

2

スクリーン印刷業 高齢者雇用推進方策



(1) 高年齢者の豊富な経験、高度な技術・技能を企業経営に活かそう

- ・高年齢者の活用にあたっては、既に多くの企業で行われているように、高年齢者の保有する能力を十分に活用できるよう、定年年齢以前に就いていた職務を継続して行うことが基本となります。
- ・ただし、一部の製版工程や検査工程等工程によっては、加齢に伴う視力の衰えが作業効率の低下に直接結び付くケースもあります。
- ・したがって、必要に応じて、在庫管理や印刷助手などの軽作業といった視力の衰えをカバーできるような職種に配置転換することが考えられます。
- ・一方、高い技能・技術を持つ高年齢者に対しては、若年層への技能伝承のための教育・指導的な役割を担ってもらうことも考えられます。こうした高年齢者を指導者として育成するための教育も必要になりましょう。

ースクリーン印刷は、職人の技が製品の出来に多いなる影響を及ぼすー

「スクリーン印刷はオフセット印刷と異なり、たとえ同じ印刷物であっても、会社によってその出来具合に大きな差が出る。何故ならスクリーン印刷は、職人の技がオフセット印刷よりも製品の出来に多いなる影響を及ぼすからである。なので、ベテラン職人の技術を若い世代に早急に伝承しなくてはならない。」とA社の社長は強く語っています。

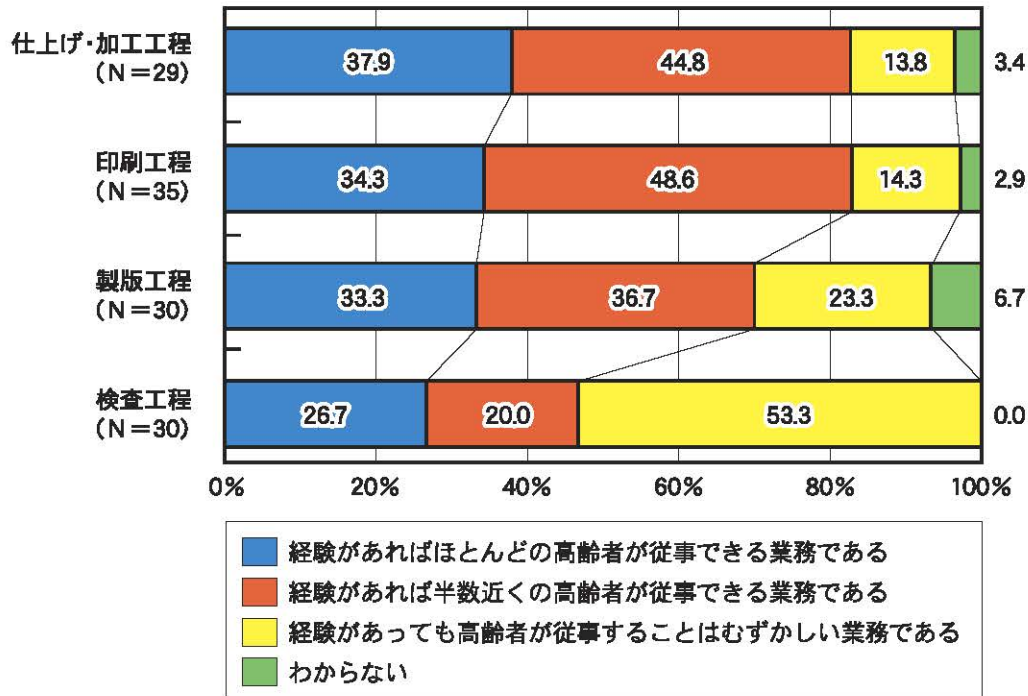
ー再雇用者の役割は下を育てることー

B社では、60歳以降、再雇用者された者については、雇用形態は嘱託社員とし、役職はそのまま継続することになっています。ただし、仕事内容は、身体的には負荷を軽減し、その分、頭を使ってもらっています。B社社長は、「いまの60歳は体力もあり、60歳以前と同様の仕事をやればできないことはないと思うが、管理と教育に徹してもらい、下を育ててもらいたい。」と語っています。

－業務分野ごとの高齢者活用の可能性について－

「仕上げ・加工部門」は「経験があればほとんどの高齢者が従事できる業務である」とする回答が多くなっています。これに対して、「印刷工程」は「経験があれば半数近くの高齢者が従事できる業務である」とする回答が多く、「検査工程」は「経験があっても高齢者が従事することはむずかしい業務である」とする回答が過半数を超えています。

