者の賃金制度はどのようになっているのでしょうか。定年前と同じ場合と異なる場合でそれぞれ尋ねました。

定年前と同様の場合、最も多い賃金制度は「日当制」(30.8%)です。次いで「能力・業績給」(23.1%)、「固定給」(11.5%)、「個別対応」(11.5%)など、形態は様々です。

定年前と異なる場合、最も多いのはやはり「日当制」(29.5%)、次いで「個別対応」(21.8%)、「固定給」(14.1%)、「能力・業績給」(11.5%)の順です。

図表2-14：定年制度がある場合の継続雇用者の賃金制度（複数回答）

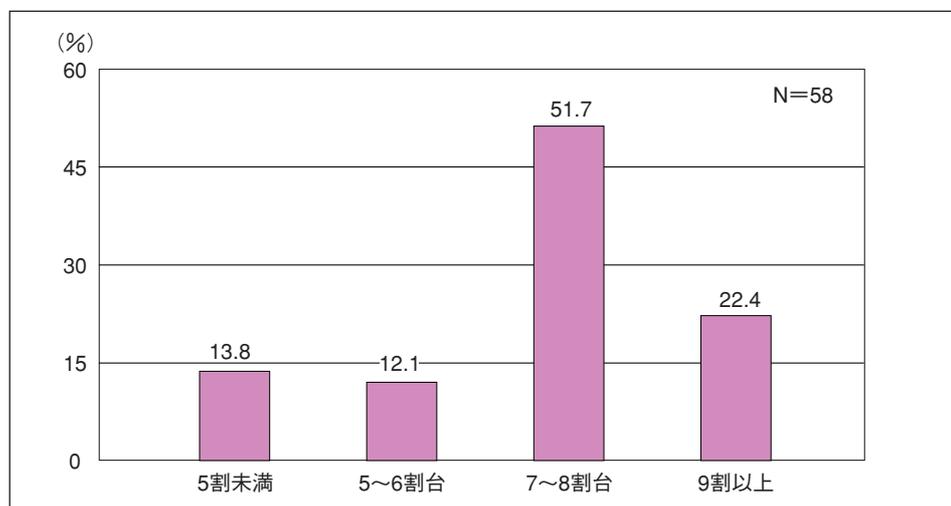


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

また、定年後の賃金は定年前と比べるとどの位の水準になるのでしょうか。

定年前と比べ「7～8割台」(51.7%)が最も多く、以下「9割以上」(22.4%)、「5割台未満」(13.8%)、「5～6割台」(12.1%)となっています。

図表2-15: 定年制度がある場合、継続雇用者のおおよその賃金(定年前比)



出所: 平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

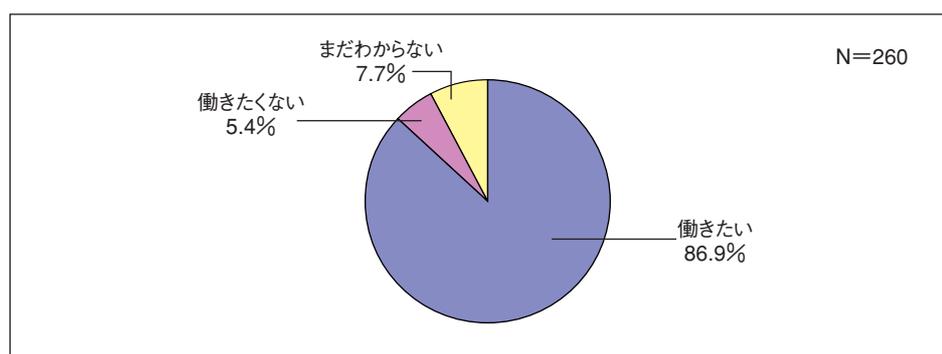
4. 従業員の就労意欲はどの程度なのでしょうか？

(1) 定年後の就業希望(定年後も働きたいか)

「定年後も働きたい」と考える従業員はどの程度いるのでしょうか。

なんと9割近くの従業員は「定年後も働きたい」(86.9%)と回答しています。「働きたくない」(5.4%)という回答はわずか5%強に過ぎません。

図表2-16: 定年後の継続就労希望

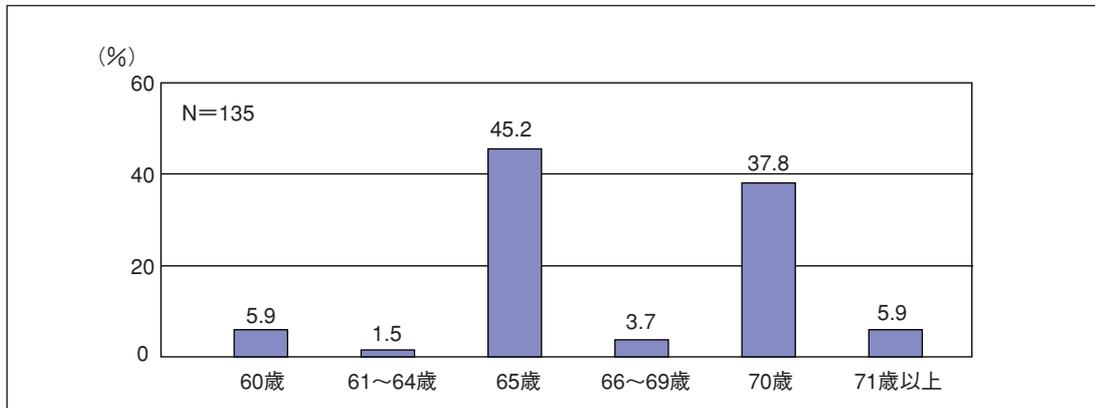


出所: 平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(2) 就業上限年齢(いつまで働きたいか)

定年後も働く場合、何歳まで働きたいと希望しているのでしょうか。半数近くの人は「65歳」迄(45.2%)と回答しています。また、「70歳」と「71歳以上」という回答を併せると43.7%にも達し、従業員の4割強は70歳以上まで働きたいと考えています。

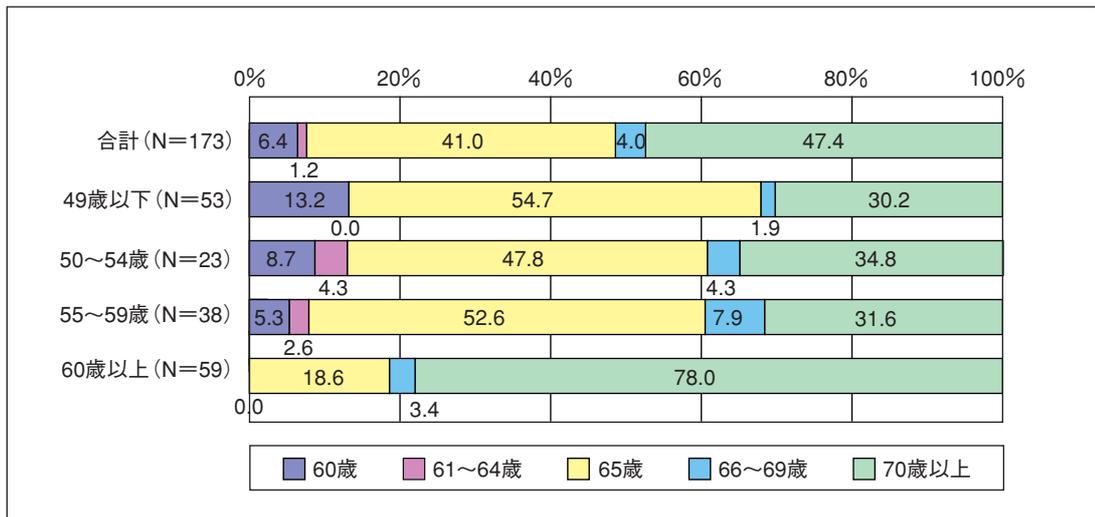
図表2-17：継続就労時の希望上限年齢



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

しかも、回答者をさらに年代別に分けると、現在60代になっている人はその8割弱が70歳以上まで働きたいと回答していることが分かります。

図表2-18：継続就労時の希望上限年齢(年齢別)



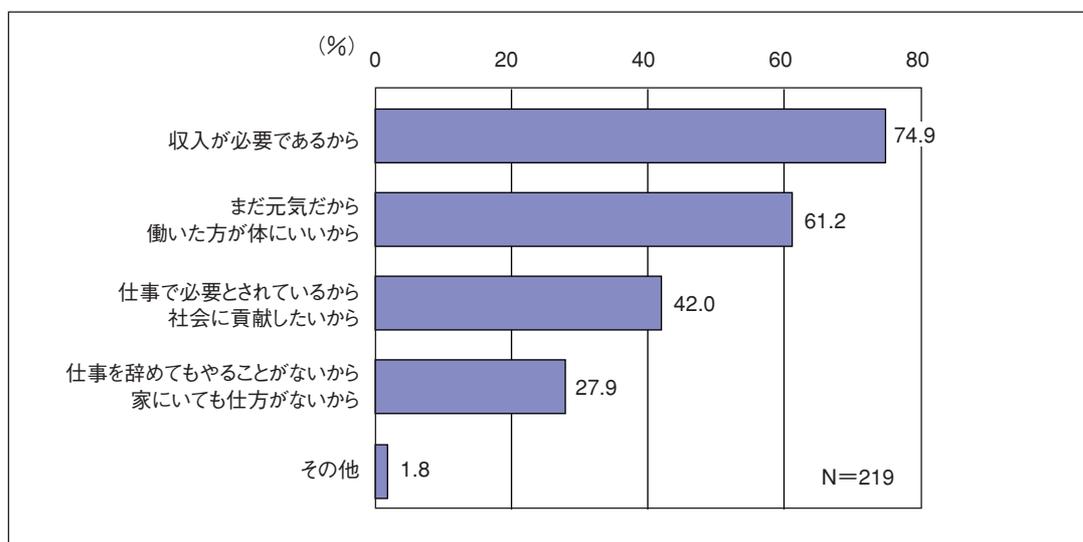
出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(3) 定年後就労の理由

