

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

# とび・土工事業 高齢者雇用推進の手引き

生涯現役！現場の華  
安心・安全な環境の下、  
ベテラン職人がいつまでも働けるように

平成23年9月

社団法人 日本鳶工業連合会  
とび・土工事業高齢者雇用推進委員会



## はじめに

わが国では、人口の少子高齢化の進行に伴い、労働力不足が急速に進むことが予想され、高い能力、豊富な経験を持つ高齢者の活用が経営上の大きな課題になってきております。平成18年4月には改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」の導入が義務化されました。とび・土工工事業界においては、既に多くの高齢者が雇用されていますが、60歳以上の職人が現場で働く上で支障になっていることで最も多いのは、「高所作業や安全管理上の問題等」があります。また、高齢者の就労希望と事業者との考えなど様々な課題が明らかになり、これらをどのように克服し業界が取り組みをしていくかが求められています。

社団法人日本鳶工業連合会では、平成22年度に独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から「産業別高齢者雇用推進事業」を受託し、会員組合等の協力を得て、2ヵ年事業として調査・検討を行ってまいりました。また、「とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会」を日鳶連内に設置し、高齢者の雇用の現状と課題を把握するためにアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果を基に高齢者雇用推進方策を「とび・土工工事業高齢者雇用推進の手引き」として取りまとめました。

本書は、第1章で現在の高齢化をめぐる業界の現状を、第2章では、実態調査結果に基づき、高齢者雇用の現状と課題を整理し、第3章、第4章では、高齢者を活用するための方策を、業界として実際に取り組んでいる事例等を交えて紹介しております。最終章では、高齢者雇用に関する情報、相談先一覧をまとめました。各事業者の実情に応じて、高齢者雇用を推進する際のご参考にしていただければ幸いです。

なお、本書の作成に当たりましては、各種調査にご協力いただきました皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。

社団法人 日本鳶工業連合会  
会長 木戸 睦浩

# 目次

<b>第1章 高齢化の進行ととび・土工工事業界</b> .....	1
1. 人口減少社会の到来 .....	1
(1) 既に減少傾向にある生産年齢人口	
(2) ますます難しくなる若年者の採用	
2. とび・土工工事業界を取り巻く環境 .....	4
(1) 減少を続ける建設業就業者数	
(2) 高齢化が進行する建設業就業者	
(3) 60歳以降も働いている、働きたい職人が多いとび・土工工事業	
3. 高齢者雇用推進に向けた社会的な要請 .....	7
(1) 国も60歳以上の就業を支援	
(2) 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	
<b>第2章 とび・土工工事業における高齢者雇用の現状と課題</b> .....	10
ーとび・土工工事業高齢者雇用に関するアンケート調査結果からー	
1. 高齢者は満足して働いているか .....	10
2. 高齢者雇用の問題点はどこにあるのか .....	12
3. 高齢者雇用を進めるための企業の取り組みとは .....	13
4. とび・土工工事業における高齢者活用に向けた基本的な考え方 .....	15
<b>第3章 とび・土工工事業界における高齢者活用に向けた具体的対応</b> .....	17
1. 高齢者の就業希望と会社としての考え・要望とのすり合わせ .....	17
2. 高齢者の仕事内容、役割 .....	19
ー技能伝承を通じた高齢者と若年者とのベストミックスー	
(1) 基本は現職継続、必要に応じて負荷の軽減を	
(2) 技能伝承を通じた高齢者と若年者とのベストミックス	
3. 高齢者の勤務日数や勤務時間 .....	22
4. 高齢者の賃金と働く意欲、やりがいの維持・向上 .....	23
5. 日々の安全対策の留意点 .....	25
6. 日々の健康管理の留意点 .....	27
7. 高齢に至るまでにやっておくこと .....	29

## 第4章 とび・土工工事業界における高齢者の活用に向けた業界としての対応 ……31

—年齢による高所作業の制限、入場制限への対応—

## 第5章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧 ……33

### 参考資料 ……37

1. 改正高齢者雇用安定法、附則（抜粋） ……37
2. 有期雇用契約社員 雇用契約書（例） ……38
3. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧 ……39
4. 「在職老齢年金」と「高齢者雇用継続給付」のしくみ ……43

この「手引き」で用いたアンケート調査結果は、平成22年8月に、社団法人 日本鳶工業連合会会員企業（約3,000社）から50歳以上の従業員がいると思われる企業400社と同社で働く50歳以上の従業員800人（1社あたり2人に対して協力依頼）、及び個人事業主（一人親方）600人を対象に実施したものです（有効回収率は企業29.8%、従業員18.1%、個人事業主21.0%）。

また、「経営者の声」は、平成22年9月から11月にかけて、全国のとび・土工工事業者を対象に実施したヒアリング調査結果を基にまとめたものです。

なお、グラフにあるN=●●●はこの質問に回答した方の数を示しています。

この「手引き」においては、「高齢者」を60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、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する場合もあります。

なお、高齢者雇用安定法（高齢法）では、55歳以上の者を「高齢者」と定義付けています。

# 第1章 高齢化の進行ととび・土工事業界

## 1 人口減少社会の到来

### (1) 既に減少傾向にある生産年齢人口

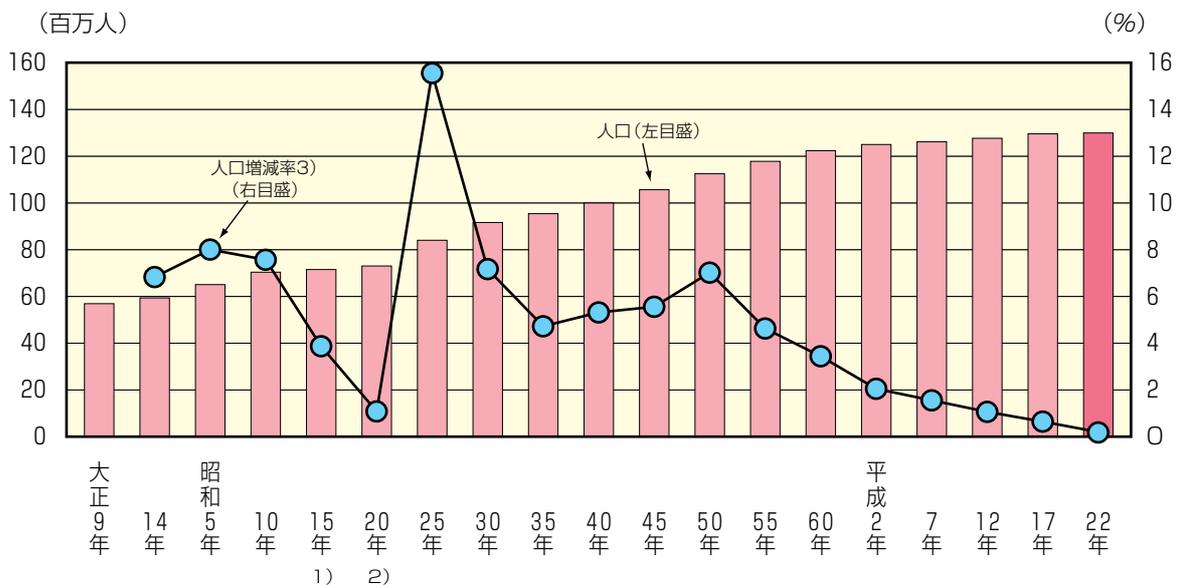
平成22年現在のわが国の人口は1億2,805万6千人となっており、平成17年～22年の5年間はほぼ横ばいとなっています。増加率はこの5年間で0.2%増、年平均では0.05%増にとどまっております、国勢調査開始以来最低の人口増加率となっています。

また、15～64歳の人口（生産年齢人口）は平成22年で63.7%となっており、平成7年調査時点をピークに減少傾向にあります。一方で65歳以上の人口は増加傾向にあり、高齢化率（65歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合）は平成22年で23.1%と2割を超えています。

将来的には、2055年に人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されています。

今後、少子高齢化の影響がより顕著となり、当業界においてもこの影響は避けられない状況に置かれることとなります。

図表 1-1 わが国の人口及び人口増減率の推移



(注) 昭和20年は人口調査結果による。

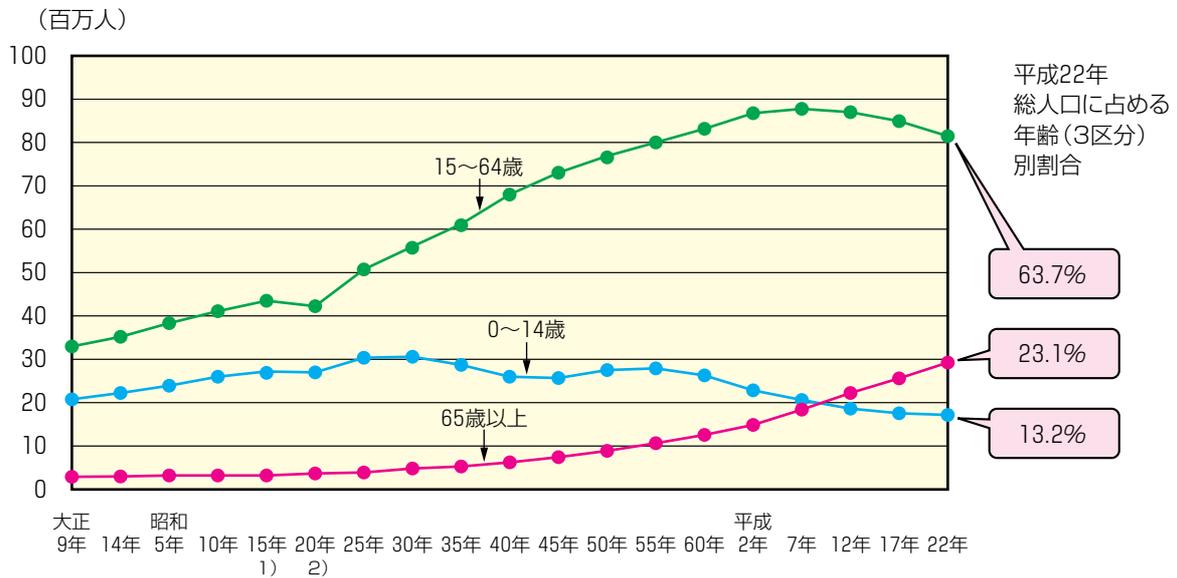
1) 国勢調査による人口73114千人から内地外の軍人、軍属等の推計数1181千人を差し引いた補正人口。

