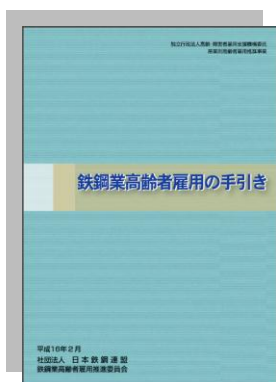


鉄鋼業

鉄鋼業高齢者雇用の手引き

社団法人日本鉄鋼連盟
鉄鋼業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 鉄鋼業における高齢者雇用の背景
- 第2章 高齢者雇用に関する制度の現状
- 第3章 高齢者雇用に関する活用の現状
- 第4章 セカンドライフ支援

鉄鋼業においては、従業員の高齢化が進み、現在企業の中核となっている50歳台が、今後数年単位で定年退職期を迎え、特にベテラン技術者の減少により、技術力は大きな影響をこうむると考えられています。こうした技術者の知識・技能・経験を早急に若手世代に伝承する必要性が高く、本手引きでは、再雇用の高齢者を教育要員として現業部門で活用する、いわゆる「技能伝承」について取り上げています。是非ご活用ください！

鉄鋼業における高齢者雇用の背景

1. 鉄鋼業の雇用状況と高齢化の動向

【要旨】

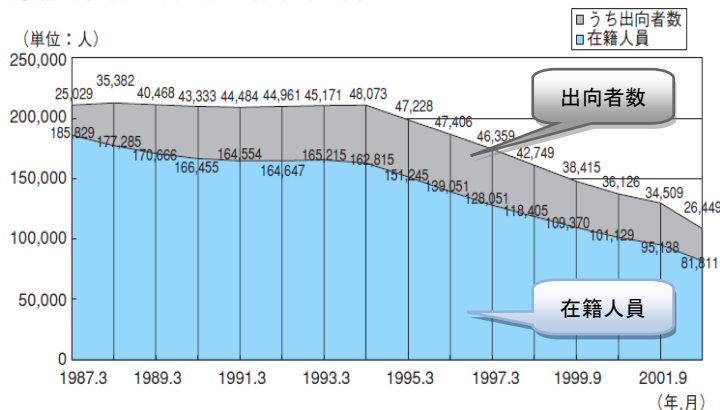
- 業界の従業員数は減少している。
- 新規採用の抑制・停止、大規模な出向を行うことで雇用確保に努めてきた。
- 従業員の高齢化が進み、今後現在50歳台の従業員が近い将来定年年齢を迎える。
- 高齢者雇用を推進する際に「若年者とのバランス」や「出向者も含めた全員雇用の難しさ」など課題が生じている。

2. 高齢者雇用の経緯と意義

【要旨】

- 従来から再雇用を実施している企業に加え、2003年度より多くの企業が、新たに高齢者雇用制度をスタートさせた。
- 業界の雇用状況を勘案して、希望者すべてを雇用することは困難としても、高齢者の技能、経験等を活用し、要員不足への対応、また技能の継承を行う必要性は高い。

●在籍人員に占める出向者の割合（高炉5社）



資料出所：日本鉄鋼連盟

注) 1998年までは3月末現在、1999年以降は9月末現在の数値
高炉5社は、新日本製鐵、NKK、川崎製鐵、住友金属工業、神戸製鋼所

●高齢者雇用のメリットと導入にあたっての懸念材料

メリット	導入にあたっての懸念材料
<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後の定年退職者増に伴う要員不足に対する欠員対応のひとつとなる ・ 技能伝承の観点において、熟練の労働者を活用できる ・ 期間工や新卒採用と比較した場合、就業率、定着、能力等の点で労働力として安定しており、信頼できる ・ 若年者の製造業離れが進み、採用が困難になる中で、要員として計算できる ・ 雇用期間を短く設定すれば、生産量等の変動に雇用面で弾力的に対応できる ・ 在職老齢年金や高年齢雇用継続給付金の受給を考慮すれば、本人に一定水準の収入を確保することが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要員不足に対する一時的な対応であり、将来の要員不足の根本的な対応にならない ・ 結果的に若年層の雇用機会が失われる可能性がある ・ 再雇用者が多くなると組織の新陳代謝が進まず、職場が沈滞化する ・ 新たな職務へ変更することが難しい ・ 業務改善が進めにくい（保守的であり改善するというに抵抗がある） ・ 個人によっては、肉体的、体力的な衰えがある

高齢者雇用に関する制度の現状

1. 継続雇用の方法

【要旨】

- 現在、日本の企業では高齢者の雇用機会を提供する方法として、主に「再雇用制度」が採用されており、本業界も同様の状況である。

●継続雇用制度の実施状況（単位：%）

企業規模	計	制度あり			制度なし	
		計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ		両制度の併用
企業規模計	100	67	14	43	11	33
5,000人以上	100	78	5	71	1	23
1,000～4,999人	100	69	5	56	9	31
300～999人	100	69	5	53	11	31
100～299人	100	71	11	50	9	29
30～99人	100	66	17	38	11	34