定年後も働きたい理由としては、どのようなものがあるのでしょうか。

最も多い理由は、「収入が必要であるから」(74.9%)です。次いで「まだ元気だから。働いていたほうが体にいいから」(61.2%)となっています。

図表2-19：継続就労を希望する（現在継続就労している）理由（複数回答）



出所：平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

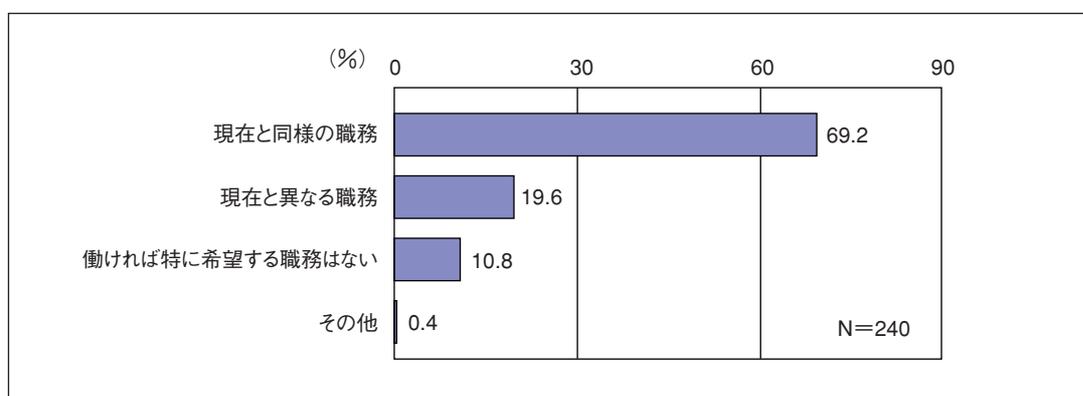
一方、もう働きたくない人の理由は、「仕事以外にやりたいことがある」（64.3％）ですが、その回答者数14名とごくわずかに過ぎません。

（4）定年後就労したい職務

定年後も働くとすればどのような仕事が向いているのでしょうか。定年後に希望する仕事を尋ねました。

「現在と同様の職務」（69.2％）という回答が最も多いことが分かります。しかし、「現在とは異なる職務」（19.6％）でもかまわないと考える人もいます。「現在とは異なる職務」としては、「施工作業」、「工場加工」、「施工管理・現場監督」、「積算・施工見積」などが挙げられています。

図表2-20：継続就労で希望する職務



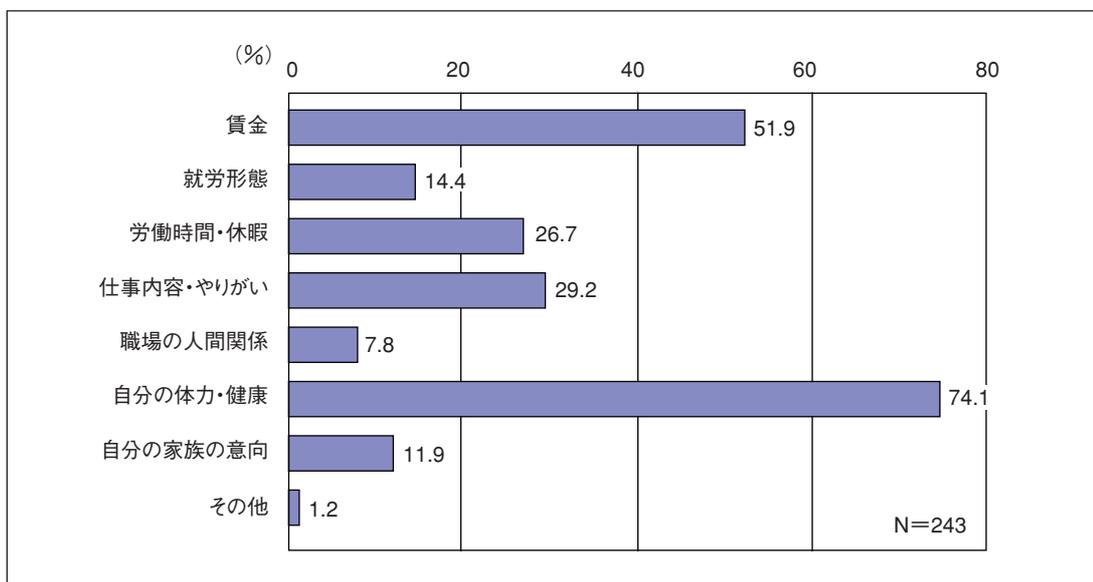
出所：平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(5) 定年後就労で気になる条件

定年後に働きたいと考える従業員は、どのような面を気にしているのでしょうか。気になる就労条件について尋ねてみました。

最も多いのは「自分の体力・健康」(74.1%)です。次いで「賃金」(51.9%)、以下「仕事内容・やりがい」(29.2%)、「労働時間・休暇」(26.7%)等となっています。賃金は大事な条件ですが、必ずしも第1の条件ではないことが伺えます。

図表2-21：定年後就労で気になる条件(複数回答)



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

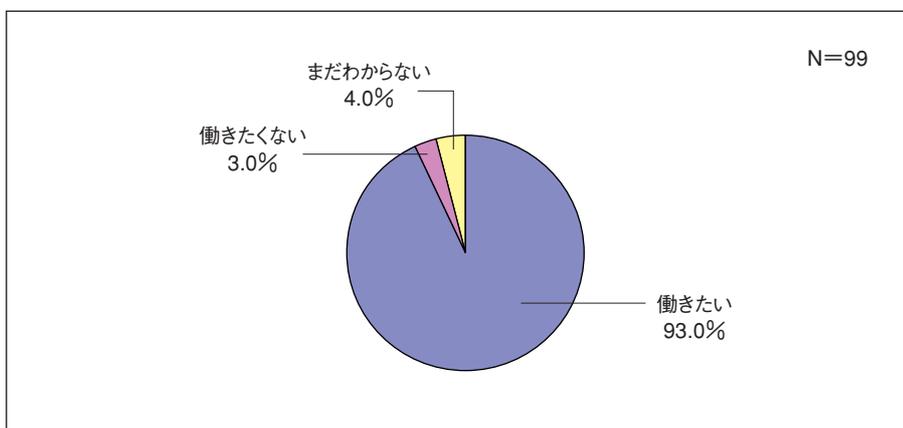
5. 専属外注技能者の就労意欲はどの程度なのでしょうか？

(1) 仕事に対する考え方(60代以降も働きたいか)

専属外注技能者(職人)は、60代以降についてどの程度働きたいと考えているのでしょうか。その継続就労希望について尋ねてみました。

専属外注技能者の9割強は「働きたい」(93.0%)と考えています。

図表2-22：60代以降の就業希望



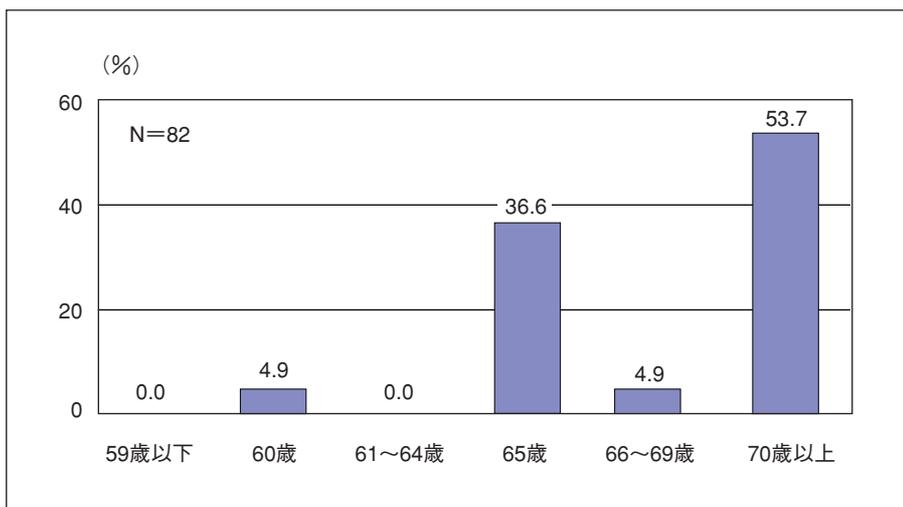
出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(2) 仕事に対する考え方 (いつまで働きたいか)

専属外注技能者は何歳まで働きたいと考えているのでしょうか。

「70歳以上」(53.7%)が過半数であり、「65歳」(36.6%)を上回っています。

図表2- 23：60代以降就労時の上限年齢

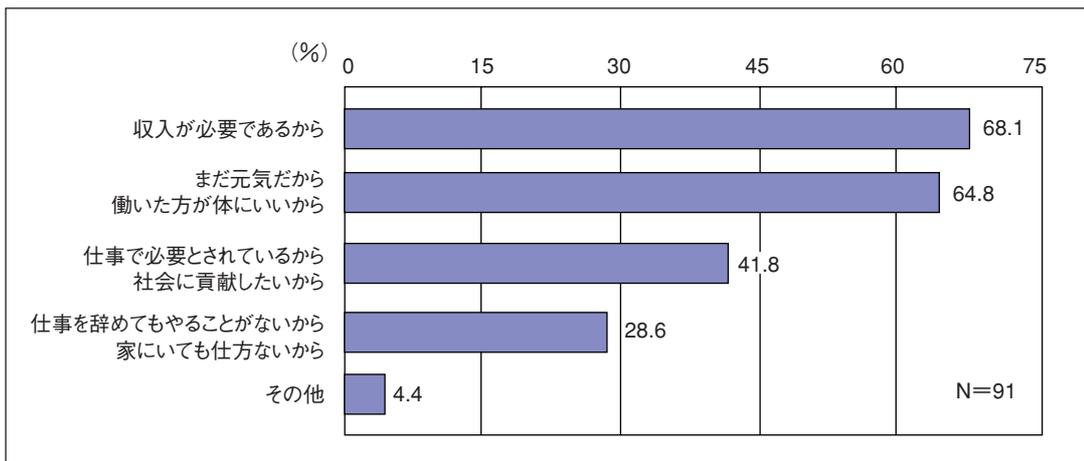


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(3) 60代以降も働く理由は何か

60代以降も働く理由については、「収入が必要であるから」(68.1%)と「まだ元気だから。働いていた方が体にいいから」(64.8%)の2つが大きな要因であるようです。

図表2-24：60代以降の就労を希望する(現在就労している)理由(複数回答)