2) 昭和20年人口調査による人口71998千人に軍人及び外国人の推計数149千人を加えた補正人口。沖縄県を除く。

3) 昭和20年及び25年の人口増加率は沖縄県を除いて算出。

出典：「国勢調査」総務省統計局

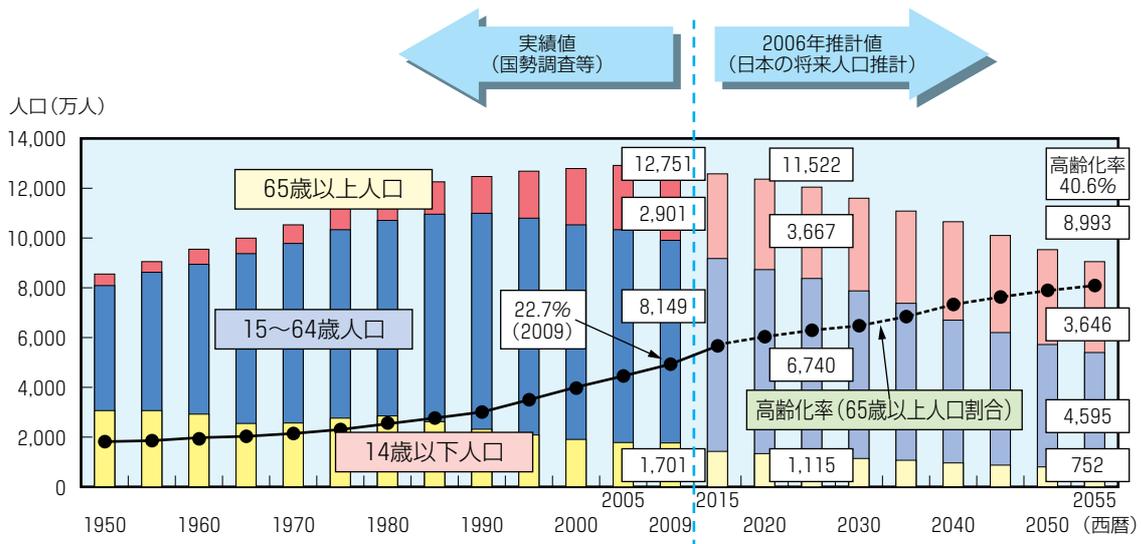
図表 1-2 年齢(3区分)別人口の推移



(注) 昭和20年は人口調査結果による。  
 1) 朝鮮、台湾、樺太及び南洋群島以外の国籍の外国人 (39,237人) を除く。  
 2) 沖縄県を除く。

出典：「国勢調査」総務省統計局

図表 1-3 わが国の人口・高齢化率の推移

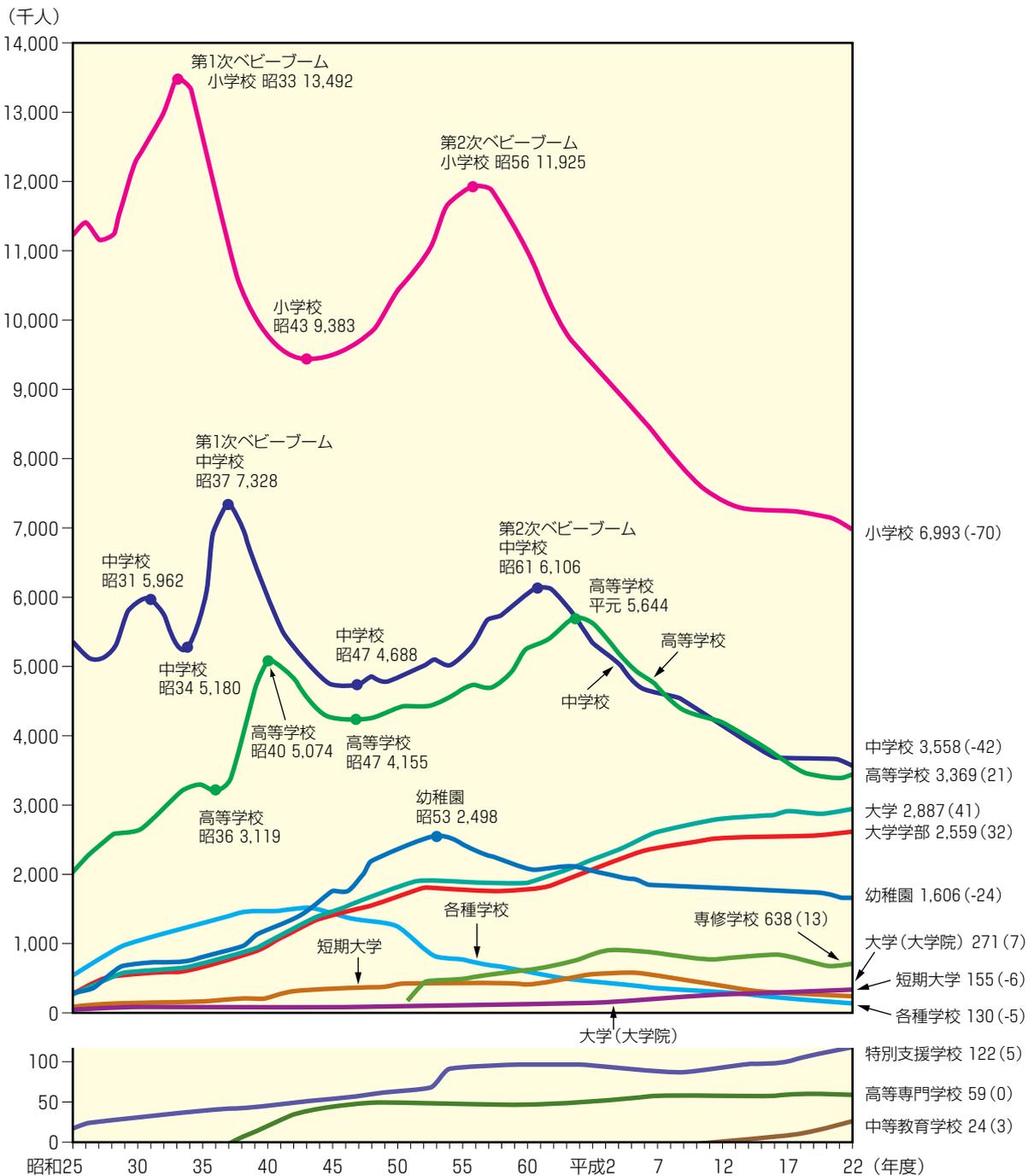


出典：2005年までは「国勢調査」総務省統計局、2009年は「人口推計」総務省統計局、  
 2015年以降は「日本の将来人口推計 (2006年12月推計) 中位推計」国立社会保障・  
 人口問題研究所

## (2) ますます難しくなる若年者の採用

若年層は、第2次ベビーブーム以降、減少の一途をたどっています。企業の将来を担う若年層の確保は経営上不可欠ですが、こうした趨勢を見ると、若年者の確保は今後ますます難しくなることが想定されます。

図表 1-4 教育機関在学者数の推移



出典：「学校基本調査」文部科学省

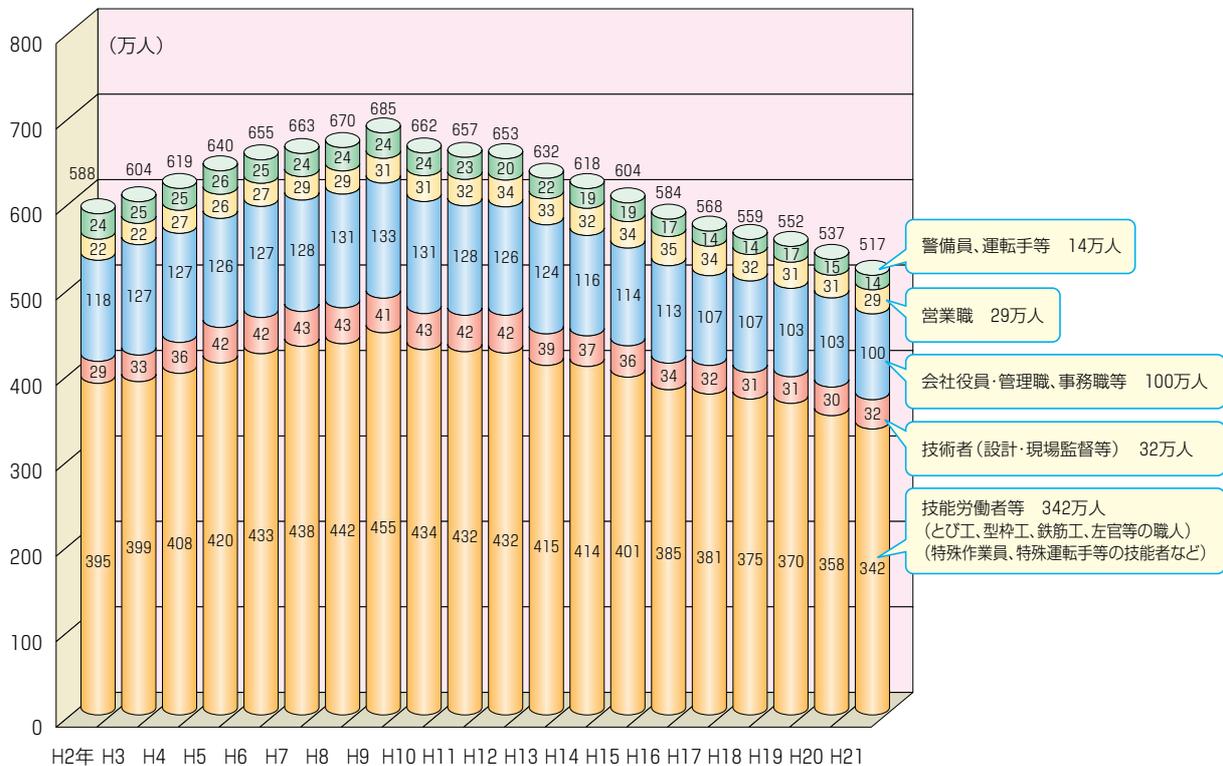
## 2 とび・土工事業界を取り巻く環境

### (1) 減少を続ける建設業就業者数

建設業の就業者数は、平成21年には517万人（全産業に占める割合は8.2%）となり、ピークの平成9年の685万人から168万人の減少（▲25%）となっています。

このうち、とび・土工事業就業者を含む技能労働者は、平成21年には342万人となっており、ピークの平成9年の455万人と比べると113万人ほど減少（▲25%）しています。

図表 1-5 建設業就業者数の推移



出典：「労働力調査」総務省

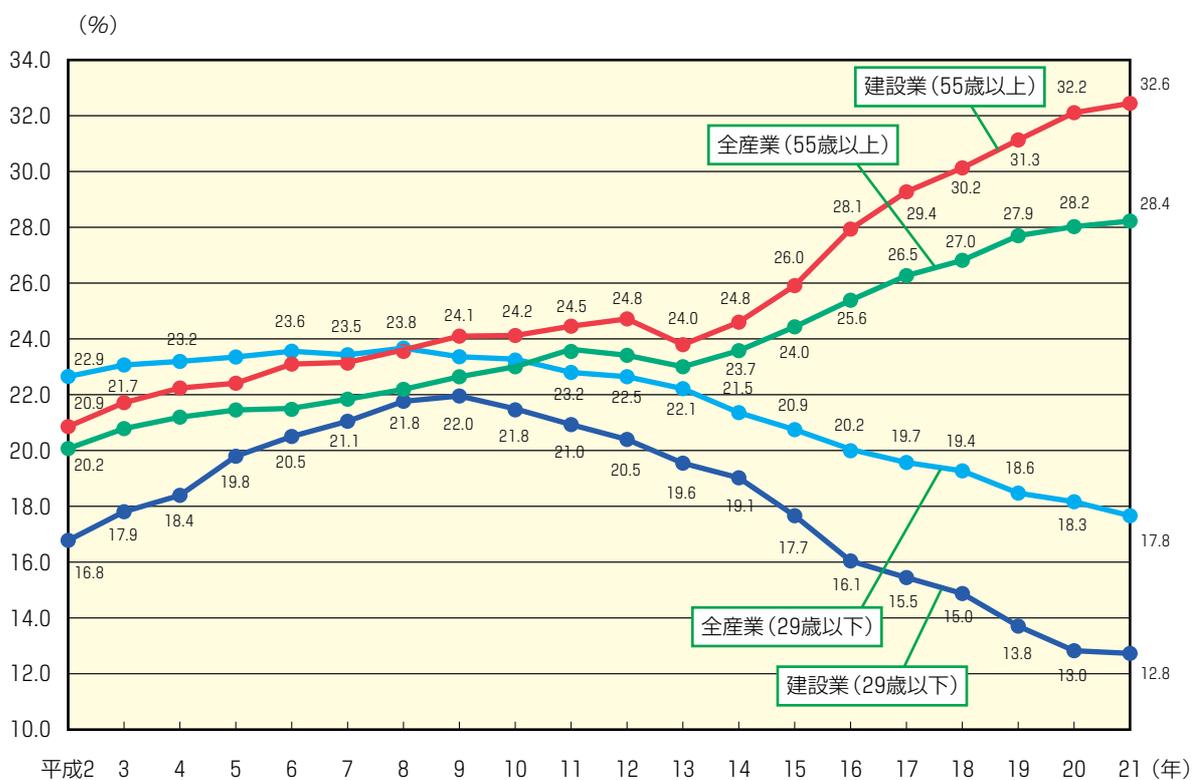
## (2) 高齢化が進行する建設業就業者

建設業における若年層（15～29歳）の割合は、平成21年には12.8%となっています。他方、高年齢層（55歳以上）は、平成21年には32.5%となっています。

これを全産業と比較すると、若年層は5.0ポイント少なく、高年齢層は4.1ポイントほど多くなっています。

建設業界は、他業界に比べて高齢化が進行している一方、若年労働者が減少していることがうかがえます。

図表 1 - 6 建設業就業者の年齢構成の推移



出典：「労働力調査」総務省

### (3) 60歳以降も働いている、働きたい職人が多いとび・土工事業

とび・土工事業で働く職人の年齢構成を見ると、50歳代が24.6%、60歳以上の者も14.6%おり、多くの中高年者が働いていることがわかります。

また、2010年度に実施した本事業のアンケート調査結果を見ると、当業界で働く50歳代の職人の働き続けたい年齢は、「年齢にかかわらず、働けるまで働きたい」が43.1%と4割を超えています。また、「働きたい年齢が決まっている」とする者の中でも、「65歳までは働きたい」が57.1%、「70歳以上になっても働きたい」が25.0%となっており、高齢になっても働きたいといった希望を持っている職人が多くなっていることがうかがえます。

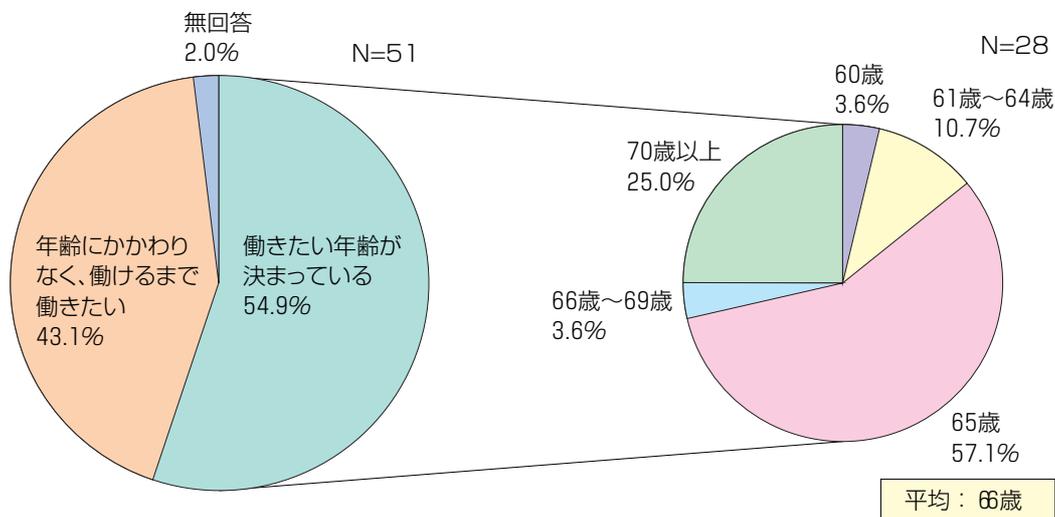
図表 1-7 とび・土工事業就業者の年齢構成



注：とび工（男）、土工（男）を合わせたもの。女性の調査結果は公表されていない。

出典：「賃金構造基本統計調査」厚生労働省

図表 1-8 とび・土工事業就業者の働き続けたい年齢



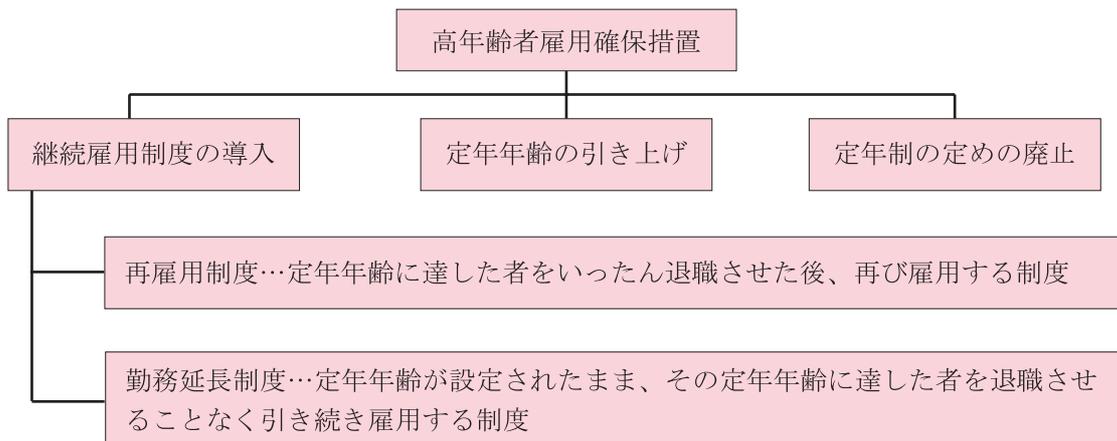
出典：本事業アンケート調査結果

### 3 高齢者雇用推進に向けた社会的な要請

#### (1) 国も60歳以上の就業を支援

高齢者にとっては、年金が支給されるまでの間の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。こうしたことから、2004年（平成16年）に高年齢者雇用安定法（高齡法）が改正され、2006年（平成18年）4月から、年金が支給されるまでの安定した雇用の確保を図ることを目的に、定年（65歳未満のものに限る）の定めのある事業主は、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、その高年齢者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③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くなりました。