資料出所：労働省「雇用管理調査」（2003年）

多

2. 鉄鋼業における高齢者雇用制度の整備状況

【要旨】

- 業界では約半数の企業で、高齢者雇用制度が導入されている。
- 全社が再雇用の条件を「会社の認める希望者」とし、配置については、「現職継続を基本」としている。
- 雇用期間は3ヶ月～1年と設定され、最高雇用年齢を公的年金支給時期との関係で定めている企業が多い。
- 短時間勤務（パートタイム、ハーフ勤務など）を認める企業が15社中6社ある。

●短時間勤務の例

企業	勤務形態
B社	事業所により、週2～3日等のパターン
F社	短時間勤務（週20時間程度）
H社	短時間勤務は休日数を増やす方法と1日当りの勤務時間を減らす方法のいずれでも可能（職場のニーズと本人の希望で決定）。
U社	1週間の実働時間が20時間以上24時間以下で個別契約にて決定。週3日（月13日）、週5日、半日勤務により運用。

資料：高齢者雇用制度アンケート（鉄鋼業高齢者雇用推進委員会、2002年12月）

3. 処遇制度の整備

【要旨】

- 本業界で導入されている現行制度をみるかぎりでは、従前の賃金を基準として減額を行い、これに公的給付を活用する賃金制度設計を行っている場合が多い。
- 賃金決定の細部では、60歳時賃金からの減額方法や仕事内容による格差のつけ方等にバリエーションがあり、賞与決定にも若干の差異がある。

4. 制度整備の進め方

【要旨】

- 具体的に制度整備を始める準備段階で、各部門で高齢者の要員ニーズがあるかどうか、配置を実施する上で配慮すべき事項があるか（能力、職場との調和等）を把握することが重要である。
- 従業員の就業ニーズについても、処遇や働き方など制度の設計にとり参考となるので、制度導入前に把握するのは有効である。

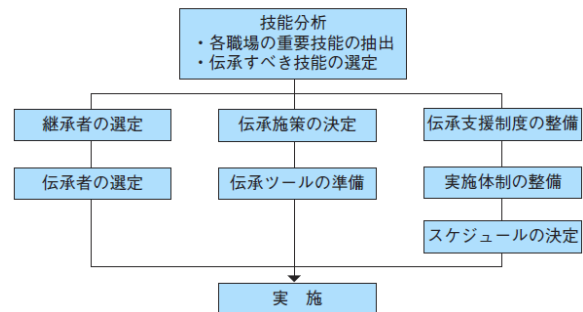
高齢者雇用に関する活用の現状

1. 職域

【要旨】

- 高齢者を配置している23社における高齢者の業務は、80%が製造の現業、13%が事務・管理、1%が製造の指導・管理的役割、6%がその他（守衛、寮管理等）である。
- 仕事内容は、81%が定年前と同様、9%が50歳台ないし定年時の配置換えを経ている。（10%は不明）
- 高齢者が蓄積した技能、経験等を現場のニーズに応じて活用する「技能伝承」は広く行われている。
- 高齢者への配慮、安全の徹底には、職場の理解と協力が必須であり、また、本人が働く意欲を維持できるような環境づくり・仕組みづくりが必要である。

●技能伝承展開のステップ



2. 働き方

【要旨】

- 勤務形態としては、57%が日勤／42%が深夜勤務ありとなっている。また78%がフルタイム／22%がパートタイムとなっている。
- 短時間勤務が可能であれば、高齢者雇用制度の柔軟性は高まるが、実際の職場において短時間で対応できる業務があるのか、フルタイムの業務と調和が取れるのかどうかなどを検討すべきである。

セカンドライフ支援

従業員一人ひとりが自らのエンプロイビリティ（雇用され得る能力）の向上に、遅くとも中高年の時期から計画的に、主体的に取り組むことが、今後の高齢者雇用の職域や就労可能性を拡大する条件となる。

企業としても従業員の就労に関する意識の多様化を踏まえた能力開発、キャリア形成、セカンドキャリア支援に配慮することが求められる。

＜企業による支援事例＞セカンドライフコース制度

コース	50	53	54	55	59	60	65歳
A 出向再就職コース 定年前再就職研修を修了した再就職コース							
B ワークシェアコース 完全契約社員コース							
C フリー契約コース 会社との契約による営業のコース							
D スタンダートコース 通常の定年コース							
E マイブランチステップコース 定年前4日の研修研修を行う定年退職コース							
F マイブランチコース 自らの将来キャリアのために、早期に新分野へ転進するコース							