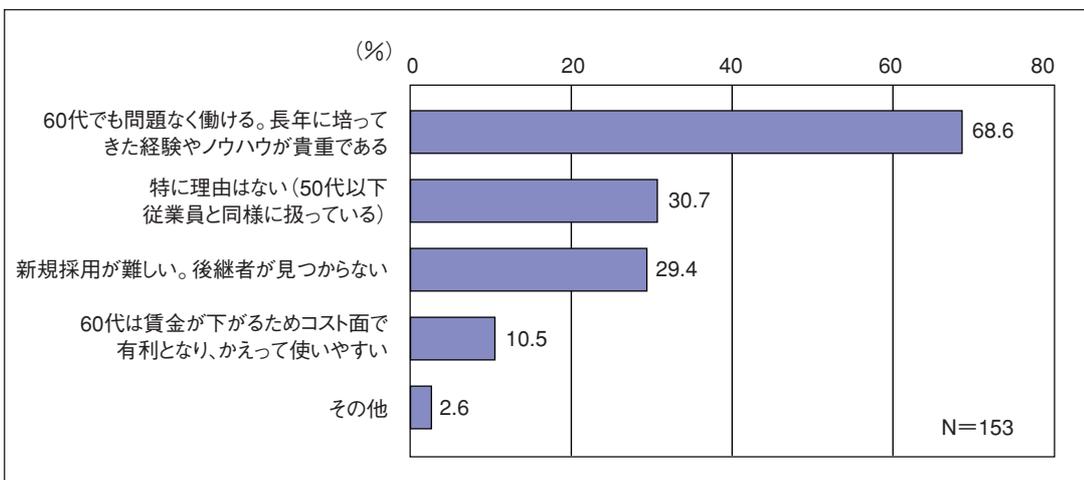
出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

6. 他社が60代を活用する理由や課題はどこにあるのでしょうか？

(1) 60代を活用する理由は何か

最も回答が多かったのは「60代でも問題なく働ける。長年培ってきた経験やノウハウが貴重である」(68.6%)です。次いで「特に理由はない(50代以下従業員と同様に扱っている)」(30.7%)、「新規採用が難しい。後継者が見つからない」(29.4%)等となっています。

図表2-25：60代以上従業員を活用する理由(複数回答)

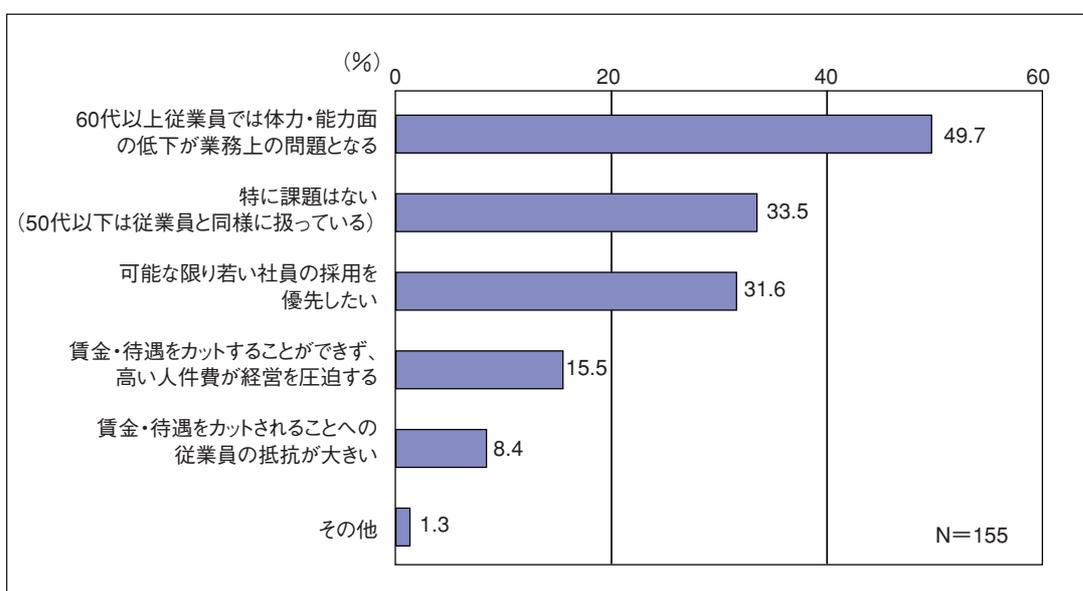


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(2) 60代を活用する上での課題は何か

60代以上従業員を積極的に活用する上での課題について尋ねました。回答の多い順に「60代以上従業員では体力・能力面の低下が業務上問題となる」(49.7%)、「特に課題はない(50代以下従業員と同様に扱っている)」(33.5%)、「可能な限り若い社員の採用を優先したい」(31.6%)、「賃金・待遇をカットすることができず、高い人件費が経営を圧迫する」(15.5%)等となっています。

図表2-26：60代以上従業員を積極的に活用する上での課題（複数回答）



出所：平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

第3章 ベテランの力を引き出しましょう

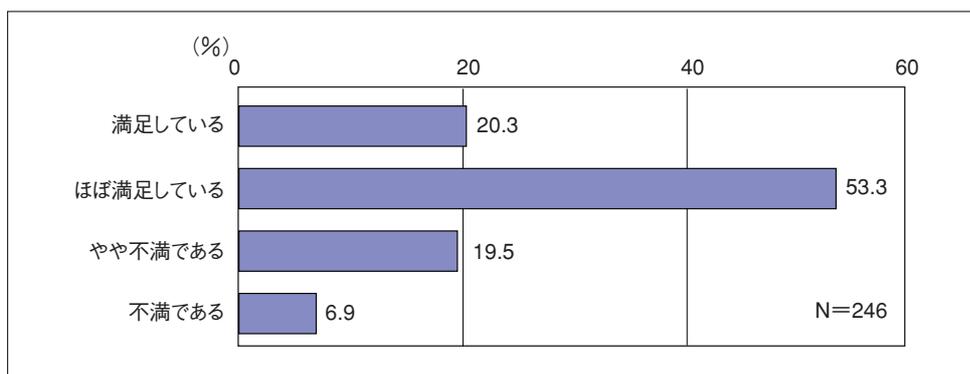
本章では、60代のベテランが持っている本来の力を引き出す方法について、例を挙げて説明しています。

1. 60代ベテランはどの位満足して働いているのでしょうか？

(1) 60代従業員の現在の仕事に対する満足度は？

建築板金業で働く従業員はどの程度満足して働いているのでしょうか。満足度を尋ねました。「ほぼ満足している」(53.3%)、「満足している」(20.3%)と両者合わせると7割以上が不満を抱かず、満足して働いていることが分かります。

図表3-1：現在の仕事に対する満足度

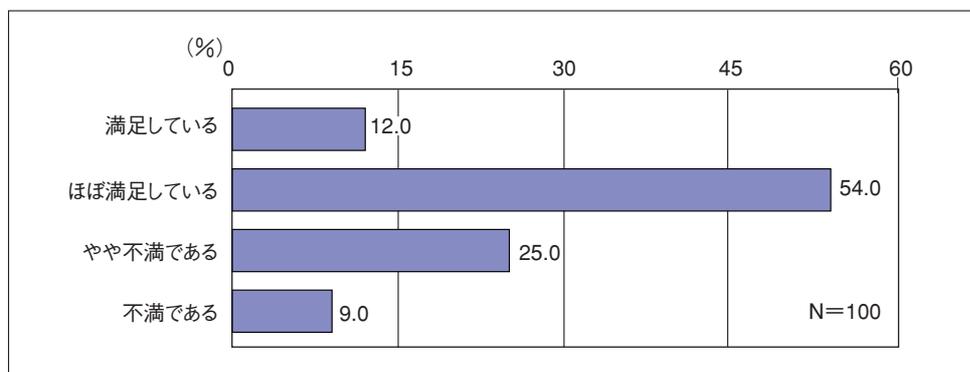


出所：平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(2) 専属外注技能者の満足度は？

専属外注技能者はどの程度満足して働いているのでしょうか。「ほぼ満足している」(54.0%)、「満足している」(12.0%)と全体の66%は、不満を抱かずに(満足して)働いていることが分かります。しかし、従業員の回答に比べ不満を抱いている比率がやや高いと言えます。

図表3-2：現在の仕事に対する満足度



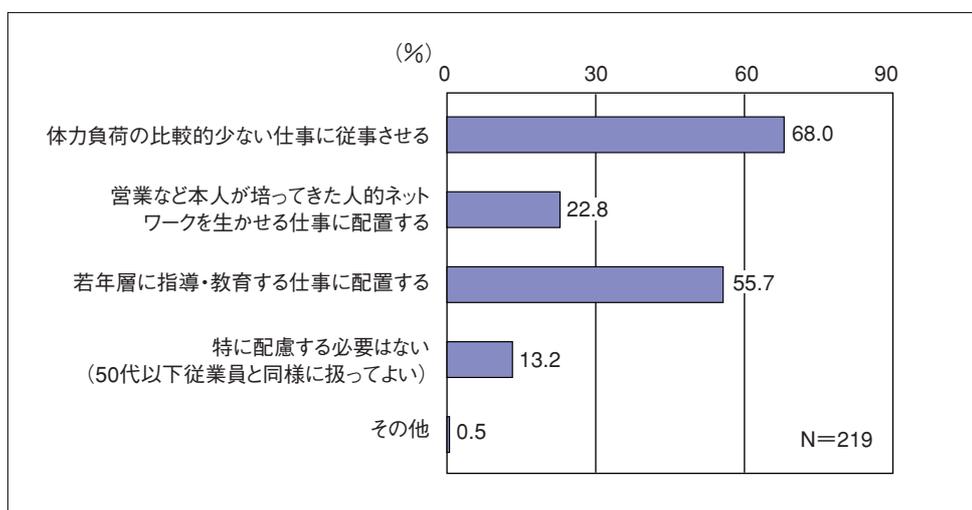
出所：平成20年日本建築板金協会会員企業専属外注技能者アンケート調査より

2. 60代ベテランに対して企業が配慮すべきことは何でしょうか？

(1) 企業が配慮すべきことは？

従業員側は、企業は60代以上の従業員に対してどのような配慮を行うべきであると考えているのでしょうか。第1の配慮は「体力負荷の比較的小さい仕事に従事させる」(68.0%)で、次に「若年層に指導・教育する仕事に配置する」(55.7%)となります。

図表3-3：60代以上従業員へ会社が配慮すべきこと(複数回答)