図表 1-9 3つの「高年齢者雇用確保措置」



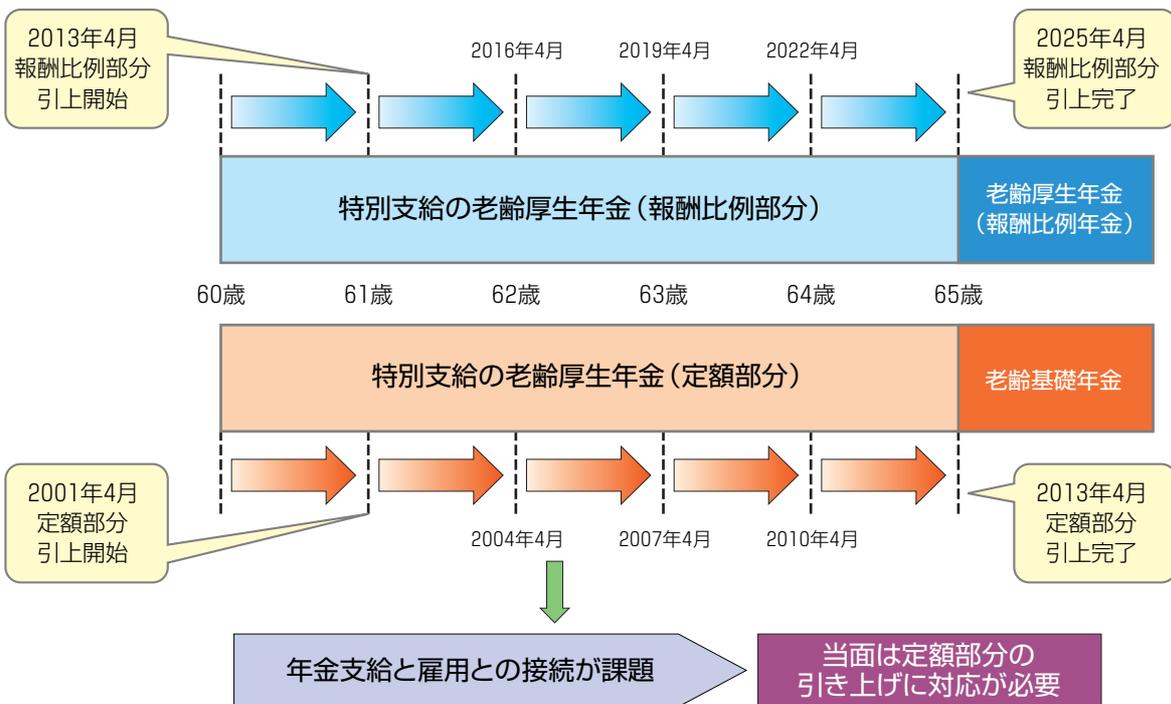
## (2) 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

厚生年金の加入者は、60歳から65歳未満までは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分の支給開始年齢は2013年（平成25年）度までに段階的に65歳まで引き上げられます。また、「特別支給の老齢厚生年金」の報酬比例部分も2013年度から2025年（平成37年）度にかけて段階的に65歳に引き上げられることになっています。

図表 1-10 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

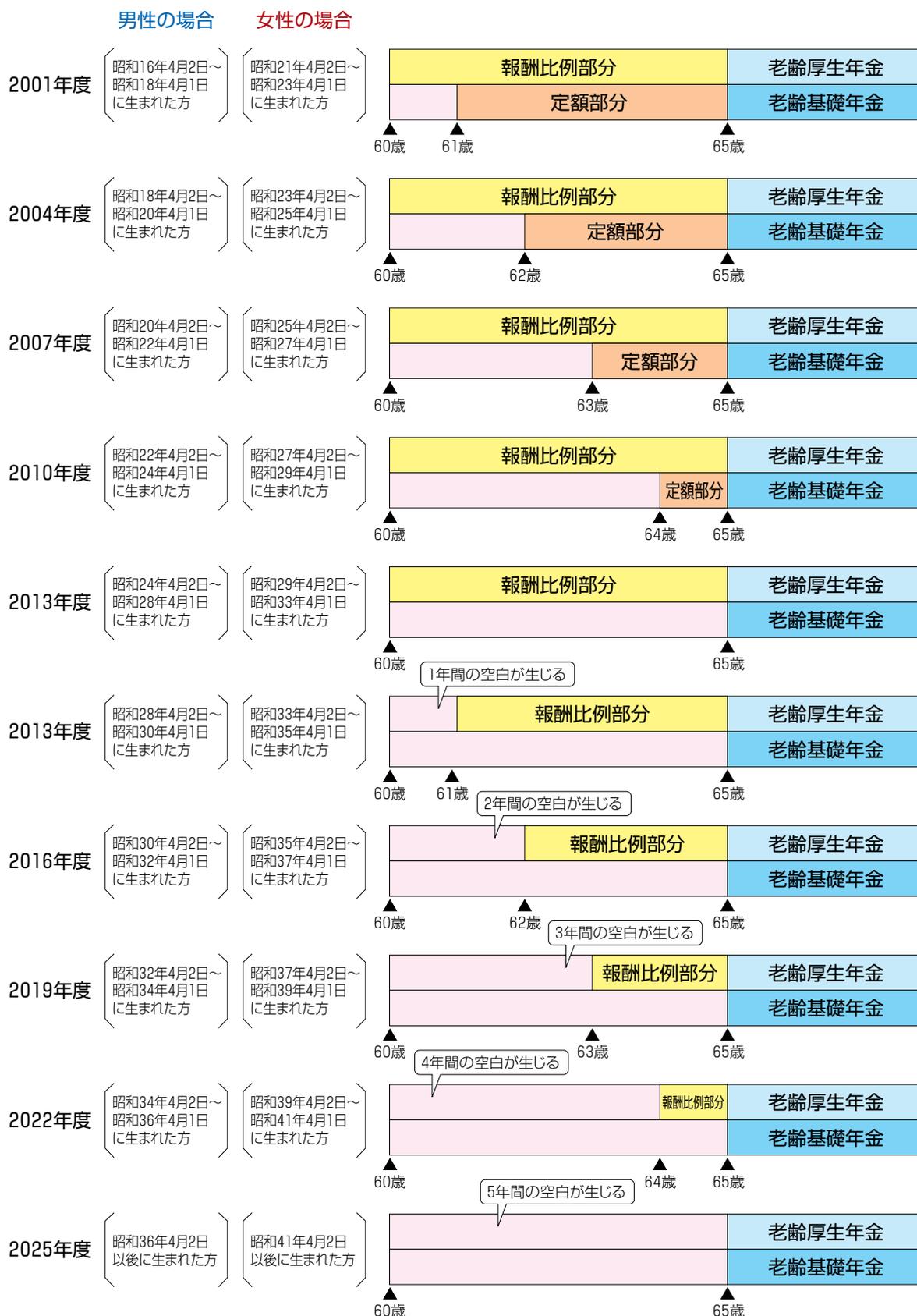
○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げ



現行の高齢法では、上記のような「高齢者雇用確保措置」を事業主に義務付けていますが、労使協定による基準により、その対象者を限定することが認められています。このため、この基準に満たなかったことにより60歳以降雇用延長されなかった方は、2013年以降、一定期間、収入が途絶えてしまうことになります。

こうした事態を防ぐために、厚生労働省では、希望者全員が65歳まで働き続けられる枠組みを設けることが必要としており、すでに検討がはじまっています。

図 1-11 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げのスケジュール



## 第2章

# とび・土工工事業における 高齢者雇用の現状と課題

### —とび・土工工事業高齢者雇用に関するアンケート調査結果から—

2010年度に、全国のとび・土工工事業者と同社で働く職人を対象に実施したアンケート調査とヒアリング調査結果から、とび・土工工事業界の高齢者雇用に関する現状と問題、課題をまとめました。

## 1 高齢者は満足して働いているか

60歳以上の職人のうち8割近い方が、現在、働いていることに満足しています（「非常に満足している」と「概ね満足している」の合計が76.7%）。

とりわけ「仕事の内容」については、9割を超える方が満足しており（「非常に満足している」と「概ね満足している」の合計が93.1%）、「休日の日数・休暇の取りやすさ」についても8割を超える方が満足しています（「非常に満足している」と「概ね満足している」の合計が80.8%）。

ただし、「給与や賞与の額」や「とび職に対する社会的評価」については、「仕事の内容」や「休日の日数・休暇の取りやすさ」ほどには満足しているとはいえない状況にあります。

### 60歳以上の職人が満足している点

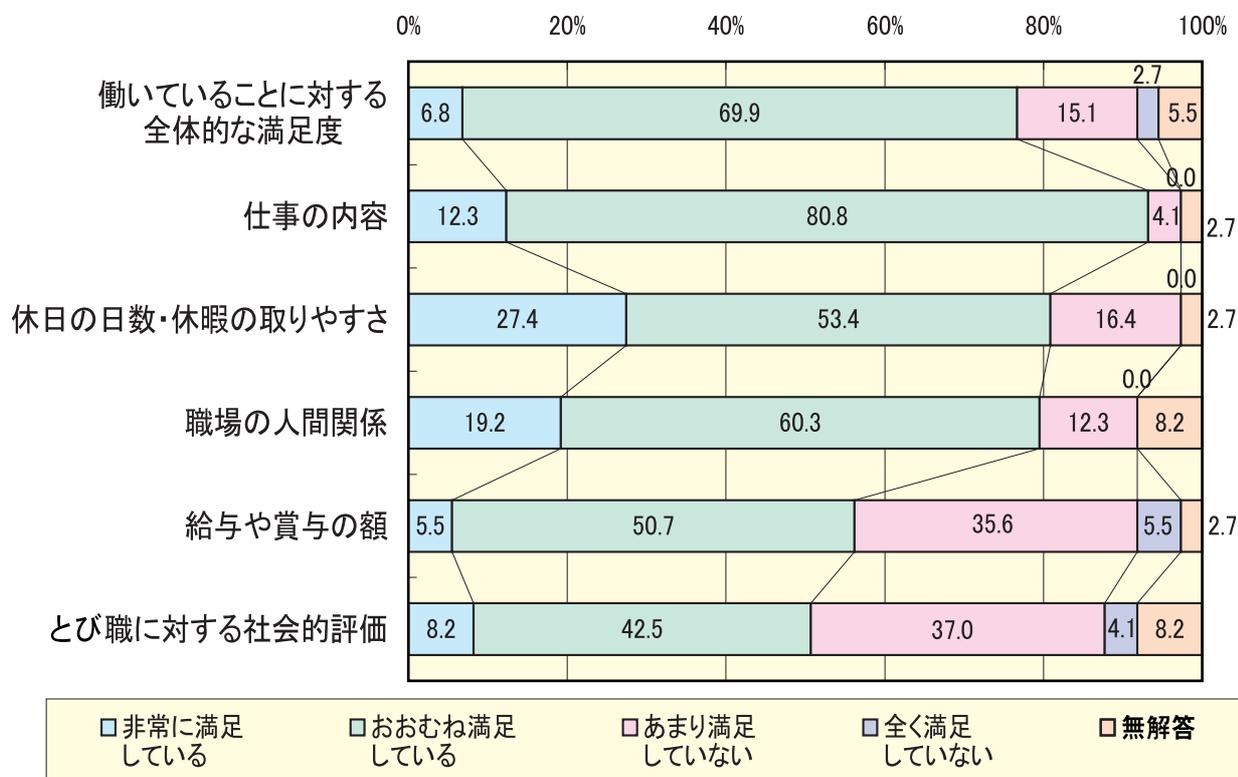
1. 仕事の内容に満足している  
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が93.1%
2. 休日の日数・休暇の取りやすさに満足している  
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が80.8%