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業従業員アンケート調査より

(2) どこまで配慮すべきなのでしょう？

60代ベテランに対する処遇のグラフ(図表2-15)をもう一度確認しましょう。同図によれば、回答企業の51.7%は定年前と比較して「7~8割台」の賃金水準を設定しています。これは、定年前に比べ、割安なコストで多くの専門知識と経験・ノウハウを活用していることになるのではないのでしょうか。

しかも、彼ら9割前後はまだ働きたいと回答(図表2-16)しています。まだ元気な上に収入が必要だから(図表2-19)です。本人自身は自分の体力・健康を気にしつつ(図表2-21)働こうとしています。彼らの体力負荷に配慮し、また若手への指導・教育といった点(図表3-3)に配慮してあげれば十分に戦力になりうると言えます。

3. 60代従業員のやる気を引き出すには？

(1) やる気を出させることに成功している企業がある

以上から、60代のベテランが貴重な戦力であることが分かりました。彼らを戦力として活用していくためには、彼らのやる気を引き出していくための工夫が不可欠です。まず、この点をあらかじめ深く認識したうえで、他社の高齢者への評価に耳を傾け、好事例に目配りしてみましょう。

建築板金業で行われている仕事の多くは、加齢とともに経験・ノウハウが積み上がる性格の仕事であり、体力的な衰えが来ない限り、働き続けることが可能な職種であると言われております（図表2-25、及びヒアリング調査等）。

もちろん、60代従業員は「体力・能力面の低下が業務上問題となる」（49.7%）という現実もあります（図表2-26）。その一方、「特に課題はない」として50代以下の社員同様とする回答（33.5%）もあります（図表2-26）。この約1/3の企業のように60代に対する前向きな評価や事例から、多くのヒントを学ぶことができるのではないのでしょうか。

以下に掲げる事例は平成20年に実施したアンケート調査とヒアリング調査をもとに、高齢者に対する前向きな評価や事例を中心に拾い出したものです。60代従業員の働き方を改善し、その力をさらに引き出すことによって、戦力として一層の活用を図るための参考の資となれば幸いです。

(2) やる気を出させることに成功している企業の評価や事例を参考にする

60代のやる気をうまく引き出せている企業はどのような点に着目して工夫しているのでしょうか。ヒアリング調査などから各社の工夫をまとめてみると、大きく次の四つに分けることができるのではないかと思います。

第1に、60代の長所をさらに生かす工夫

第2に、60代の加齢に伴う能力低下をカバーするための工夫

第3に、気力の衰えをカバーする誘因策（インセンティブ）の工夫

第4に、その人の持っている“気概”を活かし、評価する工夫

以下、順に、具体例を考えていきましょう。

第1に、60代の長所をさらに生かす工夫

豊富な経験と高い技術力こそが60代の長所であり、60代が評価される所以です。具体的には、以下のようなケースがあります。

- A** 職人としての経験・技術が物を言うケース
- B** 伝統工芸に近い神社仏閣のようなケース
- C** 若手より高齢者の方がスムーズに仕事が進むケース
- D** 技能伝承（研修日）が若年層定着に貢献しているケース

それぞれのケース毎に具体例をみていきましょう。

A 職人としての経験・技術が物を言うケース

60代が有する豊富な経験・高い技術を評価する回答では、「アイデアや経験が豊富」、「高い技術を持っているので、顧客からの評価が高い。給料、ボーナスは落とすことなく支払っている」、「経営者等にも顔見知りが多く、作業の的確な指導等話が進めやすい」、「働く意欲や行動力は若者以上」、「永年の経験を活かし複雑なダクトを作る」等が挙げられています。(平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より)

- ▶ リフォーム現場における納まりの指導、アイデアや経験が豊富なため、とても生かされている(某社自由回答(企業アンケート調査、以下同様)より)
- ▶ 高い技術を持っているので、顧客からの評価も高い。給料、ボーナスも落とすことなく支払っている。十分な戦力になっていると思う。(某社自由回答より)
- ▶ 勤務年数が長く工場経営者等にも顔見知りが多く、作業の的確な指導等話が進めやすい(某社自由回答より)
- ▶ 機械化が進む中、機械では作れない複雑なダクトを、1から手作業で作る作業を永年の経験を活かし、手伝ってもらっている(某社自由回答より)
- ▶ 「若い人が60代に勝てない。例えば銅板の小物、雨じまいの納め方、段取りがいい、きれいに作業する、現場を任せられる等で、60代の職人は顧客から指名が来るほど信頼されている。」(D社)(企業ヒアリング調査より)

ではどのような仕事が「経験が必要な仕事」と言えるのでしょうか。これは、経験が必要ということであり、必ずしも高齢である必要はありません。ただ、一般的に考えて、加齢につれて経験が財産になると言えるのではないのでしょうか。以下の回答がその事例です。

- ▶ 「例えば銅板で何かを作るという技術(下記注参照)。銅板の半田付け等、板金の本来の仕事。」(C社)(企業ヒアリング調査より)

(注:具体的には漏斗(じょうご)、鬼瓦など)

- ▶ 「既製品で間に合わないのがリフォーム工事。雨漏りの時の修理等は昔の経験が生きてくる仕事だ。雨漏りに対し、昔の腕が応用可能かどうか見せ所となる。」(C社)(企業ヒアリング調査より)

B 伝統工芸に近い神社仏閣のようなケース

60代のベテランの技術や経験を最も発揮しやすい仕事が神社仏閣などの伝統工芸に近い仕事だと言われています。

▶ 「技術があまり必要とされない最近の仕事に対し、神社仏閣の仕事は伝統工芸に近い。こういう仕事にこそ、本来の板金の技術が活かされる。経験して始めて学ぶことができるものでもある。」
(C社) (企業ヒアリング調査より)

しかしながら、「神社で扱う銅板等は高い技術を必要とするが、元々そのような仕事は少なく、今後はさらに減少するのではないかと。部材を(職人自ら作成するのではなく)工場加工する割合が増えており、熟練技術が以前ほど必要でなくなる傾向がある。」(E社) (企業ヒアリング調査より)という指摘もあります。

熟練技術技能は減少する傾向にあるとは言え、やはり、必要とされることには変わりなく、最低限の技術技能の継承はこれからも求められるのではないのでしょうか。

C 若手よりベテランの方がスムーズに仕事が進むケース

ベテランが職長、親方を務めると人間関係が円滑に進むとされています。しかし、60代になってもすべての人が期待される職長になれるわけではありません。以下、職長に期待されることを列挙します。

「職長は単なる技術職ではなく、総合技術が必要となる」(B社) (企業ヒアリング調査より)。「総合技術」とはどのような技術かという点、「職人の技術とは、段取りの手際の良さという面もある。職人が親方になれるか否かの分かれ目がこの技量の有無にある」(A社) (企業ヒアリング調査より)とされます。

総じて考えると、「職長に求められる資質は、チームワーク、目的意識、仕事の段取り、仕事を進める上での戦略など」(E社) (企業ヒアリング調査より)ということになります。では、どのような人が職長になれるのでしょうか。

「一職人から管理・現場監督的な役割となる者もいるが、それは個人の適性による。」(E社) (企業ヒアリング調査より)ということです。

具体的な職長の仕事とは、「打ち合わせにも朝、昼、午後三時とそれぞれ出してもらおう。打ち合わせでは、この場所を何日でやれるか、3人でかかるから1週間見てくださいと言うようなやりとりが行われ、その際には現場を取り仕切る力が求められる。」とのことで「ゼネコンとの段取り、寸法の取り決め、他の職人への指導等であるが、経験が無いと難しい。」(B社) (企業ヒアリング調査より)と指摘されています。

経験のあることが必要ようですが、職長を務めてきた人であれば、60代になっても十分にその力量を引き続き発揮できるということが言えるのではないのでしょうか。次に、年配者のほうがうまくいくという事例を挙げてみます。

▶ 「職長の仕事は多彩で経験とノウハウが必須であり、また職長は年上の方が人間関係的に納まりは良い。」(B社) (企業ヒアリング調査より)

▶ 「職長が30代で働く人が40代、50代ではまともでないことがあり、年相応の人が必要である。経験を積んだ年配者だとゼネコンの監督も言うことを聞く。」(B社) (企業ヒアリング調査より)

▶ 「職長に求められる能力は、相手と交渉できる、有利に仕事を進められる、鳶職等の他職種の人と一緒に仕事するときに、仕事の先読みをして鳶職にものを頼める、工程全体の流れが読める、打ち合わせ等で「この作業には10日見てください」というような判断ができ、ゼネコンの若い監督に安心感を得させられる、等」(B社) (企業ヒアリング調査より)

D 技能伝承(研修日)が若年層定着に貢献しているケース

技能の伝承は、なかなか難しいテーマだと言われています。しかし、毎月そのための研修日を設けて、技能の伝承に成功している事例がみられます。また昔から、若手の面倒は先輩がみてきました。今は高齢者がその役を担っています。その結果、若手の定着率が高まり、良い影響を生み出している例がみられます。

▶ 「技能伝承については、ベテランが現場で日常的に技術伝承を行うとともに現場とは関係なく、高齢技能士等が若い人を集めて、役モノのたたき方等の指導教育をする研修日を設けている。」(A社) (企業ヒアリング調査より)

▶ 高齢従業員が若手の面倒を見てくれて若年層が定着しやすくなった(某社自由回答より)

▶ 若手の面倒を見てくれて定着率が上がった(某社自由回答より)

▶ 高度な専門的技術技術が必要な仕事の時、若手技能者指導等で協力してもらうことで業務がスムーズになる(某社自由回答より)

第2に、60代の加齢に伴う能力低下をカバーするための工夫

一般に、加齢に伴い、体力は低下することから、高所作業制限が行われることがあります。他社ではどのように対応しているのでしょうか。以下、A.高所制限された場合に工夫しているケースとB.70代でも働けるケースについて紹介します。

A 高所作業制限がある場合に工夫しているケース

高所作業制限がある場合、実際にはどのように配置転換し、どのような業務に従事させているのでしょうか。

主なものとしては「工場にて加工に専念してもらう」、「高齢従業員にふさわしい職務を特定」、「片付け、清掃、運搬等に従事してもらい、現場や工場が効率よく連動するようになった」という業務を限定するやり方や配置転換に関する回答がみられます。また、「人によって動きが違う。動きにあった職場に就かせることを心がけているという」個人の能力・特性への配慮もみられます。(平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より)