### 60歳以上の職人が満足していない点

1. 給与や賞与の額に満足していない  
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が41.1%
2. とび職に対する社会的評価に満足していない  
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が41.1%

図表 2-1 現在の仕事や労働条件等に関する満足度

N=73



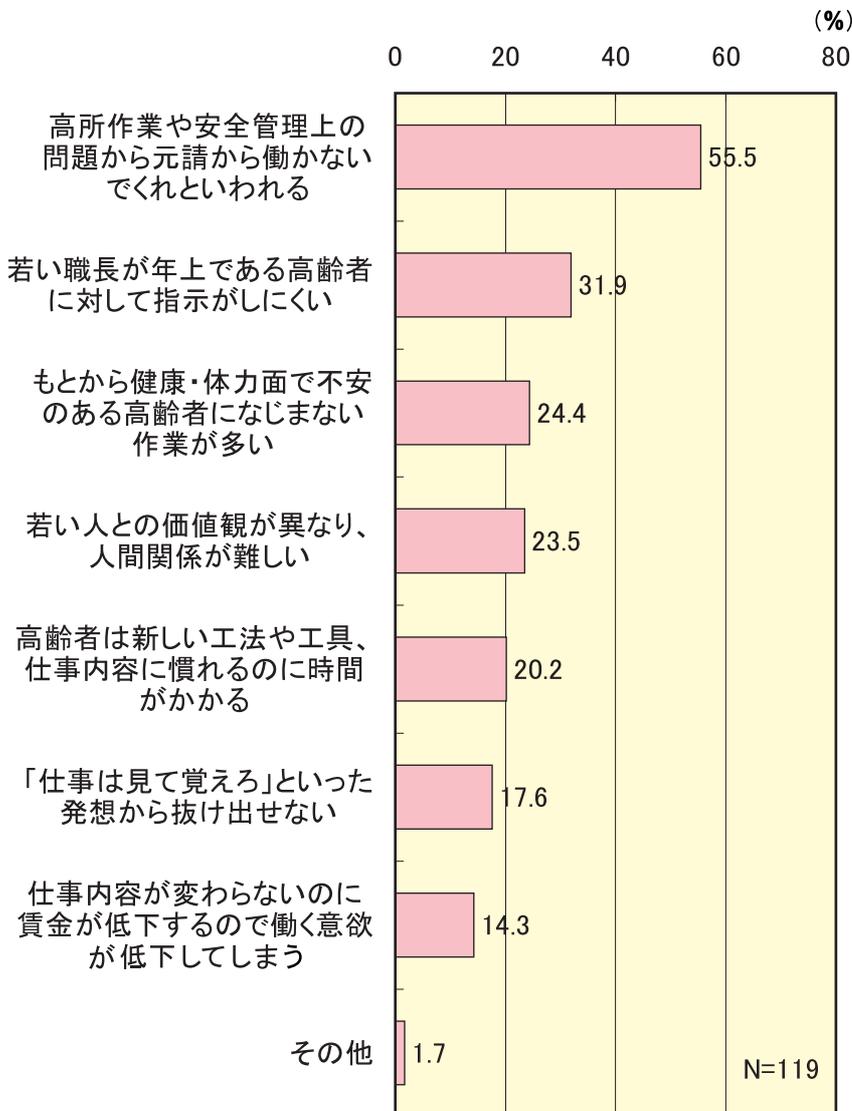
注) 四捨五入の関係上、合計が100%にならないものがある。



## 2 高齢者雇用の問題点はどこにあるのか

既に多くの高齢者が働いているとび・土工工事業界ですが、それでも高齢者が働くに当たって懸念事項がないわけではありません。60歳以上の職人が現場で働く上で支障になっていることの中で最も多いのは、「高所作業や安全管理上の問題から元請から働かないでくれといわれる」で55.5%と半数を超えています。

図表 2-2 60歳代の職人が現場で働く上で支障になっていること



### 3 高齢者雇用を進めるための企業の取り組みとは

高齢者雇用を進めるために、とび・土工事業者は、現状ではどのような取り組みを行っているのでしょうか。また、これからどのような取り組みが必要だと考えているのでしょうか。

現在、企業が高齢者の能力を活かしていくために行っている取り組みとして最も多いのは、「健康診断の受診を徹底させ、就業上注意を要する人を現場の職長に伝え注意を促す」が59.7%となっています。次いで、「高所作業はやらせない、できるだけやらせない」が55.5%、「危険作業はやらせない、できるだけやらせない」が52.9%、「日々の健康状態のチェックや毎朝の準備体操など健康管理を徹底する」が51.3%となっており、健康面と安全面の対策が上位を占めています。

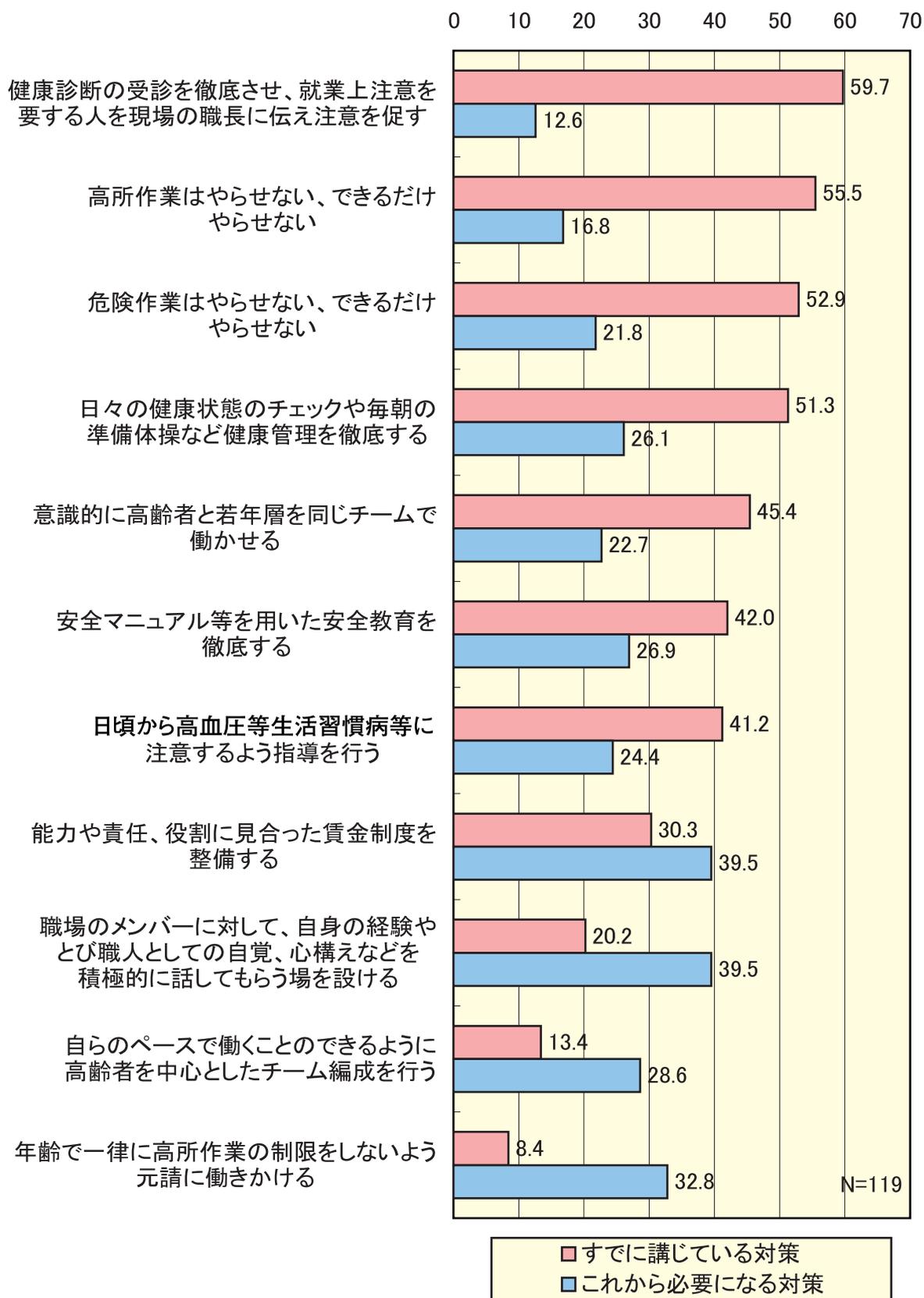
各事業者において、当業界における高齢者雇用の問題点として挙げられていた健康・体力面の不安、また、安全管理上の問題等に対する配慮がなされていることがうかがえます。

一方、これから必要になると考える取り組みとしては、「能力や責任、役割に見合った賃金制度を整備する」、「職場のメンバーに対して、自身の経験やとび職人としての自覚、心構えなどを積極的に話してもらおう場を設ける」（それぞれ39.5%）、「年齢で一律に高所作業の制限をしないよう元請に働きかける」（32.8%）が多くなっています。

このうち、高所作業の制限の問題については、自社だけではなかなか解決が難しい問題です。建設業界総体としての取り組みが求められます。

図表 2-3 高齢者の能力を活かしていくために行っている取り組み

(%)



## 4 とび・土工工事業における高齢者活用に向けた基本的な考え方

とび・土工工事業で働く職人の、できるだけ長く働きたいという希望に応えるために、また、業界としての社会的責任を果たすためにも、まずは、65歳までの雇用機会の確保を確実なものとしていくことが求められます。あわせて、できるだけ多くの職人が希望する年齢まで働くことができるような環境整備を図っていくことも重要です。

そのためには、加齢に伴い体力面や平衡感覚、敏捷性等が低下するといわれる高齢者であっても、その長い職業経験の中で培った能力を十分に発揮できるように、日々の健康管理や健康面での配慮、また、安全対策についてこれからも積極的に進めていくことが重要です。

あわせて、仕事の内容や勤務日数・勤務時間、また賃金についても、高齢者本人の能力や体力、就労に関する希望に応じて見直すことも考えられます。

また、当業界においては、今後、減少が見込まれる若年者の採用と定着、育成が非常に重要な課題であることから、高齢者の保有する高い技術・技能を若年者に伝承するとともに、とび職としての心構えや仕事のやりがいについても若年者に伝えていくことが求められます。こうした取り組みを通じて、仕事に誇りを持ち、会社や仲間を信頼し、連帯感のある職場をつくっていくのです。こうした職場づくりを行うことは、元請からの評価の向上につながり、結果として業界の社会的地位の向上にもつながるものと思われれます。

一方で、高齢者雇用問題に関する対策は、高齢になってからでは遅いという側面もあります。あらかじめ60歳以降も働くことのできる能力を身に付けておくことや健康管理に関する取り組みなど、壮年期からやっておかなければならないことも多くあります。こうしたことに会社としても支援をし、60歳以上も元気で、長年職人として働いてきた中で培った能力を十分に発揮して働いてもらうことが重要です。

以上、まずは個別企業においてできることについて積極的に取り組んでいくことが望まれます。

ただし、残念ながら、この業界には個別企業だけをもってしては解決できない課題もあります。

とりわけ高齢者雇用の大きな問題として挙げられている、元請の年齢による高所作業の制限や入場制限については、建設業界総体として改善すべき問題として、当業界としても声を上げていくことが求められます。

## とび・土工工事業における高齢者活用に向けた基本的な考え方

1. 仕事の内容や勤務日数・勤務時間、また賃金について、高齢者本人の能力や体力、就労に関する希望に応じて見直す
2. 日々の健康管理や健康面での配慮、また、安全対策についてこれからも積極的に進めていく
3. 高齢者の保有する高い技術・技能を若年者に伝承するとともに、とび職としての心構えや仕事のやりがいについても若年者に伝えていく
4. あらかじめ60歳以降も働くことのできる能力を身に付けておくことや健康管理に関する取り組みなど、壮年期からやっておかなければならないことがあることを理解させる
5. 年齢による高所作業の制限や入場制限について、建設業界総体として改善に向けて取り組む



## 第3章

# とび・土工事業における 高齢者活用に向けた具体的対応

## 1 高齢者の就労希望と会社としての考え・要望とのすり合わせ

60歳以降も働きたいとする職人、また、60歳以降も働いてもらいたい職人がいる場合、60歳を迎える前に、あらかじめ職人一人ひとりと60歳以降の働き方について話し合い、本人の就労に当たっての希望と会社としての考え・要望とすり合わせておくことが求められます。

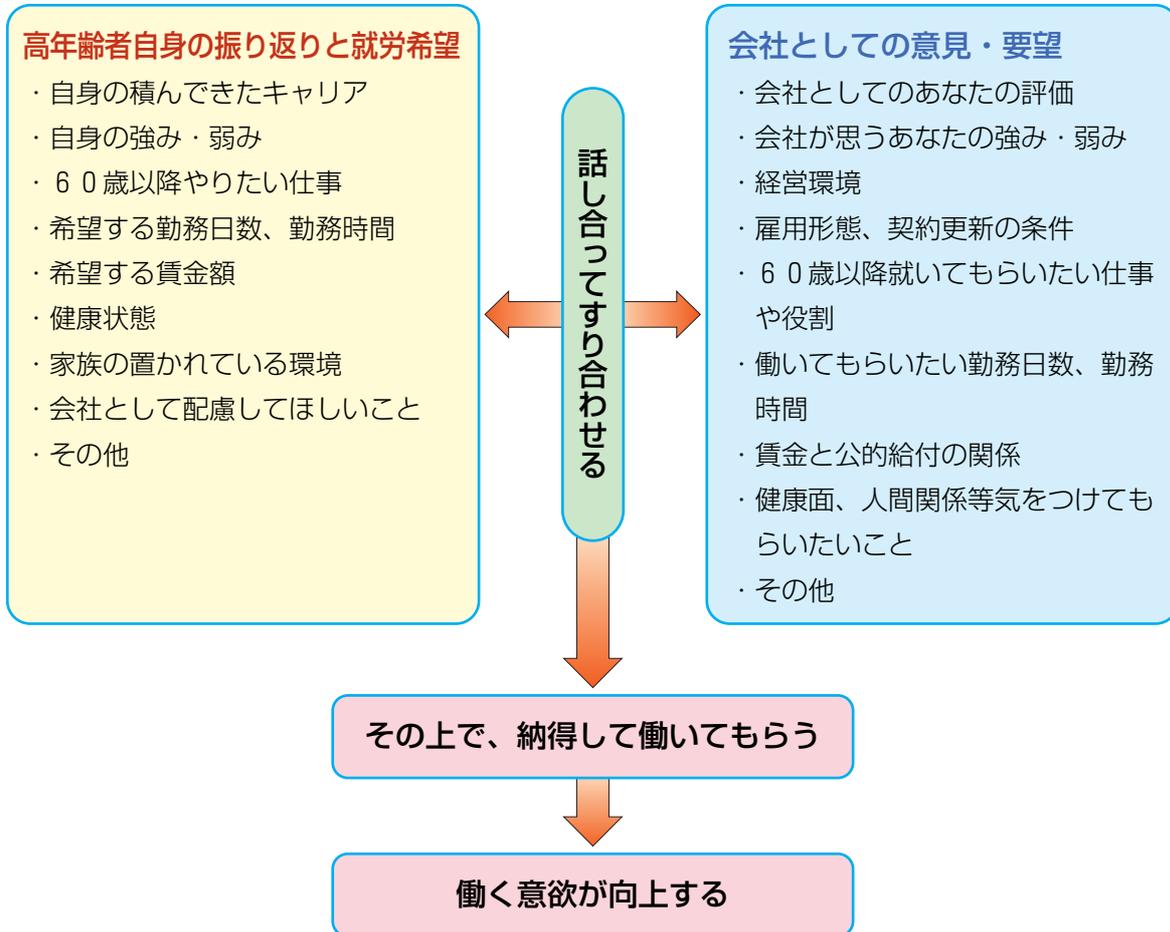
これから60歳を迎える方のなかには、年齢にかかわらず、現場の第一線で働き続けたいという方もいれば、60歳以降は、若年者に技術・技能を伝承する役割に就きたいと思っている方もいるでしょう。なかには、家族の介護が必要なために、週の勤務日数を減らしてもらいたいという希望を持っている方もいるかもしれません。

一方、会社としても60歳以前と以降とは、就いてもらいたい仕事や担ってもらいたい役割に変化が生じることがあります。加齢に伴い、体力や能力の個人差が広がってきますので、「自分はまだまだやれる」という本人の自己評価と「もうそろそろ」という会社からの評価にギャップが生じること考えられます。

したがって、まずは、60歳を迎えるに当たって、今まで就いた仕事や自分自身の強み、また、自身の健康状態や家族の置かれている環境等について振り返ってもらい、それを踏まえて、60歳以降、こういった仕事や役割、労働時間で働きたいかを考えてもらいましょう。

その上で、会社として60歳以降就いてもらいたい仕事や役割、労働時間、賃金等を伝え、就労に関する高年齢者本人の希望とすり合わせるのです。こうした取り組みは、60歳以上の高齢者が働く上での納得性を高め、働く意欲を向上させることにつながるため、ぜひとも行ってください。

図表 3-1 すり合わせのイメージ



## 2 高齢者の仕事内容、役割

### —技能伝承を通じた高齢者と若年者とのベストミックス—

#### (1) 基本は現職継続、必要に応じて負荷の軽減を

職人の場合、高齢になっても経験を活かして現場で働くことが基本となります。ただし、加齢に伴い健康・体力面に不安があるような高齢者であれば、仕事の負荷を軽減したり、安全面の配慮から、運搬や片付け、清掃といった下回り中心の作業に就いてもらうことも考えられます。実際、60歳以前から徐々に高所作業から離れていき、指導的立場に就いてもらう方も少なくありません。

なお、65歳以上になると、健康・体力面での個人差が強く出るようになってきますので、人によっては、現場から離れ、置き場等での作業や軽作業に就くなどといった仕事の負荷を軽減することが求められます。

#### (2) 技能伝承を通じた高齢者と若年者とのベストミックス

また、最近、現場の問題として、知識や経験が不足した職人が多くなっており、一方で、元請にしてもこういう社員が多くなっているといった指摘があります。ベテラン職人の退職により技術・技能が途絶えてしまうことへの危機感を抱いているとする企業も多く、こうした状況を放置しておく、現場で思わぬ混乱を招いてしまうことにつながりかねません。

したがって、60歳以上のベテラン職人には、今まで以上に、若手・中堅社員への技術・技能の伝承や、現場でトラブルが発生した時の的確な対応・処置を行う役割を担ってもらうことが求められます。

そのためには、ベテラン職人から若年者への技術・技能、知恵、ノウハウ等を意識的に伝承することが求められます。ベテランの職人としても常に現場で第一線で働くということではなく、それぞれの年齢に応じて、一歩退いた形で次の世代を育てるという視点を持つことも大切なことであると理解してもらうことも重要です。

ただし、保有する技術・技能は高くても、「人にものを教える」ことが苦手な職人も少なくありません。

ベテランの職人の保有する技術・技能等を若年者に円滑に伝承するために、指導の仕方や教え方といったスキルを身に付けてもらうことが考えられます。「若手社員に対する指導がうまくできない」、「若い人との関係をとることが難しい」といったようなことがあるのなら、会社や業界として「教え方」や「コーチング」のスキル、ノウハウを提供することも必要になってきます。

### 経営者の声

65歳を過ぎると、体力的なこともあるので置き場など主に低い所の仕事をしてもらっています。65歳くらいまでは特に仕事を変えるようなことはしません。若手と同様、職人として第一線で働いています。

ただし、当社の場合、とび工と土工、両方やっていますので、加齢に伴い、とび工中心から土工中心に仕事が変わるケースがあります。とびの方が土工よりも体力的にはきついで、体力的にとびが無理だと思った者が土工に移っていきます。平均年齢ではとび工が30歳代後半、土工は50歳弱になります。

### 経営者の声

60歳代のベテラン職人は、職長の教育を受けていることから、仕事の段取りや外注の調整など、仕事全体の流れを管理する仕事が多くなっています。ただし、現場の状況によっては、元請の許可を得た上で高所での作業を行う場合もあります。

### 経営者の声

経験を積んだベテランの職人は、いわゆる勘がききます。状況をみただけで危険か否か判断できるのです。だから、現場での指導やアドバイスをを行うといった重要な役割を果たしています。

ただし、現場で作業者名簿を提出すると、元請などから、高齢者は名簿からはずすように指示されることが多くなってきています。このような指示が出された場合は、基本的には若い職人と入れ替えますが、元請から現場に入ることが許された場合は、アドバイス、指導という観点から危険な作業が伴わない業務に就ける場合があります。

### 経営者の声

経験上、第一線で働けるのは、65歳が限界ではないかと考えています。65歳を過ぎると、今まで2本担げたものが1本しか担げなくなるなど、体力が急激に落ちる、という感覚が否めません。

元請の方でも、作業者名簿のなかに65歳前後の人が入っていると、あまりいい顔をしないのが実情で、その場合、注意して仕事をするようにとの指示を受けることがあります。ただし、当社に関する仕事の場合、長年の実績とそれに伴う信頼関係ができていることから、65歳までであれば問題はありません。

### 経営者の声

定年は65歳ですが、定年後も足腰や体力に問題がなければ、下周りの仕事を中心に仕事を続けることは十分可能です。

### 経営者の声

長年職人として勤めてきた者は、60歳代であっても特に心配はないと考えています。若手と同様に働いてもらっています。

若い人の頭脳でとってくる仕事もあれば、ベテランの技術・技能でとってくる仕事もあるのではないのでしょうか。今は若い人にベテランの技術・技能を伝えていくことで、頭と経験の融合を図っています。

### 経営者の声

当社は、季節によって天候が変わりやすい地域にあるので、職人としても勤が必要な場面が多くなっています。

昔の職人は、天候や現場の環境に応じて、自らの経験と勘によって、仕事の段取りを変えたり、工夫することが当たり前でしたが、最近の職人にはそうした「勘働き」のような面が見えなくなってきたような気がしています。マニュアル優先という会社の方針もありますが、自分で考える時間、機会がなくなってきたことも影響しているかもしれません。もっとも、「勘」についてはなかなか教えることはできないので、ベテラン職人の指導を受けながら経験を積むことが重要になってきます。

### 経営者の声

現在、70歳代の職人が1名働いています。50年勤続の元職長で、現場を巡回して安全面の指導をしたり、地元の祭りで使う巨大な山車のための小屋組みなど特殊な技術が必要な場合の指揮監督等を行っています。

### 3 高齢者の勤務日数や勤務時間

60歳を超えた職人の働き方は、フルタイム勤務ではありません。公共工事に関連する業務が多い企業や降雪地域にある企業など、仕事に大きな波がある企業の場合は、業務の繁忙に対応するために、短日勤務者および仕事のある時だけ働いてもらう職人を確保しておくことが考えられます。

また、65歳を超えて、置き場等での作業や軽作業に就いた職人の場合は、短日勤務だけでなく、1日の仕事量に応じた短時間勤務といった形態も考えられます。

働く側としても、60歳以降、ないしは65歳以降、自分の体力や健康状態と相談して、また、家族のおかれている状況等から、こうした働き方を希望する方も少なくありません。勤務日数や勤務時間を減らすことは、高齢者の健康面での配慮にもつながりますので、こうした働き方に関する多様な選択肢を用意しておくことが考えられます。

#### 経営者の声

当社は降雪地域にあるので冬場が閑散期になります。こうした時季は、子どもがいるなどお金がより必要な社員の出勤日が多くなるように配慮しています。そのため定年を迎えた社員については、冬場は他の時季よりも若干勤務日数を少なくしています。

#### 経営者の声

60歳以上の職人については、仕事の入り具合やスケジュールを見ながら、比較的自由に勤務日数を調整できるようにしています。

## 4 高齢者の賃金と働く意欲、やりがいの維持・向上

高齢者の働く意欲、やりがいを左右する大きな要素のひとつに賃金があります。特に60歳を迎えて賃金下がった場合、その理由が理解できずに不満を抱いたまま働いていると、注意力が散漫になったり、周りの者に対する配慮が足りなくなったりして、思わぬ事故を招いてしまう危惧があります。

この場合、60歳以前と以降で仕事の内容や役割が変わった場合、例えば、指示を出すような仕事に回ってもらうとか、職長の職務を若い人に譲ったから、といった場合であれば、仕事の負荷が軽減されたから賃金が低下したといった理由が成り立ちます。

ただし、多くの場合は、60歳以前と以降で同一職務を継続するので、その場合、同じ仕事に就いているのに、何故賃金下がるのか、といった疑問になかなか答えづらいものです。

これについては、賃金下がる分、高齢者の方に安全に働いてもらうために会社としても十分な配慮を行っているとか、厳しい経営環境の下、会社としては限られた賃金の原資をできるだけ若い人に振り分けたいのでわかってほしい、といった説得をして、高齢者の理解を促すことになります。

その際、60歳以上の方の場合、たとえ賃金下がっても、一定の条件を満たせば、働きながら年金が支給されたり（「在職老齢年金」）、雇用保険から給付金も支給される（「高齢雇用継続給付」）ことから手取りはそれほど大きく下がることについてもきちんと説明しておく必要があります。

なお、具体的な賃金額については、負荷の高い仕事や責任の重い仕事に就いていても、負荷の軽減された仕事や責任のあまり重くない仕事に就いていても金額が変わらない、また、やる気を持って仕事に臨んでも、そうでなくともその対価が同一であることは、働く側にとっては納得のいかないところです。これからは、能力や仕事の内容や求められる責任、役割に見合っただけ賃金額に若干の傾斜を設けるといったことも考えられます。