A-1 高所作業制限がある場合の具体的な代替作業

- ▶ 「屋根には鬼瓦のような「役モノ」と呼ばれる作業がある。金属で要求された形に打ち出す作業である。材木でできた下地に銅を火であぶりながら木槌でたたき、形を作りあげていく。このような作業はすべて手作業のため、加工場の中で行う。」(A社)(企業ヒアリング調査より)
- ▶ 「金箔を使って箔押しをする作業も同様であるが、金箔は極薄いため、風がそよぐだけでも作業に影響が出る。このように高度なノウハウが必要な業務もある。」(A社)(企業ヒアリング調査より)
- ▶ 「屋根でも平面の屋根の場合は比較的安全なので、問題は少ない。危険な場所の場合は、建設会社と交渉する。技術を持つ高齢者でなければできない仕事であると建設会社に説明する。」(B社)(企業ヒアリング調査より)
- ▶ 「当社としては高齢職人を高所作業させてはいるが、鉄骨の上に乗る等の本当に危険な作業は行わせていない。屋根に作業のための安全な足場ができれば、たとえその床が高所にあっても転落する危険が小さくなるので乗せている。」(E社)(企業ヒアリング調査より)

A - 2 高齢者にふさわしい仕事を工夫

- ▶ 「高齢従業員にふさわしい職務を特定して働きやすくした。」(某社自由回答より)
- ▶ 「小社には外注含め60歳以上は5～7人いるが、人によって動きが違う。動きにあった職場に就かせることを心がけている。一般的には高所は駄目といわれているので注意している。」(某社自由回答より)
- ▶ 「片付け、清掃、運搬等に從事してもらい、現場、工場が効率よく連動するようになった。」(某社自由回答より)
- ▶ 「高齢者には工場にて加工に専念してもらおう。」(某社自由回答より)

A - 3 体力・労働時間面での配慮

以下の回答は、体力面や勤務時間面での配慮がいい結果を生んでいる例です。

- ▶ 「体力に配慮した職務を与えて、却って戦力になった。」(某社自由回答より)
- ▶ 「時間的な配慮をした。朝は同じ時間でも就業時間を早くして3,6協定を締結した。夏でも土日は休みにしている。」(某社自由回答より)

B 70代でも働けるケース

70代になっても働いているケースがあります。これは建築板金業の仕事が年齢に関わりなく働ける可能性を持っていることを示しています。具体的な事例をみましょう。

- ▶ 「住宅の増改築等のリフォーム工事を受注することで、自分が70歳の実父に相談を持ちかける事態が生まれてくる、加工をやってもらうことができる等、長年培ってきた経験を生かす作業が生まれてくる。高くて転落の危険性がないところで、重いものを持つ必要が無く、経験を生かせるような仕事を見繕っている。だから70代になっても十分働くことができる。」(C社)(企業ヒアリング調査より)

- ▶ 「この人は70歳を超えており、通常の職人仕事はもうできない。しかし、活用方法はある。例えば、加工物が多くて仕事が追われているときの手伝い、屋根が吹き終わった後で現場の荷物を運んだり、掃除したりという具合に、職人の手伝いをしてもらっている。」(D社)(企業ヒアリング調査より)

第3に、気力の衰えをカバーする誘因策(インセンティブ)の工夫

一般に高齢になると、体力が衰えると言われています。が、それ以外にも低下する能力があります。精神面や気力面です。これも若いときのような勢いはなくなると言われています。高齢者を活用している企業ではこの問題をどのように乗り越えているのでしょうか。

例えば「定着率のいい企業は職人の使い方が上手」(B社、企業ヒアリング調査より)という指摘がありました。以下の事例にみられるとおり、気力の衰えをカバーできるように誘因策(インセンティブ)が工夫されています。ここでは、A.配当制でモチベーションをアップさせているケースとB.手取りを斟酌することでモチベーションを維持しているケースに分けて紹介します。

A 配当制採用によるモチベーション・アップのケース

- ▶ 「この現場を500万円で請け負わせる。日給が2万円だとすると、仮に200日で施工をやり終われば、日給部分は400万円、差額100万円が配当ということになる。職人は配当の金額の範囲内で仕事を済ませ、効率よく段取りを回せば少ない日数で請負額と日給との差額分(配当)を働くことなく手に入れることができる。一方、会社側とすれば結果的に納期短縮が実現できるという利点がある。」(A社)(企業ヒアリング調査より)

注:上記の賃金計算 → 500万円【請負額】=400万円(2万円【日給】×200日【施工日数】)+100万円【配当】

- ▶ 「職人には請負で施工させており(時間・日数による賃金計算ではないという意)、仕事ができれば年齢は関係ない。」(E社)(企業ヒアリング調査より)

B 手取りを斟酌することでモチベーションを維持しているケース

- ▶ 「職人は技術を売り物としているので、60歳になったからと言って手取り収入をダウンさせてしまうとやる気を喪失させてしまうことになる。職人を使うにはモチベーション維持が重要であるため、手取りベースが不変となるように調整している。」(A社) (企業ヒアリング調査より)

第4に、その人の持っている“気概”を活かし、評価する工夫

その人が高齢であっても、気概を持って仕事に取り組もうとする人はいます。そのような人に経営トップが注目し、その人の意欲をうまく引き出し、いこうと考えるところに経営の要点があるように見受けられます。

A 新技術習得の意欲・気概を有する高齢者

- ▶ 「屋根の新素材・工法についてはメーカーと職人が一体となって研究する。職人魂のためか、高齢者であっても新技術の習得に対して前向きな者が多く、習得時間も早い。より良く、より早く、自分なりに工夫を加えて昔の技術にプラスアルファを付け加えていこうとする。「他人ができないなら俺がやる」という気概がある。」(B社) (企業ヒアリング調査より)

4. 60代従業員に対する経営者の心構えと積極活用に必要な課題

(1) 技能者（職人）は無くてはならない意義深い職種である

まず、建築板金工事業において、技能者（職人）は無くてはならない職種であることを確認しておきましょう。特に、外注技能者は企業との雇用関係は無く、いわゆる「一人親方」と称されている一種の独立事業主だと言えます。就業形態の一つのあり方として、また、60代における就業の可能性を幅広く示すことができるという点で、意義深い職種だと考えられます。

(2) 加齢による衰えは、経験・ノウハウによってカバー可能である

建築板金の技能者は、加齢とともに経験やノウハウが積み上がる性格の職種であることから、一般的には本人に仕事をする意欲があり、健康であり、前向きでさえあれば、60代になっても十分に仕事ができるとされています。70代になっても職に就いている例があるほどです。

- 「加齢による体力的な衰えも、ある程度は経験・ノウハウによってカバー可能である。」（企業ヒアリング調査より）

しかし、加齢による平衡感覚・機敏な動作・筋力等体力的な衰え等は不可避であり、こうしたやむを得ない現象はどの技能者にもある程度は見られると言われています。そこで60代の健康面・体力面を勘案して、各社の実情に応じた仕事を見繕い、工夫してあげる必要があります。第四章の1.～3.に挙げた事例を参考にしてみても如何でしょうか。

(3) 高所制限は、年齢に替わる新しい判定基準が必要である

また、安全管理という面ではゼネコンの要請による高所作業制限のような「年齢基準」ではなく、平衡感覚テスト、あるいは、敏捷性テスト等のような工事に必要な「体力・能力基準」を適用するほうがむしろ合理的です。このような年齢に替わる体力判定に関しては、何らかの公的なクリア基準の導入が切に望まれるところであり、機を見て国などに訴求していく姿勢が求められます。平成20年度の実態調査においても以下のような切実な意見が寄せられました。

- 「せっかく本人が意欲もあり、まだ働けるから働きたいといっているのに年齢で一律に線引きされるのはどうか。」（C社）（企業ヒアリング調査より）
- 「60歳以上の職人は足場に乘らない仕事に限定する、と言われても、職人は足場に乘ることが仕事だから困ってしまう。60代でも元気に仕事はできる。国等はゼネコンに対して高所制限の規制緩和を要請してほしい。」（E社）（企業ヒアリング調査より）

また、次のように年齢に替わるべき新しい判定基準を求める強い声が沢山寄せられています。

- 「平衡感覚、動作の敏捷性、筋力などの身体特性基準のようなものを業界として働きかけていく必要がある。」(C社) (企業ヒアリング調査より)
- 「本来は、何か基準があって、それをクリアできれば年齢にかかわらずOKというような基準がほしいところだ。」(C社) (企業ヒアリング調査より)
- 「実父は「年齢をとるとともに、高いところの平衡感覚が鈍る(ふらっとする様な気がする)」という。70歳を超えてからこういうことを言うようになった。勿論体力は衰えているから、重いものは持てなくなるが、何らかの就労能力を測る基準が欲しい。」(C社) (企業ヒアリング調査より)
- 「万一事故が起きた際に労災等の保険の問題がある。保険にも年齢制限の問題があり、これがあるため二の足を踏むことになる。」(C社) (企業ヒアリング調査より)

(4) 神社仏閣など技能伝承を行う場の確保にも取り組む必要がある

近年、以下の事例にみられるとおり、現場での据え付け業務が中心となる「部材の工場加工」が増加する傾向にある一方で、高度な技能を必要とする「神社仏閣などの業務」は減少する傾向にあるといわれています。高度な技能といっても、次世代に伝承していかなければ、技能自体が絶えてしまいます。技能伝承を行う場の確保は、業界全体で取り組むべき課題の一つだといえましょう。

- 「部材を(職人自ら作成するのではなく)工場加工する場合が増加しており、熟練技術が以前ほど必要でなくなる傾向がある」(E社) (企業ヒアリング調査より)
- 「現場がないと仕事は覚えられない。伝統的な決まりを守ることはできてもそれを早く仕上げることができるかどうかはその職人の腕次第という面がある。」(B社) (企業ヒアリング調査より)
- 「神社・仏閣の銅板の仕事は、経験や技術が必要であり、その人しかできないという技術がある。」(E社) (企業ヒアリング調査より)
- 「神社仏閣という技能を伝承する場が縮小・消失しつつあることは建築工事業全体の問題である。」(C社) (企業ヒアリング調査より)
- 「神社・仏閣では伝統的技術のみが使われていると思われがちだが、新技術を使って工法は変化している。しかし、神社・仏閣の仕事はいつもあるわけではない。」(B社) (企業ヒアリング調査より)

第4章 公的助成策を上手に活用しましょう

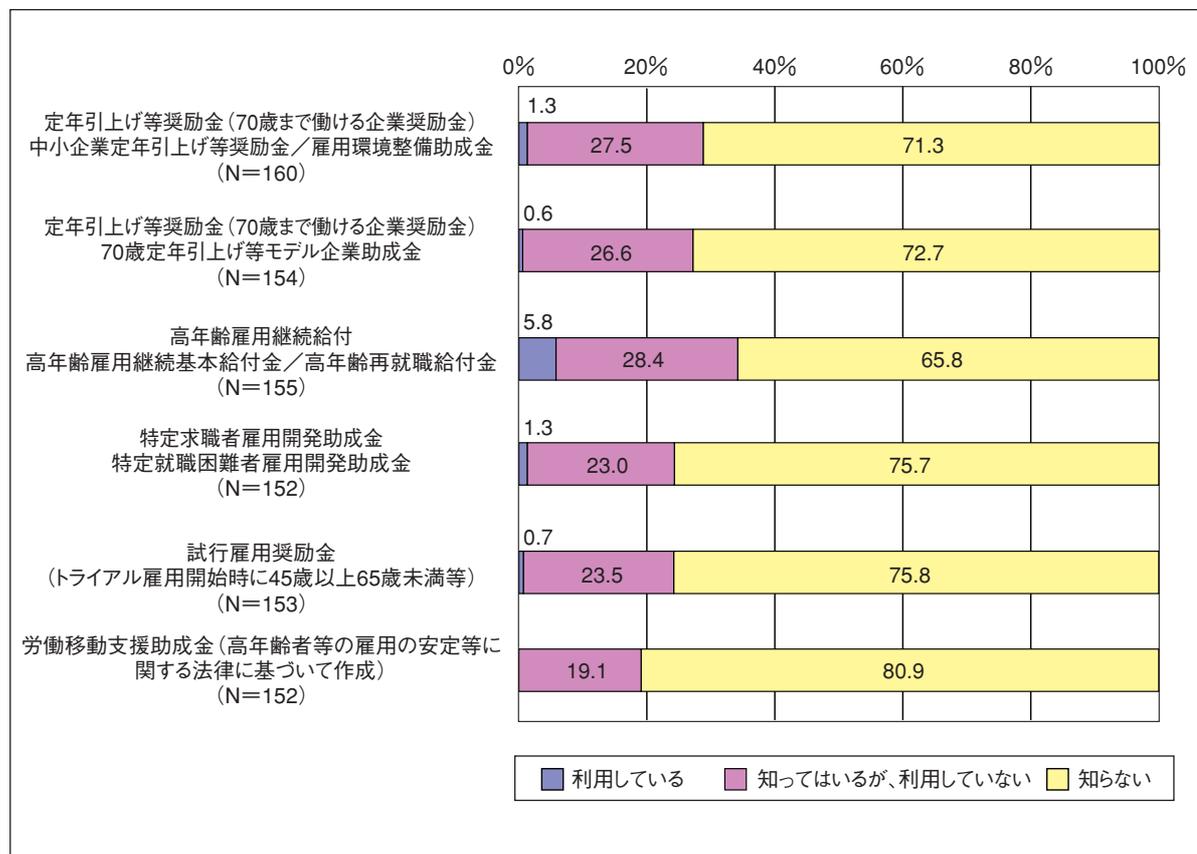
本章では、高齢者雇用に係わる公的助成策の活用法について、解説しています。

1. 公的助成策の利用状況は？

高齢者雇用に係わる公的な助成策（本ガイドラインでは「公的助成策」と略します）は意外にも数多くあります。しかし、どの程度知られているでしょうか。平成20年現在実施されている公的助成策について「知っているか」、「利用しているか」の2点について尋ねました。

いずれの助成策についても「知らない」という回答が6～8割にもなります。最もよく知られ、利用されている公的助成策は「高年齢雇用継続給付 高年齢雇用継続基本給付金／高年齢再就職給付金」です。それでも全体の3割強に過ぎません。総じて、たとえ知ってはいても、実際に利用している企業はほとんどない、これが実態です。

図表4-1：高齢者雇に関する助成策等の利用状況



出所：平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より 平成19年7月

2. 公的助成策とはどのような制度か？（平成21年度）

(1) 高齢者雇用のための公的助成策を探しましょう

このような公的助成策を活用するためにはどうしたらいいでしょうか。一般的には、このような制度を調べるための方法には大きく分けて二つあります。一つはインターネットにアクセスする方法、もう一つは最寄りの社会保険労務士に相談する方法です。

インターネットで調べるには、例えば「高齢者雇用対策」などのキーワードで検索しましょう。厚生労働省ウェブサイトに次のような資料があります。

図表4- 2：厚生労働省ウェブサイトの各種助成金紹介に関する情報

厚生労働省 事業主の方へ

厚生労働省では、高齢者の雇用を確保する事業主の方を支援しています。各種助成金やサービスについての内容をご覧になりたい方は、各項目をクリックしてください。

各種助成金

1. 定年の引上げ等の措置を講じた事業主の方等へ
 ※平成21年4月より、定年引上げ等奨励金が大幅に拡充されました。
 →(1) 定年引上げ等奨励金(中小企業定年引上げ等奨励金)
 →(2) 定年引上げ等奨励金(高齢者雇用モデル企業助成金)
 →(3) 定年引上げ等奨励金(中小企業高齢者雇用確保実現奨励金)
2. 中高年齢者を試行的に雇い入れたい事業主の方へ
 →中高年試行雇用奨励金
3. 離職を余儀なくされる労働者の再就職援助のための措置を講じた事業主の方へ
 →労働移動支援助成金(求職活動等支援給付金及び再就職支援給付金)
 →労働移動支援助成金(定着講習支援給付金)
4. 高齢者を雇い入れた事業主の方へ
 →特定求職者雇用開発助成金
5. 45歳以上の高齢者等3人以上が共同で出資して法人を設立し運営する事業の事業主の方へ
 →高齢者等共同就業機会創出助成金

注 <http://www-bm.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html> より21.6.17抜粋

このように各種奨励金や助成金について知ることができます。また、従業員向けには、次のような高齢者のための相談・セミナーなどの紹介があります。従業員との面談などの場で活用できる情報です。

また、1.および5.の助成金についてはこの頁から、本事業の推進母体である独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のウェブサイトへアクセスすることができます。

同機構のウェブサイトの「事業主の方へ（高齢者雇用）」のページでは、「助成金について知りたい」というコーナーがあります。ここでは利用可能な助成金等・活用事例集・相談窓口などの情報が入手できます。

図表4-3：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のウェブサイトより

助成金について知りたい

(1) **定年引上げ等奨励金** この奨励金には以下の3つの制度があります。

中小企業定年引上げ等奨励金
雇用保険の常用被保険者300人以下の事業主が、就業規則等により、高齢法第9条第1項に規定する高齢者雇用確保措置のうち、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した場合に、導入した制度に応じ、一定額を支給---

高齢者雇用モデル企業助成金
---モデル的な取組みをした事業主のうち、地域における波及効果が高いと認められるものについて、実施に要した費用の2分の1の額を支給---

中小企業高齢者雇用確保実現奨励金
事業主団体が、傘下の中小企業事業主に対して、---必要な雇用環境の整備に関する相談・指導等を実施した場合、実施に要した費用に相当する額を支給---

(2) **高齢者等共同就業機会創出助成金**
45歳以上の高齢者等が3人以上で、---共同して事業を開始し、労働者を雇い入れて継続的な雇用・就業機会を創出した事業主が対象---。
高齢者等共同就業機会創出助成金活用事例集

助成金の相談や、申請等の受付は、各都道府県雇用開発協会まで

注 <http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html#sec03> より21.6.17抜粋

(2) 公的助成策等を受けるにはどうしたらよいでしょうか？

—就業規則の整備と労働保険加入の必要性—

公的助成策を受けるためには、必ず就業規則を定め、雇用保険に加入していることが必要です。

もちろん、就業規則の整備は必ずしもすべての企業に義務づけられているわけではありません。しかし、公的助成制度を活用しようとする、必ずその提出が求められます。つまり、就業規則が未整備な企業には申請資格がないということになります。

また、雇用安定事業自体が雇用保険の事業として行われていることから、雇用保険への加入が条件となることも当然ということになります。

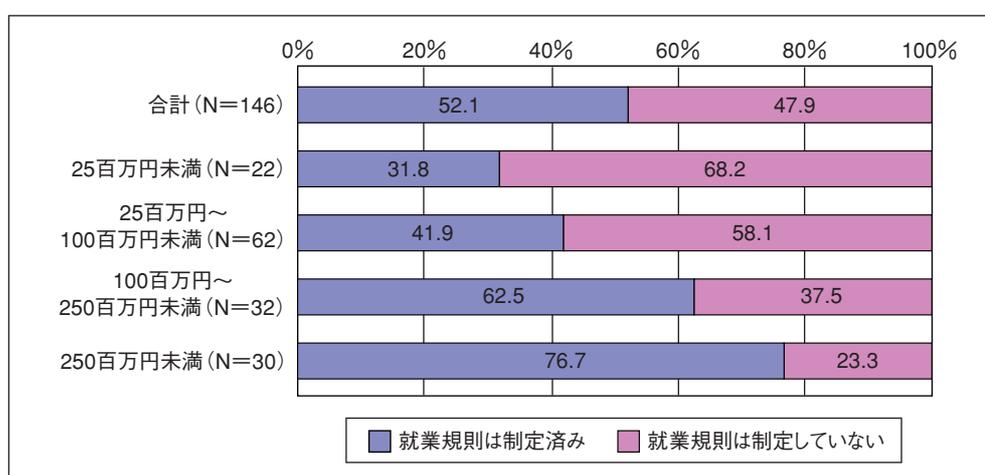
3. 就業規則を整備するには？

(1) 就業規則はどの会社にもあるのでしょうか？

① 就業規則の制定状況

それでは、当業界ではどの程度の企業が制定しているのでしょうか。就業規則の有無を尋ねてみました。結果は「就業基礎規則は制定済み」(52.1%)、「就業規則は制定していない」(47.9%)と概ね半々ですが、やや制定済みの企業が多いことがわかりました。これを売上高別にみると、売上高が多くなるほど「就業基礎規則は制定済み」の企業が多くなります。

図表4-4：就業規則制定の有無(売上高別)