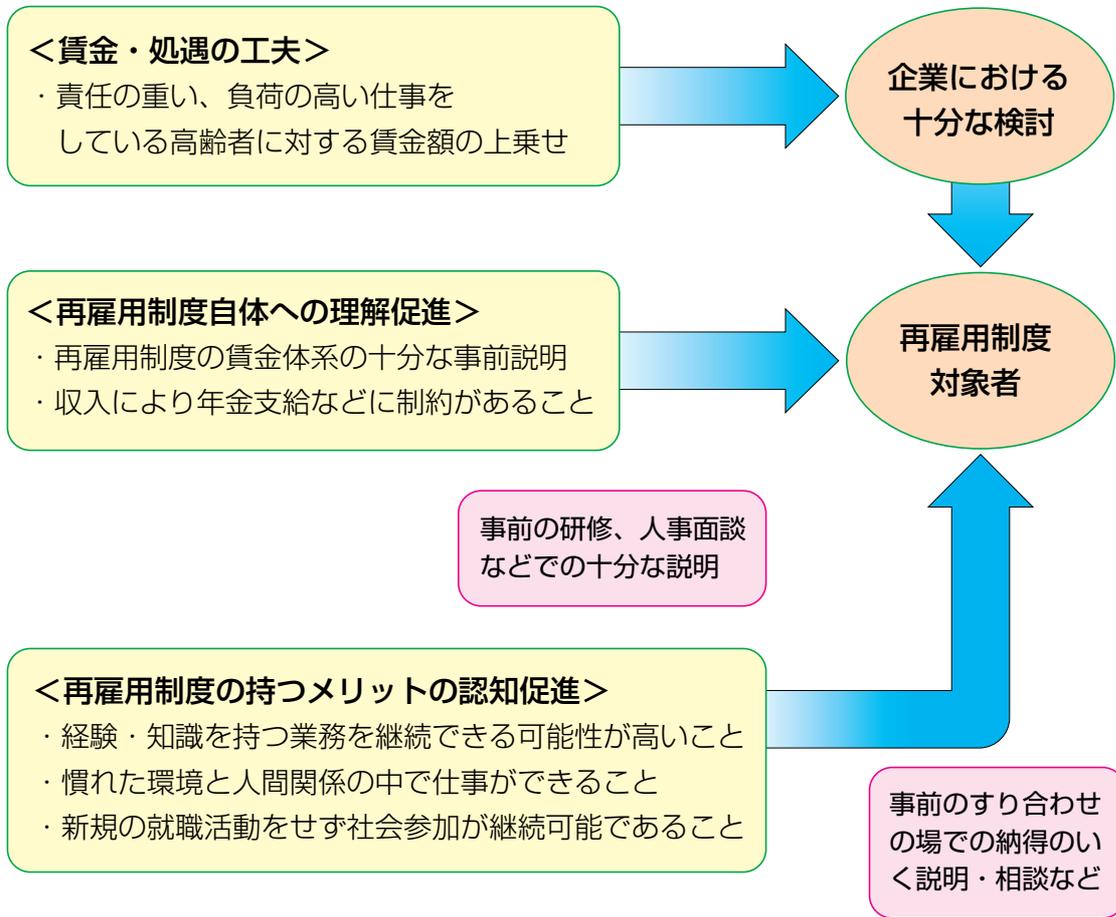
### 経営者の声

再雇用に当たっては、事前に話し合いの場を設け、「給与は3割減るが、その分高所での作業はやらせない。それで構わなければ65歳まで働いてほしい」ということを会社として説明し、合意書を交わしたうえで働いてもらっています。

### 経営者の声

再雇用に当たっては、原則として、定年前の給与の6～7割程度を提示し、本人が納得して初めて再雇用契約を締結するようにしています。その際、本人が、月給制から日給月給制への変更や、パート・アルバイト的な待遇を求めてきた場合については、できるだけ意向に沿うようにしています。

図表 3-2 賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明



## 5 日々の安全対策の留意点

当業界の場合、高齢者の方が安全に対する意識が高く、「段取り」よく仕事ができるため、若者よりもかえって安心して仕事を任せられるといった声がよく聞かれます。ただし、加齢に伴い、なかには体力、平衡感覚や敏捷性、瞬発力等の低下が目立つ高齢者が出てくることは否めません。当業界は、安全第一に仕事を行うことが絶対条件となりますので、会社全体として、また、一人ひとりの特性に応じたきめ細かな安全対策を講じることが欠かせません。

こうした取り組みの例としては、毎朝の朝礼や朝のミーティング時に、今日の仕事の内容と予想される危険な作業、その対応策、また注意事項の確認を徹底したり、1日の仕事が終了した段階で職長を中心としてその日の作業を総括し、問題のある点についてはその日のうちに解決しておくといったことをしくみ化している事業者も少なくありません。あわせて、経営者、管理者が現場を適宜訪問し、安全上問題がないかどうかを確認し、問題があればその場で対策を講じるよう指示することを習慣化している事業者もあります。日々のこうした安全に対する取り組みの積み重ねが重要になります。

また、現在動いている現場の危険箇所の確認やその対応を指示したり、注意事項を伝達するために定期的にミーティングを開催したり、年に1～2回安全大会や技術大会を実施し、安全作業の重要性とその影響効果に関してより一層の意識高揚と認識の共有化を図るなど、会社として安全に対する意識の重要性をさまざまな場面で喚起することが重要です。

### 経営者の声

高所作業における墜落事故をなくするのが安全面の最重要課題であり、足場でつまずいたりしないように、高齢者にはできるだけ高所での作業をさせないようにしています。

また、日ごろから安全帯の使用、また、二丁掛け方式の正しい使い方を徹底するように指導しています。

### 経営者の声

日々の安全教育として、毎日夕方に職長が戻ったら、「明日の仕事の危険箇所、気を付けるべきところを書きなさい」と書いて出させるようにしています。職長が書いたものを社長が読んでチェックし、翌朝職長に返して「今日はこういうところに気を付けなさい」と直接伝えています。

また、毎朝各現場に向かう前、6時40分から朝礼を行います。朝礼では、仕事の流れや注意すべき点などを話したり、「親綱をしっかり張って安全帯をつけるように」とか、「よく声を掛け合うように」などを繰り返し言っています。全員で準備体操もしています。

社長が抜き打ちで各現場を訪れ、安全上問題があるような対応をしていればそのつど注意を与えるようにしています。

### 経営者の声

毎月1回、現場の写真や映像等を見せながら、元請の指示や現場の状況を説明する、全社員及び協力会社の従業員を交えた安全教育を実施しています。その際、ベテランの高齢者が教育的、指導的役割を担っています。

また、月に2回、工務会議を実施しており、作業の進捗度合いや現場の状況、問題箇所等を社員に周知させています。

### 経営者の声

当社では、毎日、朝礼を実施していますが、月曜日と水曜日については、安全朝礼として、進行中の現場の危険箇所の確認、対応の指示、安全に対する意識や注意事項などを伝達し、意識付けを行っています。この週に2回の安全朝礼を重要な教育、指導の場と位置づけています。

また、当社独自の「安全の五訓」を制定しており、当番を決めて全従業員で朝礼の際に唱和しています。また、職長には、毎日、現場から戻ったら、その日に行った作業と気づいた点を日報として取りまとめさせ、提出を義務付けています。毎年1回、ゴールデンウィークの時期に、半日かけて「安全大会」を開催しています。その際、元請の労務担当者呼んで、講演をお願いしています。

### 経営者の声

毎朝、朝礼で今日一日の作業を確認しており、「今日はどのような危険が予想されるか」を皆で確認しています。たとえば高所作業があるなら、安全带は必ずするようにと改めて相互確認を行うようにしています。

毎月第3土曜日の夕方には、各現場の職長、責任者クラス30数名が集まって、安全面に関する話し合い、情報提供、情報交換を行っています。

また、毎年4月、7月、12月には全従業員を集めて、地元の労働基準監督署長やメンタルヘルスの専門家、大手ゼネコンの担当者などから安全衛生関係の講話をしてもらっています。その際には簡単な試験も行い、10問中7問以上できない場合は、あらためて教育を受けないといけないしくみにしています。

### 経営者の声

60歳以上の職人については、元請との関係もあり、高所作業など、危険が伴う場所での作業はなるべくやらせない方向で調整しています。ただし、人手が足りない場合などは、高齢者といえども作業することはあります。

実は、60歳以上の職人のほうが慎重であり、無理をしないし、安全に対する意識も高く、職長教育も受けていることから、むしろ若い従業員よりも安心して仕事を任せられるのです。

## 6 日々の健康管理の留意点

いくら若いときに元気であったとしても、加齢に伴い体力の低下、健康面の不安などが出てくることは避けられません。また、加齢に伴い身体能力には大きな個人差が出てきます。したがって、高齢者の就労に当たっては、健康上問題のある高齢者の早期発見や毎日の健康状態の確認等、健康管理に十分配慮することが求められます。

そのためには、健康診断の受診の徹底はもちろんのこと、受診結果に基づく配置換えや負荷の軽減を行ったり、また、毎朝のラジオ体操や朝礼時等において健康状態のチェックを行い、高齢者の健康状態の把握に努めることが重要です。万が一、体調がすぐれない方が出た場合は、休ませるという判断も必要です。また、夏場の熱中症対策や冬場のインフルエンザの予防対策等についても十分な配慮が求められます。

なお、高齢者の健康状態は、置かれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右されますので、高齢期に至るまでの生活習慣の改善、生活習慣病の予防についても力を入れることが重要です。

### 経営者の声

毎朝ラジオ体操をしっかりやらせ、顔色はいいか、足元はしっかりしているか、安全带はしているか等を指差し呼称で確認させています。「ラジオ体操をしっかりやらない者は仕事をさせない」と職人に伝えるほど、ラジオ体操を重視しています。ラジオ体操には健康チェックという意味もありますし、これから高所作業をするための準備体操という意味合いもあるからです。ラジオ体操をしっかりやらなかった者については、「当社は下請けの模範とならなければならない」とやり直しさせたこともあります。ラジオ体操もしっかりできない者が安全带をしっかり掛けることができるはずもないので、従業員にはそのくらい強く言っています。

### 経営者の声

毎朝の朝礼では職人一人ひとりが「健康チェックリスト」を使って、その日の体調の自己チェックを行います。「健康チェックリスト」は、頭痛、めまい、動悸などの有無について各自が自己チェックし、それを職長が見て確認印を押すというものです。

なお、「健康チェックリスト」は皆正直に申告しますが、それ以外にも体調がすぐれないように見える者がいれば、社長が職長に現場で注意しておくようにとお願いしています。

高所作業を行わせるか否かは、年齢よりもその日の体調で判断しています。

### 経営者の声

健康診断は、年1回、協力業者も含めて実施しています。健康診断で指摘事項があった場合は、個人面談で症状を伝え、健康維持のための指導を適宜行うほか、仕事の内容や配置などを変更するといった対応を行うようにしています。

### 経営者の声

日常的には、毎日の朝礼の際に、挨拶の様子や顔色を見ることで健康面のチェックを行っています。

なお、一日の仕事が終わると現場単位で帰社し、翌日の段取り等の確認、日報の作成・提出の後、解散となります。その際、職長が職人一人ひとりの1日の働きぶりや様子などを振り返り、健康面、体調面のチェックもあわせて行っています。

### 経営者の声

夏の熱中症対策には非常に気を使っており、ヘルメットの下に保冷剤を入れるタイプの熱中症対策用品を購入して、職人全員に使用させています。

## 7 高齢に至るまでにやっておくこと

高齢になっても働き続けるためには、従業員一人ひとりが日頃から技術・技能の向上に努めたり、資格取得に励む、また、良好な健康状態を保つことで、あらかじめ高齢になっても第一線で働き、仕事を通じて会社に貢献し続けることを可能とする能力を身に付けておくことが求められます。

とりわけ、最近では、従来のような経験に裏打ちされた技術・技能、専門性を謳うだけでは仕事を取りにくくなっています。今後は、今まで以上に、現場や仕事の内容に応じて、責任を持って対応できる資格取得者の有無で受注が決まる可能性が高くなっていくと考えられます。

そういう意味で、多くの職人が資格を取得することは、会社の経営基盤の強化にもつながります。こうした資格取得に会社としても積極的に取り組み、「会社にいなければならない人材、また、若手の見本になれる人材が高齢になっても働くことができる人材なのだ」、ということ、広く社内に知らしめることも、今後の企業経営を考える際には非常に重要になります。一方、資格取得を奨励することで、資格取得を目指す職人の仕事に対する対応や意気込みも変わってくるという効果も期待でき、やりがいや働く意欲の向上にもつながってくるものと考えられます。

現在、当業界に関する資格には、技能士（1級・2級）、鳶・土工基幹技能者、玉掛け技能者、作業内容に応じた（労働安全衛生法第14条に定める）各種作業主任者等があります。社内で積極的に勉強会を開催したり、日鳶連及び県連組合等が開催する各種勉強会に派遣するなど、会社としても積極的に資格取得を促すことが求められます。

### 経営者の声

施工管理技士やとび1・2級技能士の受験シーズンが近づいてきたら、社内で勉強会を行っています。なかには、自費で建築専門学校に通って受験勉強をする者もいます。資格が取得できた際にはその授業料も会社が負担するようにしています。

### 経営者の声

会社として資格取得を奨励しています。今は資格取得者を有することが仕事を受注する条件になっているからです。具体的な取り組みとしては、当社に近隣の会社の受検資格者を集め、実技の勉強などを行っています。その際、当社の資格取得者が実地で指導を行います。学科については、県の技能士会の講習会に参加させて勉強するようにしています。

資格取得に伴う費用については、合格するまで会社が全額を負担しています。

作業を安全に進める意味でも、しっかりと基礎を学ぶことが重要だと考えています。最近の簡易型の足場などは便利かもしれませんが、安全上、問題のあるケースも多いからです。そういう意味でも資格取得に伴う勉強により、基礎を頭と体で覚えるということは職人として欠かせません。

### 経営者の声

昨今、建築・施工技術の発展により、かつてのとび職人の技能や技術が現場で役に立つことは少なくなってきましたが、いざという時のために必要な技術・技能の習得は必要不可欠であり、現場で臨機応変の対応ができる職人の育成を当社では目指しています。それが、とび職人の存在価値でもあるわけですが、現場で使われなくなったものを教えるのは難しいのもまた事実です。現実的には、先輩の職人と一緒に仕事をする上で習得していくこととなりますが、なるべく、そのような機会を与えるようにしています。

その具体例が、年に1回はあるという昔ながらの段取り仕事です。そういう仕事が入った場合は、年輩の職人とともに、経験の浅い若手の職人を派遣するようにしています。ベテランの職人には、足場、重量物、曳家など、それぞれ得意分野がありますので、それぞれの現場の状況に応じて、ベテランの職人が持つ技能や技術、段取りを若手の職人に経験させるよい機会となっています。