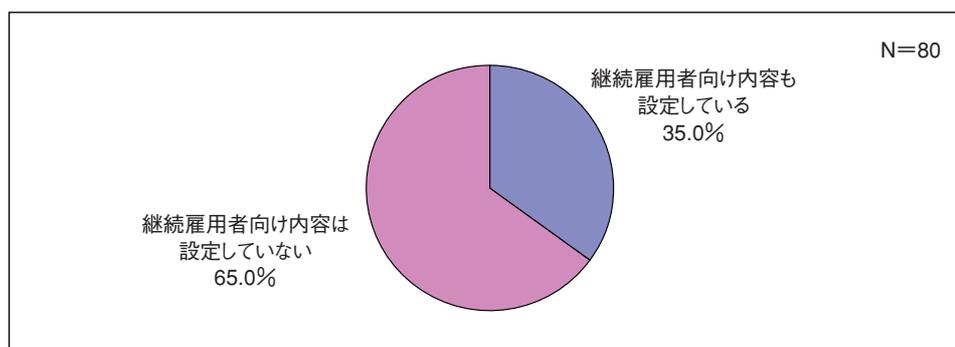


出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

② 継続雇用者用就業規則の制定の現況

次に、継続雇用者向けの就業規則まで制定している企業はどの程度あるのでしょうか。「継続雇用者向け内容は設定していない」(65.0%)が全体の2/3弱を占め、「継続雇用者向け内容も設定している」(35.0%)企業は全体の1/3強に過ぎません。

図表4-5：継続雇用者向け就業規則の有無



出所:平成20年日本建築板金協会会員企業アンケート調査より

(2) 就業規則を自社で整備するにはどうすれば良いのでしょうか？

① 自社の就業規則を整備するには

実際に、自社で就業規則を整備するには、どのようにすれば良いのでしょうか。本ガイドラインでは、その参考となるように、以下に雛形を例示してあります。もちろん制定すべき内容には、各社共通の項目のほかに各社固有の課題がありますので、雛形をもとに各社それぞれの事情を極力反映させたいものです。なお、必要に応じて最寄りの社会保険労務士など社外の専門家に相談することも一つの方法です。

② 就業規則を作る上でのポイント

i. 就業規則の意味⁵

就業規則は、労働時間・休日休暇・賃金など働く上で必要な労働条件を定めたもので、それを明示することで働く人に安心感を与え、職場の秩序維持・サービスに関する規律や職場のルールをはっきりさせ従業員の経営者に対する不信やトラブルのない、従業員が安心して働ける職場作りに寄与するものです。

ii. 就業規則の法的性質⁶

就業規則は職場の労働条件や職場規律を明確にするために使用者により作成されるものであり、企業における社会規範として労使双方を拘束することは一般的に認められています。したがって、継続雇用の定め方に関してもそれぞれの企業において規定した内容は、それが法律に抵触しない限り会社独自のルールとして社会的に認められるということです。

iii. 就業規則へ継続雇用制度を追加するケース⁷

法的には、「定年を廃止」するか、「定年を65歳」にする、或いは「継続雇用制度」を採用することが求められます。本ガイドラインでは、継続雇用制度を採用した場合、就業規則にどのように盛り込むべきかについて例示します。以下の例は継続雇用者に対し、基準を定めるケースです。

従業員の定年は60歳とし、従業員はその誕生日の月末をもって退職とする。

2 会社は、定年に到達した従業員のうち、労使協定に定める基準により65歳まで再雇用する嘱託社員を決定し、その者と嘱託契約を締結する。

3 前項の嘱託社員の労働条件等は、嘱託社員就業規則の定めるところによる。

5 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿による

6 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿による

7 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿による

継続雇用制度を採用する一方、60歳到達者全員を嘱託として雇用することに抵抗がある場合は、勤務成績や健康状態の基準を設けることで定年到達者の中から継続雇用する者を選ぶことが可能です。この場合には、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する従業員を選任して人選の基準に関する労使協定を締結する必要があります。

なお、具体的な申請等については、お近くの労働局、社会保険事務所、または社会保険労務士にご相談下さい。

4. 雇用保険の加入義務とは？

(1) そもそも雇用保険とはどういうものなのでしょうか？

① 雇用保険は自社で現在加入している保険とどこが違うのでしょうか？

保険にはいろいろな種類があります。おおざっぱに言うと、加入する義務がある保険と、義務ではなく、各社の意志に任せられている保険（＝任意保険）があります。

一人でも労働者を雇用している事業者に加入が義務づけられている保険として「労働保険」があります。雇用保険は労働保険の一つで、一般的には失業保険と呼ばれています。労働保険にはこのほかに「労災保険」があり、両者を総称した言葉が労働保険です。保険給付は別個に行われますが、保険料の徴収等については、労働保険料として原則的に、一体のものとして取り扱われています。

② 雇用保険など労働保険に入るメリットは？⁹

労働保険のうち、労災保険は、従業員が仕事上で怪我をしたり、会社への通勤中に事故にあったりした場合に、従業員本人や死亡の場合は遺族に対して必要な給付を行います。

雇用保険は、労働者が主に失業した場合に生活の安定を図るとともに、再就職の促進を図るために必要な給付を行います。また、加入している在職従業員のうち60歳から65歳未満の従業員に対しても特別の給付を行います。60歳定年を超えて継続して雇用されている従業員のうち一定の条件を満たせば2ヶ月に1回給付金がもらえるのです。この制度を高年齢雇用継続給付といいます。

③ 雇用保険の高年齢雇用継続給付制度のメリット¹⁰

高年齢雇用継続給付は事業主と従業員の双方にとって大変メリットがあります。5年以上の雇用保険の継続加入期間があり、60歳以後の継続雇用において賃金額が定年時に比べて75%未満である、ということ（つまり60歳以後に25%以上給与をカットされた場合）が条件です。この条件に該当すれば減額された給与の一部を国が補填します。60歳を迎える従業員の定年後の給与を検討する場合に間違いなく役に立つ給付といえます。

8 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿を基に作成

9 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿を基に作成

10 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿を基に作成

(2) 雇用保険など労働保険に加入したときの負担は¹¹⁾？

雇用保険に加入しなければならない労働者は、現行では1週間の所定労働時間が20時間以上の者とされていますので、短時間パート労働者を除けば大部分の労働者に加入義務があるとされます。保険料は、従業員の毎月の賃金額に応じて事業主負担が9/1000、従業員負担が5/1000となります。例えば、月額300,000円の従業員の場合、2,700円が事業主、1,500円が従業員負担として国に納付することとなります。国の納付は1年間の保険料を一括納付又は保険料額によっては3回の分割も可能です。

労災保険の保険料は、雇用保険のように従業員の賃金額に応じてではなく、建築業に限っては、元請金額に応じた労務費比率算式が用いられます。したがって、従業員を雇用していても仕事の全てが下請けであればその年度の保険料は一切負担する必要はありません。この場合、元請会社が全て保険料を負担するという仕組みになっています。

5. 専属外注技能者の場合は？

(1) どのような公的保証があるのでしょうか？

A. 外注技能者は、一般に企業との雇用関係は無く、いわゆる「一人親方」と称される一種の独立事業主です。当事業で取り扱う直接の対象となる企業所属の従業員とは異なるものの、就業形態の一つのあり方として、また、60代における就業の可能性を幅広く示すことができるという点で、意義深い職種だと考えられます。

A. 多様なキャリアパスの一つとしての技能者に焦点を当て、技能者が安心して働けるような公的支援策を普及啓発することが求められます。

各社が個別に契約をしている外注技能者はいわゆる「一人親方」と称されている一種の独立事業主に該当します。

外注技能者には、労働保険への加入による公的保証（＝業務上災害と通勤途上災害による傷病等に対する補償（労災保険）、失業した場合の給付）と退職金共済制度加入による退職金の積み立てを考えることができるのではないのでしょうか。

(2) 外注技能者（一人親方）の場合の労災保険とは¹²⁾？

労災保険は、前述したように従業員に対する給付を主たる目的にしているため建設業の一人親方など「事業に属さず1人で仕事をしている者」は給付の対象としていません。しかしながら業務内容などから一般従業員に準

11 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿による

12 正田社会保険労務事務所 所長 特定社会保険労務士 後藤 健二 氏原稿による

じて保護することが適当な者については任意加入が認められています。この制度を労災保険の特別加入といいます。

特別加入制度を扱っているのは、厚生労働大臣の認可を受けた「労働保険事務組合」という団体に限られています。一人親方はこの団体に事務を委託する形で労災保険に特別加入して給付を受ける権利を得ます。労働保険事務組合は、各都道府県に商工会議所を母体とする団体から社会保険労務士を母体とする団体など様々存在します。

どの団体に加入するかは一人親方本人の自由ですが、給付の性質上なるべく自宅近くの労働保険事務組合に加入し所属するほうがもしもの場合（労災事故に遭う）を考えると便利かと思われます。

また、一人親方の特別加入者は、「賃金」を受ける「労働者」ではありませんので、保険料についてはこれも特殊な方法を用います。それは、加入者本人が3,500円から20,000円までの13種類からなる保険料額のいずれから日額を選択し、それを365倍した金額に保険料率を掛けるという方法です。例えば、日額5,000円を選択した場合で計算すると $5,000円 \times 365日分 \times 13/1000$ （建築業の料率） $=23,725円$ （年間の保険料額）となります。

なお、保険料額については、特別加入者本人の希望額を優先しますが、本来、加入者の収入などを考慮し、実態に即した額で決定するべきとの行政解釈により5,000円未満の日額は一般には認められていません。

(3) 外注技能者の場合の退職金制度とは¹³⁾?