## 第4章

# とび・土工工事業界における高齢者の活用に向けた業界としての対応

## —年齢による高所作業の制限、入場制限への対応—

元請による、いわゆる「高所作業」の年齢制限や年齢による入場制限が当業界の高齢者雇用の問題点として挙げられています。加齢に伴い、安全面での不安が高まるといった元請の判断が働くのかもしれない。しかしながら、当業界において高い技術・技能を持っている者、現場を一番良く知っている者は、実は高齢の職人なのです。

われわれとび・土工工事業界としては、元請と協力して、現場の安全を確保し、現場の作業品質を向上させていかなければなりません。そのためには職人一人ひとりに「適材適所」で働いてもらうことが前提条件となります。

適材適所を実現させるためには、まずはどういった職人がどの作業につけば現場の作業が最も円滑に進むのか、といった視点でメンバーを選ぶところから始まります。メンバーの選定に当たり、高い技術・技能を持っている者、現場を一番良く知っている者が結果として60歳を超えている、といったことは十分にあり得ます。要は、「年齢」といった画一的な要素ではなく、個々の職人の保有する「能力」という要素で、職人一人ひとりの配置場所を決めていくといった合理的な、かつ、合目的な対応をとることが、現場の安全を確保し、作業品質を高めていくためには欠かせないのです。

確かに、加齢に伴い、なかには体力、平衡感覚や敏捷性、瞬発力等の低下が目立つ高齢者が出てくることは事実でしょう。しかしながら、当業界では、前述のように、高齢者に対する安全面、健康管理面には各事業者ともに非常に力を入れています。

ゆえに、まずは、当業界の各事業者が、労働安全衛生法等法律の規制を遵守することは言うまでもありませんが、あわせて安全対策や健康管理面の取り組みを従来にも増して徹底して行うことが重要になります。その上で、自信を持って現場に職人を送り出していくのです。

元請にも、まずはこうした当業界の自助努力を理解していただきたいと思います。そのうえで、当業界の現場責任者と元請の管理者との間で、適材適所を前提としたメンバー選定について話し合う場を設けてもらいたいと思うのです。あわせて、元請としても、会社として、こうした現場での話し合いの場を設けるように、個々の工事責任者に促してもらいたいと思います。

いまこそ、元請と当業界の双方が協力し、理解を深め、お互いに納得のできる、質の高い仕事をしていくという姿勢が求められているのではないのでしょうか。

### 経営者の声

かつてはゼネコンから、「60歳以上は現場に入れるな」という指示がありましたが、今はあまり言わなくなってきました。スーパーゼネコンについてはよく分かりませんが、地場の中堅ゼネコンでそれを言う会社は1社もありません。この地域では年齢制限は取り払われる傾向にあると思います。

高所作業においても年齢制限を持ちだすところはありません。

ゼネコン側が年齢の上限を持ちださなくなってきた背景には、人手がないということと、若手よりもベテランの方が要領が良く、仕事をよく知っている点があるからではないでしょうか。

### 経営者の声

当社では、とび土工という作業の括りの中で、「高所での作業」と「高所に足場をつくる作業」とを区別して、元請に対して高齢者の現場への出入りをお願いしています。

「高所作業」イコール「危険な作業」ではありません。10階建てのビル工事で、外側は高所作業かもしれないが、中での作業は高所作業ではないという考え方もあるのです。

われわれはとび土工事業者であることから、足場を組むところから作業を始めることとなります。ですから、自らが安全な足場、安全な環境を作った上で作業に臨む、という意識を常に持っており、高齢者の高所での作業も安全にできるということを、元請にもしっかりと説明し、理解を得るようにしたいと考えています。

## 参考 高所作業に対する年齢制限と法規制について

高所作業に関する年齢制限を定めた法規制はありません。

いわゆる高所作業に対する安全対策としては、労働安全衛生法第21条2項が、「事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。」と定めており、同法省令の労働安全衛生規則第518条が、安全帯の使用について具体的に定めています。

なお、墜落の危険性のある高所作業の原則として、「事業者は、高さが二メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならない。」（規則第518条1項）の定めがありますが、そうした「作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に安全帯を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。」（規則第518条2項）とされています。

## 第5章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧

### 1 高齢・障害者雇用支援機構による相談・援助

#### —高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施—

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構（注）では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高年齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、高齢者雇用に必要な人事管理制度の見直しや職場改善などについての相談・助言を行うとともに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを配置し、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談援助を行っています。相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

#### ○高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齡法）において、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等により平成25年度までに段階的に65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が事業主に義務づけられています。

定年の引上げや廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入や定着を図るとともに、高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取組みを援助するため、高齢者雇用問題に精通した経営・労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

また、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを全国に配置することにより、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談・援助を行っています。

#### ○相談・助言

定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入又は雇用管理の改善等に取り組む企業等からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援アドバイザーが企業を訪問し、条件整備に伴う障害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題について相談に応じ、助言を行います。

また、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・助言を実施している企業の要請に応じて、その雇用する中高年従業員に対し、高齢期における職業生活の設計を支援するための相談などを行います。

## ○企画立案サービス

高齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザー等が作成し提案します。

### 〔企画立案サービスの費用〕

- ・企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。
- ・ただし、65歳以上の定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度の導入、「70歳まで働ける企業（※）」に該当する制度又は定年の定め廃止のいずれかの措置を講じた企業については、企業負担を3分の1とし、機構が3分の2を負担します。

※「70歳まで働ける企業」とは、次のいずれかの措置を講じている企業をいいます。

- ①70歳以上の定年の定め
- ②定年の定め廃止
- ③70歳以上までの継続雇用制度などの70歳以上まで雇用する制度を導入している企業
- ④企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる企業

## ○企業診断システム、仕事能力把握ツール

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票にご記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高齢者雇用アドバイザー等がその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。

以上の内容につきましては、最寄りの高齢・障害者雇用支援センターへお問い合わせください。

（注）独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構は、平成23年10月1日をもって廃止となる独立行政法人雇用・能力開発機構からの業務の一部移管を受け、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」として新たな体制で業務を推進していくこととなります。

## 高齢・障害者雇用支援センター所在地等一覧

名称	所在地	電話番号(代表)
北海道高齢・障害者雇用支援センター	〒060-0004 札幌市中央区北4条西4-1 札幌国際ビル4階	011-200-6685
青森高齢・障害者雇用支援センター	〒030-0822 青森市中央1-25-9 EME青森ビル6階	017-721-2125
岩手高齢・障害者雇用支援センター	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-10 日鉄盛岡ビル5階	019-654-2081
宮城高齢・障害者雇用支援センター	〒980-0021 仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザ13階	022-713-6121
秋田高齢・障害者雇用支援センター	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル3階	018-883-3610
山形高齢・障害者雇用支援センター	〒990-0039 山形市香澄町2-2-31 カーニープレイス山形3階	023-674-9567
福島高齢・障害者雇用支援センター	〒960-8034 福島市亶町1-29 佐平ビル8階	024-524-2731
茨城高齢・障害者雇用支援センター	〒310-0803 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215
栃木高齢・障害者雇用支援センター	〒320-0811 宇都宮市大通2-1-5 明治安田生命宇都宮大通ビル2階	028-610-0655
群馬高齢・障害者雇用支援センター	〒379-2154 前橋市天川大高町130-1	027-287-1511
埼玉高齢・障害者雇用支援センター	〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和4-5-5 北浦和大栄ビル5階	048-814-3522
千葉高齢・障害者雇用支援センター	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2901
東京高齢・障害者雇用支援センター	〒105-0022 東京都港区海岸1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー14階	03-5400-1667
神奈川高齢・障害者雇用支援センター	〒231-0003 横浜市中区北仲通4-40 商工中金横浜ビル5階	045-640-3046
新潟高齢・障害者雇用支援センター	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山高齢・障害者雇用支援センター	〒930-0004 富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7階	076-471-7770
石川高齢・障害者雇用支援センター	〒920-0856 金沢市昭和町16-1 ヴィサーージュ1階	076-255-6001
福井高齢・障害者雇用支援センター	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560
山梨高齢・障害者雇用支援センター	〒400-0031 甲府市丸の内2-7-23 鈴与甲府ビル1階	055-236-3163
長野高齢・障害者雇用支援センター	〒380-0836 長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6階	026-269-0366
岐阜高齢・障害者雇用支援センター	〒500-8856 岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル5階	058-253-2723
静岡高齢・障害者雇用支援センター	〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-205-3307
愛知高齢・障害者雇用支援センター	〒450-0002 名古屋市市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625
三重高齢・障害者雇用支援センター	〒514-0002 津市島崎町327-1	059-213-9255
滋賀高齢・障害者雇用支援センター	〒520-0056 大津市末広町1-1 日本生命大津ビル3階	077-526-8841
京都高齢・障害者雇用支援センター	〒600-8006 京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町99 四条SETビル5階	075-254-7166
大阪高齢・障害者雇用支援センター	〒541-0056 大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3階	06-4705-6927
兵庫高齢・障害者雇用支援センター	〒650-0023 神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル2階	078-325-1792
奈良高齢・障害者雇用支援センター	〒630-8122 奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245
和歌山高齢・障害者雇用支援センター	〒640-8154 和歌山市六番丁24 ニッセイ和歌山ビル6階	073-499-4175
鳥取高齢・障害者雇用支援センター	〒680-0835 鳥取市東品治町102 明治安田生命鳥取駅前ビル3階	0857-50-1545
島根高齢・障害者雇用支援センター	〒690-0887 松江市殿町111 山陰放送-第一生命共同ビル3階	0852-60-1677
岡山高齢・障害者雇用支援センター	〒700-0907 岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル4階	086-801-5150
広島高齢・障害者雇用支援センター	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-14 第2広電ビル7階	082-511-2631
山口高齢・障害者雇用支援センター	〒753-0074 山口市中央5-7-3 山口センタービル2階	083-995-2050
徳島高齢・障害者雇用支援センター	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5	088-611-2388
香川高齢・障害者雇用支援センター	〒760-0017 高松市番町1-6-1 住友生命高松ビル8階	087-813-2051
愛媛高齢・障害者雇用支援センター	〒790-0006 松山市南堀端町5-8 オワセビル4階	089-986-3201
高知高齢・障害者雇用支援センター	〒780-0053 高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7階	088-861-2212
福岡高齢・障害者雇用支援センター	〒810-0073 福岡市中央区舞鶴2-1-10 ORE福岡赤坂ビル5階	092-718-1310
佐賀高齢・障害者雇用支援センター	〒840-0816 佐賀市駅南木町5-1 住友生命佐賀ビル5階	0952-37-9117
長崎高齢・障害者雇用支援センター	〒850-0862 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5階	095-811-3500
熊本高齢・障害者雇用支援センター	〒860-0844 熊本市水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階	096-311-5660
大分高齢・障害者雇用支援センター	〒870-0026 大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3階	097-548-6691
宮崎高齢・障害者雇用支援センター	〒880-0805 宮崎市橋通東5-4-8 岩切第2ビル3階	0985-77-5177
鹿児島高齢・障害者雇用支援センター	〒892-0844 鹿児島市山之口町1-10 鹿児島中央ビル11階	099-219-2000
沖縄高齢・障害者雇用支援センター	〒901-0152 那覇市宇小椋1831-1 沖縄産業支援センター5階	098-851-9023

平成23年9月現在

## 2 関連機関のホームページ一覧

### ■ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 <<http://www.jeed.or.jp/>>

#### ○事業主の方へ（高齢者雇用について）

<<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html>>

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・再就職・退職準備の援助をしたい
- ・助成金について知りたい
- ・企業向けの研修・講習
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

#### ○高齢者の方へ

<<http://www.jeed.or.jp/elderly/person/person02.html>>

→お問い合わせは最寄りの高齢・障害者雇用支援センターへ

<<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>>

#### 【高齢者活用事例の紹介】

##### ○職場改善の事例をお探しの方

<<http://www.jeed.or.jp/activity/education/comfortable/syokuba.html>>

##### ○ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

<<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/elderly01.html#09>>

### ■ 厚生労働省

<<http://www.mhlw.go.jp/>>

#### ○高齢者雇用対策について

<<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>>

#### ○事業主への各種助成金や奨励金等の整備について

<<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html>>

## 改正高年齢者雇用安定法、附則（抜粋）

### ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（抜粋）

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りではない。

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
  - 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
  - 三 当該定年の定め廃止
- 2 事業主は、当該事業者に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

### ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律附則（抜粋）

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第9条第1項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じたそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

- 3 定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成25年3月31日までの間、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

参考資料  
2

有期雇用契約社員 雇用契約書（例）

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月 火 水 木 金 土 日（就業日に○）
勤務時間	時 分から 時 分まで（うち休憩時間 分）
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが（有／無）→（最大 時間程度） 2 休日労働をさせることが（有／無）→（ ）
休暇	
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給（ 円） 2 通勤手当（ 円／1カ月） 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月60時間以内（ %） 月60時間超（ %） b 所定超（ %） ロ 休日 a 法定（ %） b 法定外（ %） ハ 深夜（ %） 4 賃金締切日（毎月 日） 5 賃金支払日（毎月 日） 6 賃金支払時の控除（法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金） 7 昇給（有／無）→（時期、金額等） 8 賞与（有／無）→（時期、金額等） 9 退職金（有／無）→（時期、金額等）
契約更新の有無	有（ただし、 歳に達する日の属する月の末日までとする）
契約の更新の判断基準	
退職に関する事項	当社就業規則第 条～第 条による。
その他	上記以外の労働条件等については、当社就業規則による。

年 月 日

会 社

本 人 住所  
氏名

参考資料  
3

## 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧

### ○中小企業定年引上げ等奨励金（定年引上げ等の際の事業主に対する助成）

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-2.html>)