外注技能者は企業の従業員ではなく、あくまで個人事業主ですが、事実上一般従業員に準ずる立場にあるともいえます。外注技能者のための退職金制度があれば、彼らに対する福利厚生を増進に役立ちます。そうした場合に小規模企業共済が役立ちます。小規模企業の個人事業主または会社等の役員が事業を廃止した場合や役員を退職した場合など、第一線を退いたときに、それまで積み立てた掛金に応じた共済金を受け取ることができます。つまり、小規模企業共済とは経営者の退職金制度だといえます。

① 加入資格

常時使用する従業員（注）が20人（商業とサービス業では5人）以下の個人事業主と会社の役員、一定規模以下の企業組合・協業組合及び農事組合法人の役員

（注）“常時使用する従業員”には、家族や臨時従業員は含まれません。また、加入後に従業員が増えても共済契約は継続できます。

13 （独）中小企業基盤整備機構共済相談室ウェブサイトを基に作成<http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BA00/handbook/pdf/00302.pdf#search=>小規模企業共済 経営者'

② 掛金

毎月の掛金は1,000円から70,000円までの範囲内(500円単位)で自由に選択。加入後、増・減額ができ、前払いもできます(ただし、減額する場合、一定の要件が必要です)。また、所得が無いときなど、掛金を納めることが困難な場合は、掛け止めができます。掛金は全額が「小規模企業共済等掛金控除」として、課税対象所得金額から控除されます。また、1年以内の前納掛金も同様に控除されます。

③ 共済事由及び共済金等の受取り

(1) 掛金を6か月以上払い込んだ加入者に対し、その事由に応じて共済金が支払われます(掛金払込み月数が6か月未満の場合は掛け捨てになります)。

[共済金A]

- ・個人事業をやめたとき(死亡も含む)。
- ・会社や企業組合・協業組合の役員がその法人の解散によりやめたとき。

[共済金B]

- ・役員が疾病・負傷により役員をやめたとき(死亡を含む)。
- ・65歳以上で15年以上掛金を払っている共済契約者から請求があったとき(老齢給付)。

(2) 掛金を12か月以上払い込んだ加入者に対し、その事由に応じて準共済金、または解約手当金が支払われます(掛金払込み月数が12か月未満の場合は掛け捨てになります)。

参考：外注技能者への建設業退職金共済制度の普及促進に向けて

① 建設業退職金共済制度（建退共制度と略称）とは

建退共制度

1. 共済契約者＝建設業の事業主（独立行政法人 勤労者退職金共済機構と退職金共済契約を締結）
2. 被共済者＝建設現場で働く労働者
3. 共済手帳＝労働者に同機構が交付
4. 共済証紙＝労働者が働いた日数に応じ共済手帳に添付
5. 退職金支払＝労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、当機構が直接労働者に支払う。
6. 建退共制度の仕組み＝労働者がいつ、また、どこの現場で働いても、働いた日数分の掛金が全部通算されて退職金が支払われる。
7. 支払の通算性＝労働者が次々と現場を移動し、事業主が変わっても、その先々の事業主のところまで共済証紙を貼ってもらい、建設業で働いた日数は全部通算できる。
8. 事業主の加入が先決＝建設業の事業主がお互いに協力しあって、みんなの力で育てていく制度、事業主のみなさんがもれなく建退共制度に加入することが何より先決。

～建退共ウェブサイトをもとに作成

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/seido01.html>

② 建設業退職金共済制度を普及する意義

建退共制度普及の意義

1. 国がつくった制度＝建設現場で働く人たちのために、中小企業退職金共済法という法律に基づき創設、独立行政法人 勤労者退職金共済機構が運営。
2. 建設業全体のため＝建設業で働く人たちの福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては、建設業の振興と発展に役立てることが狙い。

～建退共ウェブサイトをもとに作成

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/seido01.html>

③ 建設業退職金共済制度を利用するには

制度に関する手続き

各都道府県の建設業協会にある都道府県支部で簡単に行うことができる。

～建退共ウェブサイトをもとに作成

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/seido01.html>

なお、以上の詳細については、独立行政法人勤労者退職金共済機構ウェブサイトの「制度について」の頁をご参照下さい。

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/index.html>

第5章 建築板金業の更なる発展を求めて

本章では、高齢者雇用を進めていく上で、個別企業だけでは対応が難しい課題について取りあげています。年齢に替わるべき新しい高所作業判定基準の創出と制定が必要です。建設工事業界全体の問題ではありませんが、まず当業界からアピールしていくことが必要ではないでしょうか。

1. 元気で就労意欲十分の60代従業員、就労環境と課題

(1) 元気で就業意欲旺盛な60代層

現代の60代は元気です。また、多くの人が70歳前後になっても元気で活躍しています。「戦力になるのであれば積極的に活用していきたい。」本事業の調査結果から、こうした声が多数派を占めることがわかります。

従業員のほぼ2人に1人(43.7%、図表2-17)は、70歳以上まで働く意欲を持っています。同じく65歳以上まで広げると、従業員の9割以上(92.6%、図表2-17)は就業を希望しています。また、専属外注技能者の場合はその過半数(53.7%、図表2-23)が、70歳以上まで働きたいと答え、65歳以上に広げると95.2%(図表2-23)は就業したいと回答しています。

(2) 60代層の就業環境

しかしながら、大手ゼネコン等による高所作業制限が壁となって、60代以上の就業場所は年齢によって制約を受けています。この制約内容を具体的にみると、地上作業等高所以外の作業に配置転換を余儀なくされるケースが54.5%、また、内勤・営業・工場加工等現場以外の作業に配置転換されるケースが34.3%、両者併せて9割弱になります。つまり、多くの人が継続して就労可能であるにもかかわらず、一定の年齢に達したことだけを理由に、それまで慣れ親しんできた業務から別の業務への転換を余儀なくされていることがわかります。

一方、従業員の継続就労希望については、現在と同様の職務を希望する人が7割近く(69.2%、図表2-20)を占めます。これまで従事してきた業務と異なる業務を希望する人は2割弱(19.6%、図表2-20)に過ぎません。現場以外の職場への配置転換は、なかなかハードルが高いことがわかります。

(3) 60代の就業上の課題

高所作業制限の問題は、60代以上の雇用を推進しようとする当業界各社にとって、足枷となる障害だと言えます。この障害は、高齢者雇用を進めようとする当業界だけでなく、高齢化が進む建設業界全体の課題でもあります。しかしながら高所作業制限の問題を年齢基準以外の妥当な基準で解決しようすると、現状では科学的に客観的なデータが不十分なため、その抜本的解決は極めて困難だと言わざるを得ません。

(4) 本ガイドラインでの対応

新しい高所作業基準を創り上げるという問題を、本事業の普及啓発活動の中で正面から取りあげていくことは、高齢者雇用の推進という本事業の性格などから考えて難しい状況にあります。従って現在できることとは言えば、業界としてこの問題が高齢者雇を進めていく上で障害となっており、年齢基準に替わる新しい高所作業基準を導入するようアピールしていく以外に方法は見あたりません。

ただし、本事業で収集した高所作業制限に関する調査結果は、高所作業制限が高齢者雇用の制約となっている事例を示して余りあることから、業界全体として声を上げる際の論拠として活用することは可能です。そのため、本ガイドライン内においては、年齢に基づく高所作業制限の問題を高齢者雇に係わる業界の重要課題として取上げてこれに触れることにしたわけです。

2. 業界として求められる経営課題

(1) 60代の継続雇用は自然の流れ

当業界も他業界と同様、若年労働力不足の問題を抱えています。若年労働力が不足するのであれば、60代以降の年配者を継続して活用していくのは自然の流れです。一般的に、本人に仕事をやる意欲があり、健康で、前向きであれば、60代になっても十分に仕事ができるとされています。平成20年度実施した実態調査において現に70代になっても職に就いている例がありました。

(2) 加齢に伴う問題はある

しかしながら、平衡感覚や機敏な動作が必要となる場合、或いは、力仕事が必要となる作業を行う場合には、加齢による体力的な衰えから安全性に問題が出てくることも事実です。こうしたやむを得ない現象は、中高年層のどの技能者にもある程度は見られるようになるといいます。

(3) 年齢による高所作業制限という就業阻害要因

高所での就労制限は、加齢によるリスクが上昇する以上、やむを得ないことです。現状では、このようなリスクを回避するために「年齢基準」が採用され、就労の制限が行われています。しかし、加齢による体力低下は個人によってばらつきが大きいと言われています。現に60代の人でも問題なく高所作業をこなしている例があります。すべての人に対し、年齢によって一律に規制を加えるという現行の規制のかけ方には問題があると言わざるを得ません。年齢差別という批判もあり得るわけです。

(4) 年齢基準に替わる新しい高所作業判定基準の創出を

安全管理という面ではゼネコンの要請による高所作業制限のような「年齢基準」ではなく、「平衡感覚テスト」、あるいは、「敏捷性テスト」等のような本職種に必要な年齢に替わる新しい「体力・能力判定基準」を採用し、一人ひとりの就労可能判定を行う方式に改めるのが合理的です。このほうが年齢に替わる基準として実際的であ

り、就業者・企業双方にとって有用でしょう。こうした判定基準があれば、多くの技能者がもっと堂々と働くことができ、長年培ってきた経験やノウハウを活かすことができます。また、企業側としても更なる人材活用が可能になります。このような「高所作業判定基準」の制定は、当業界ばかりでなく建設工事に関わる業界全体の課題であるとも言えます。

(5) 新しい高所作業判定基準の創出と制定のための機運醸成を

現状では、まずもって年齢基準に替わる新しい高所作業判定基準の創出と制定を求めて、そうした新基準を創出し、制定しようという社会的機運を醸成していくことが何よりも肝要であると言えます。本ガイドラインはそうした機運醸成のためのツールとして活用されることも視野に入れております。新基準の創出と制定を一日も早く訴求し、実現していきたいものです。

3. 「新しい高所作業判定基準」の創出と制定のために

建設工事に係わる「高所作業制限の問題」は、高齢者雇用を進めようとする当業界をはじめ、高齢化が進む建設業界全体の課題となっております。しかしながら高所作業制限の問題は、実際に「年齢制限以外の方法」によろうとすると、なかなか適当な代案を見つけ出しにくい問題でもあります。

それは、現状、現代の60代を対象とした平衡感覚や視聴覚能力などの身体能力や運動能力など、加齢に伴う体力機能の低下について客観的に計測されたデータが見あたらないことなどに起因しています。一業界が扱うにはあまりにも問題が大き過ぎます。

従って、業界としては現在のところ、この高所作業制限の問題こそが高齢者が就業するに際しての最大の阻害要因であることを、業界の内外にアピールし、見直しを求めていく以外に方法は見あたりません。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

建築板金業で ～活き活きと働き続けるために～

建築板金業 高齢者雇用推進事業「ガイドライン」

平成21年10月

建築板金業高齢者雇用推進委員会

社団法人日本建築板金協会

〒108-0073 東京都港区三田1丁目3番37号 板金会館内

TEL：03-3453-7698(代) FAX：03-3456-2781

編集・制作

株式会社 日鉄技術情報センター

〒108-0074 東京都港区高輪3-25-23京急第二ビル5階

TEL：03-5488-8715 FAX：03-5488-9208