中小企業定年引上げ等奨励金は、中小企業（雇用保険の常用被保険者数300人以下）の事業主が、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、その実施した措置や企業規模に応じ最大で160万円までの額が支給される制度です。

#### 1. 助成の内容

事業主が実施した措置及び企業規模に応じて、下表の額を支給します。また、あわせて高齢者の勤務時間を多様化する制度を導入した場合には、企業規模によらず一律20万円が加算されます。

現行の定年年齢	企業規模（人）	事業主が実施した措置および支給金額（万円）			
		(a)定年の引上げ(65歳以上70歳未満)	(b)定年の引上げ(70歳以上)または定年の定め廃止	(c)希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(d)希望者全員65～69歳までの継続雇用制度の導入
60歳以上 ～ 65歳未満	1～9	40	80 [40]	40 [20] (20 [10])	20
	10～99	60	120 [60]	60 [30] (30 [15])	30
	100～300	80	160 [80]	80 [40] (40 [20])	40
65歳以上 ～ 70歳未満	1～9	—	40 [20]	20 [10]	—
	10～99	—	60 [30]	30 [15]	—
	100～300	—	80 [40]	40 [20]	—

※上表(c)の（ ）内の額は、希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済の事業主が、要件を満たしている場合に支給される額です。

※上表 (b) 及び (c) の[ ]内の額は、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合に支給される額です。

※現行の定年年齢が60歳以上～65歳未満の事業主が、(a)と(c)をみだす制度を新たに導入した場合には、(a)の額と(c)の（ ）内の額の合計が支給されます。

※上記の内容は平成23年4月1日以降に制度を導入された事業主に適用されます。

## 2. 受給手続き

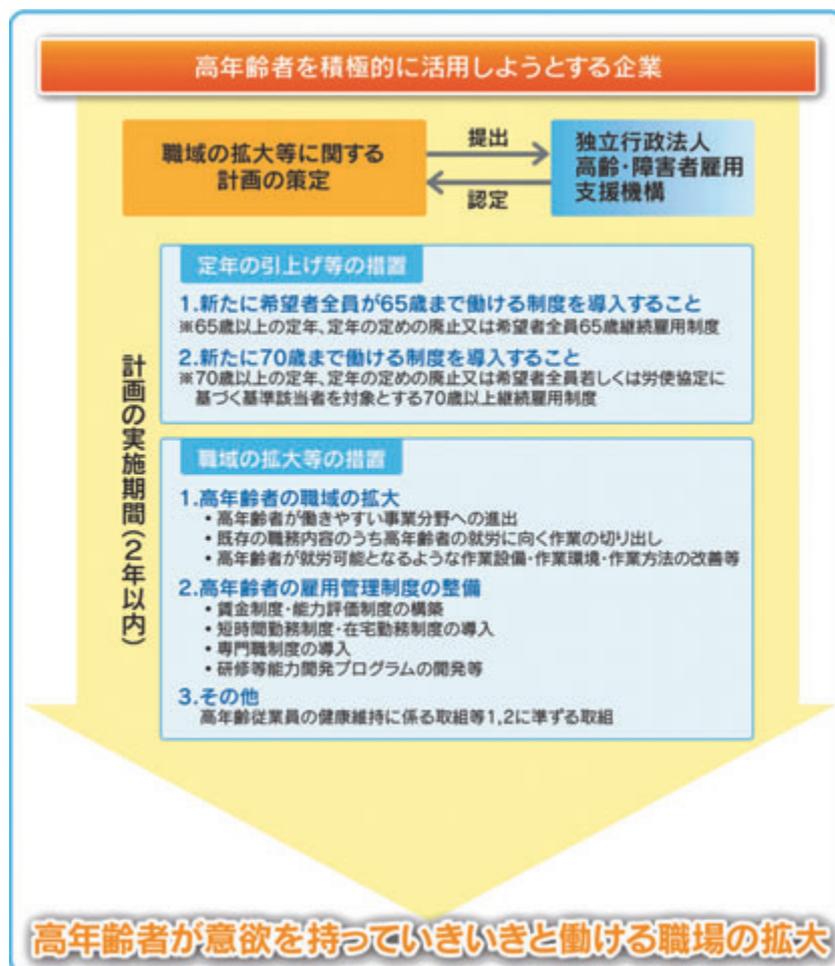
申請の手続きは、各都道府県高齢・障害者雇用支援センターに申請書類を提出してください。

なお、奨励金を受給するには、措置の実施後6か月以上経過していること、就業規則等における定年などの定めが高齢法違反にならないよう整備されていること、60歳以上の雇用保険の被保険者を1名以上雇用していること等いくつかの支給要件を満たす必要がありますので、申請をお考えの際は最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センターまでお問い合わせください。

### ○高年齢者職域拡大等助成金（高年齢者の職域拡大努力に対する事業主向け助成）

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-7.html>)

高年齢者職域拡大等助成金は、高年齢者の意欲と能力を活かすため、希望者全員が65歳以上まで働くことができる制度の導入又は70歳以上まで働くことができる制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や高年齢者の雇用管理制度の構築に取り組み、高年齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対して、当該取組みに係る経費の3分の1に相当する額を、500万円を限度として支給される制度です。



(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ホームページより転載)

## 1. 助成の内容

職域拡大等の措置に要した経費（人件費等を除く）の3分の1が支給されます。

ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の雇用保険被保険者1名につき10万円（「定年の引上げ等の措置」が上図の「1.」と「2.」のいずれにも該当する場合は20万円）を乗じた額（その額が500万円を超える場合は500万円）が上限となります。

## 2. 受給手続き

この助成金の支給を受ける事業主は、職域拡大等計画書を当該計画の開始日の6カ月前の日から3カ月前の日までに独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に提出し、認定を受ける必要があります。

申請をお考えの際は最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センターまでお問い合わせください。

## 【特定求職者雇用開発助成金】

### 新たにハローワーク等の紹介により高齢者等を雇い入れた場合

新たにハローワーク等の紹介により高齢者（60歳以上65歳未満）、障がい者等を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主、また、65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部が助成されます。

## ○特定就職困難者雇用開発助成金

### 【主な受給の要件】

高齢者（60歳以上～65歳未満）、障がい者等の就職困難者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れること。

### 【受給額】

対象労働者（一般被保険者）		支給額		助成対象期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
短時間労働者以外	高齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	50万円	90万円	1年	1年
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6か月
	重度障害者等※1	100万円	240万円	1年6か月	2年
短時間労働者※2	高齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	30万円	60万円	1年	1年
	身体・知的・精神障害者	30万円	90万円	1年	1年6か月

（※1）重度身体・知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体・知的障害者

（※2）週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

## ○高齢者雇用開発特別奨励金

### 【主な受給の要件】

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに1週間の所定労働時間が20時間以上かつ1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れること（派遣雇用や有期契約雇用の場合も契約の実態から判断して1年以上の雇用継続が確実に見込まれると認められる場合は対象となります。）

### 【受給額】

対象労働者	支給額		助成対象期間
	大企業	中小企業	
週当たりの所定労働時間が30時間以上の者	50万円	90万円	1年
週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	30万円	60万円	1年

■お問合せ先：都道府県労働局（職業安定部）または最寄りのハローワーク

## 参考資料 4

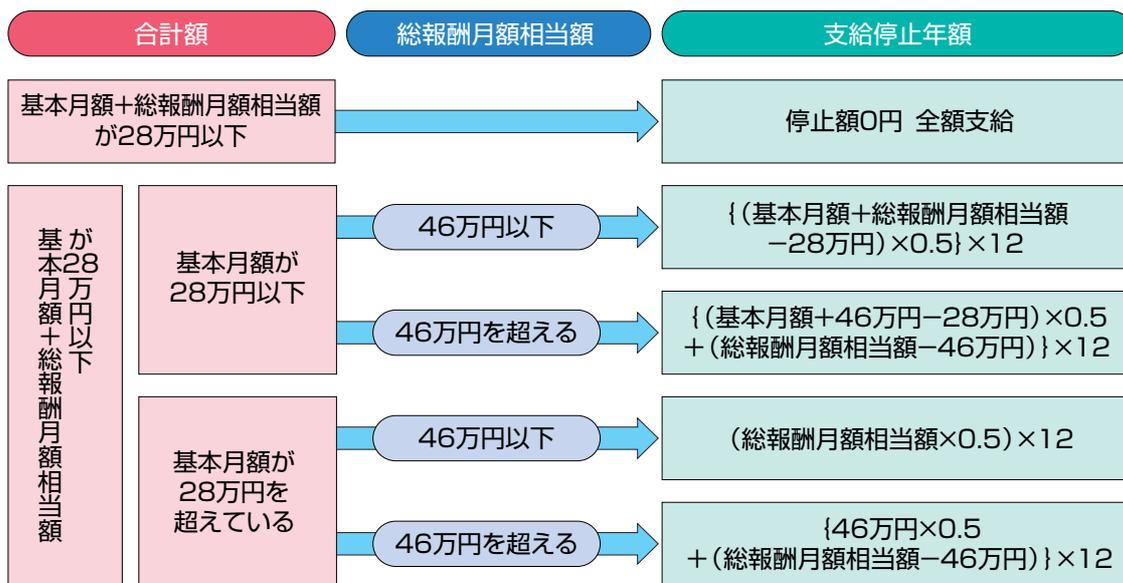
# 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ

## 1. 在職老齢年金のしくみ

60歳以降は、会社が支払う賃金が高いほど、従業員の毎月の手取り収入が多くなるとは限りません。厚生年金は現在、60歳から一部が支給されますが、60歳以降も正社員などとして働き続ける（正社員と同等の労働時間で働く）と、賃金の額に応じて年金が減額されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金(年収の12分の1)の合計が28万円を超える人です。

図表 60歳台前半の在職老齢年金 支給停止額（年額）



注1) 基本月額…年金額を12ヶ月で除した額

注2) 算定の前提となる28万円および46万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は平成23年現在のものです）。

注3) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計が46万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

平成14年4月1日に60歳に達している人は、在職老齢年金制度の対象とはなりません。また、平成19年4月より、70歳以上の人へも60歳台後半の在職老齢年金と同様のしくみが導入されています。

## 2. 高年齢雇用継続給付のしくみ

60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、雇用保険の加入者においては「高年齢雇用継続給付」が支払われます。高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。なお、賃金額と算定された支給額の合計が344,209円を超える場合は、344,209円からその賃金を差し引いた額が支給されます(平成23年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます)。

支給額は以下の算式により決定されます。

### ① 「支給対象月に支払われた賃金(みなし賃金)」が「60歳到達時賃金月額」の61%未満の場合

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times 0.15$$

### ② 「支給対象月に支払われた賃金(みなし賃金)」が「60歳到達時賃金月額」の61%以上75%未満の場合

$$\text{低下率}(x) = \frac{\text{支給対象月の賃金額(みなし賃金額を含む)}}{\text{60歳到達時賃金月額}} \times 100$$

$$\text{支給率}(y) = \frac{-183 \times \text{低下率}(x) + 13,725}{280} \times \frac{100}{\text{低下率}(x)}$$

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times (y) \times \frac{1}{100}$$

注1) 支給対象月に支払われた賃金…支給対象月に支払日のある賃金をその月分の賃金として扱います。

注2) みなし賃金…非行、疾病・負傷、事業所の休業等によって減額された賃金があった場合に、その賃金が支払われたものとみなして賃金の低下率を算定することとしているため、この支払われたものとみなした賃金をみなし賃金といいます。

注3) 60歳到達時賃金月額…原則として、60歳到達時前6ヶ月間の賃金の合計額を180で除して得た日額に30を乗じた額です。(臨時の賃金、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません。)

### 3. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整

一方、高年齢雇用継続給付を受けている間は、65歳未満の方に支払われる老齢厚生年金の一定額の支払が停止されます。この一定額とは、賃金と在職老齢年金の調整に加えて、さらに高年齢雇用継続給付の給付額に応じて標準報酬月額の0%から6%の範囲内で決まります。

図表 定年前後の賃金低下率と高年齢雇用継続給付支給率、年金停止率との関係

賃金低下率	給付支給率（賃金×率）	年金停止率（標準報酬月額×率）
75%以上	現行賃金の0.00%	標準報酬月額×0.00%
74%	0.88%	0.35%
73%	1.79%	0.72%
72%	2.79%	1.09%
71%	3.68%	1.47%
70%	4.67%	1.87%
69%	5.68%	2.27%
68%	6.73%	2.69%
67%	7.80%	3.12%
66%	8.91%	3.56%
65%	10.05%	4.02%
64%	11.23%	4.49%
63%	12.45%	4.98%
62%	13.70%	5.48%
61%以下	15.00%	6.00%

## とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

### 〈委員長〉

大木 栄一 職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 准教授

### 〈委員〉

木戸 睦浩	木戸工務店	代表者
桑 稔	桑土建	代表者
杉山 秀彦	(株) スギヤマ	取締役会長
吉田 萬悦	(有) 岩手ハツリ工業	代表取締役
永井 克弘	(株) 永井組	代表取締役会長

### 〈シンクタンク〉

広田 薫 (株) 日本能率協会総合研究所 主幹研究員

### 〈事務局〉

木野 一弘	(社) 日本鳶工業連合会	事務局長
坪内 太一	(社) 日本鳶工業連合会	事務局次長
奥田 奈緒子	(社) 日本鳶工業連合会	総務課

(敬称略)



独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構  
産業別高齢者雇用推進事業

## とび・土工事業 高齢者雇用推進の手引き

発行 平成 28年 9月

社団法人 日本鳶工業連合会

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-20 日鳶連会館  
TEL : 03-3434-8805 FAX : 03-5472-5747  
<http://www.nittobiren.or.jp/>

無断転載を禁ず