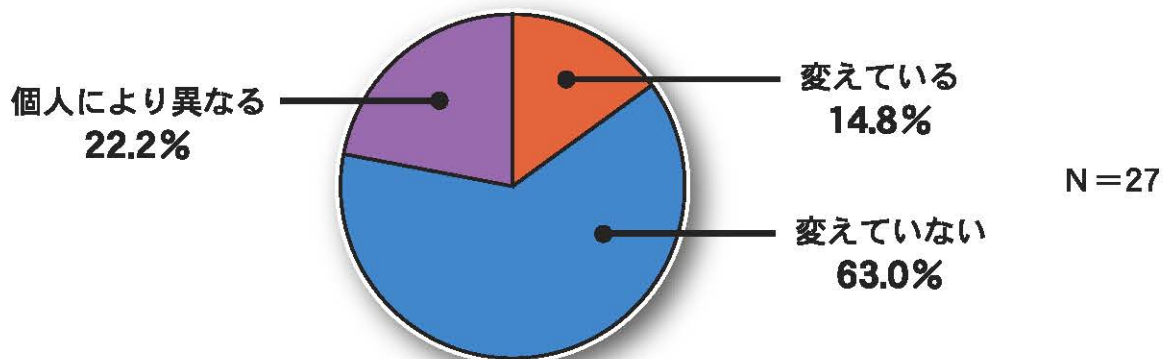
図 業務分野ごとの高齢者活用の可能性について



－仕事内容の変化－

定年を迎えても仕事の内容を変えない企業が6割を超えています。一方、2割の企業は個人により仕事内容を変えており、1割強の企業では定年を迎えると仕事の内容を変えています。

図 仕事内容の変化



(2)勤務形態、就業形態を多様化し、高年齢者の雇用機会を拡大しよう

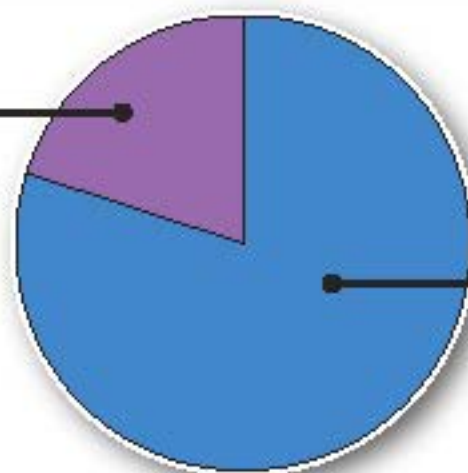
- ・定年を迎えた高年齢者の配置される職務によっては、フルタイム勤務でなくてもよい場合、もしくは短時間勤務の方が成果を生み出しやすい場合があります。
- ・よって、60歳到達以前と同様のフルタイム勤務制度に加えて、フルタイム勤務ではあるが残業や休日出勤は極力行わない、また、短時間勤務といった弾力的な勤務制度を用意することで、高年齢者に対する負荷の軽減と経営の効率化の両立が可能かどうかについて検討することが求められます。
- ・一方、高年齢者を配置転換することにより、特定の部門、工程に高年齢者が偏ってしまい、人員構成がいびつになってしまうことも考えられます。
- ・こうした場合には、ひとつの仕事を2人の短時間勤務の高年齢者が行うなど、限られた仕事のなかで高年齢者の雇用機会を拡大するために、ワークシェアリングの視点を踏まえながら、短日・短時間勤務制度を導入することも検討しましょう。
- ・併せて、高年齢者が自らのペースで働くことができるような高齢子会社を設立することも考えられます。

—定年前と定年後の勤務形態の変化—

定年を迎えても「定年前と同じ」勤務形態をとっている企業が8割、「定年前より1日の勤務時間が短い、勤務日数が少ない」勤務形態としている企業が2割となっています。

図 勤務形態

定年前より1日の
労働時間が短い、
または勤務日数が少ない
19.2%



定年前と同じ勤務
80.8%

N=26

—短時間勤務の拡大で雇用機会の創出—

C社では、今後60歳到達者が増えてくることから、今までどおりフルタイム勤務者のみでは職域を確保することが難しい、という問題意識を踏まえ、今までどおりのフルタイム勤務で働く専任に加えて、短時間勤務のパートとして働く道を広げることで再雇用者の雇用機会の拡大を図ろうとしています。

(3) 職場環境を改善し、身体面の衰えによる作業効率の低下を防ごう

- ・スクリーン印刷の場合は、オフセット印刷と違い、作業担当者の経験や勤、力量に頼る部分が多いことから、加齢に伴う体力等の低下があったとしても、それを技術力でカバーしながら第一線で働いている高年齢者が多くなっています。
- ・とはいえ、版の移動や印刷物の搬送の際に体力を使うこともあり、体力の低下した高年齢者にとっては疲労感の増大、腰痛等を引き起こす要因になりかねません。
- ・したがって、版や印刷物の移動、搬送を円滑に行うための設備を整備・導入したり、既存の設備を改良することが考えられます。
- ・また、工程によっては、視力の衰えが作業効率の低下を招く恐れもあるので、照明の改善を行うことも考えられます。
- ・職場環境の改善をその職場で働く従業員全員の働きやすさ、ひいては業務の効率化につなげるといった発想が求められます。

—必要に応じて配置転換も実施—

D社では、加齢に伴い視力の衰えた再雇用者を検査工程からはずし、在庫管理等それほど細かい作業の必要のない作業に配置転換することがあります。

—福利厚生費で目に良いサプリメントを配布—

E社では、今後再雇用者が出るのに鑑み、福利厚生費で目に良いサプリメントを配布しようとしています。

—今後、産業医による定期的な相談会の開催も検討—

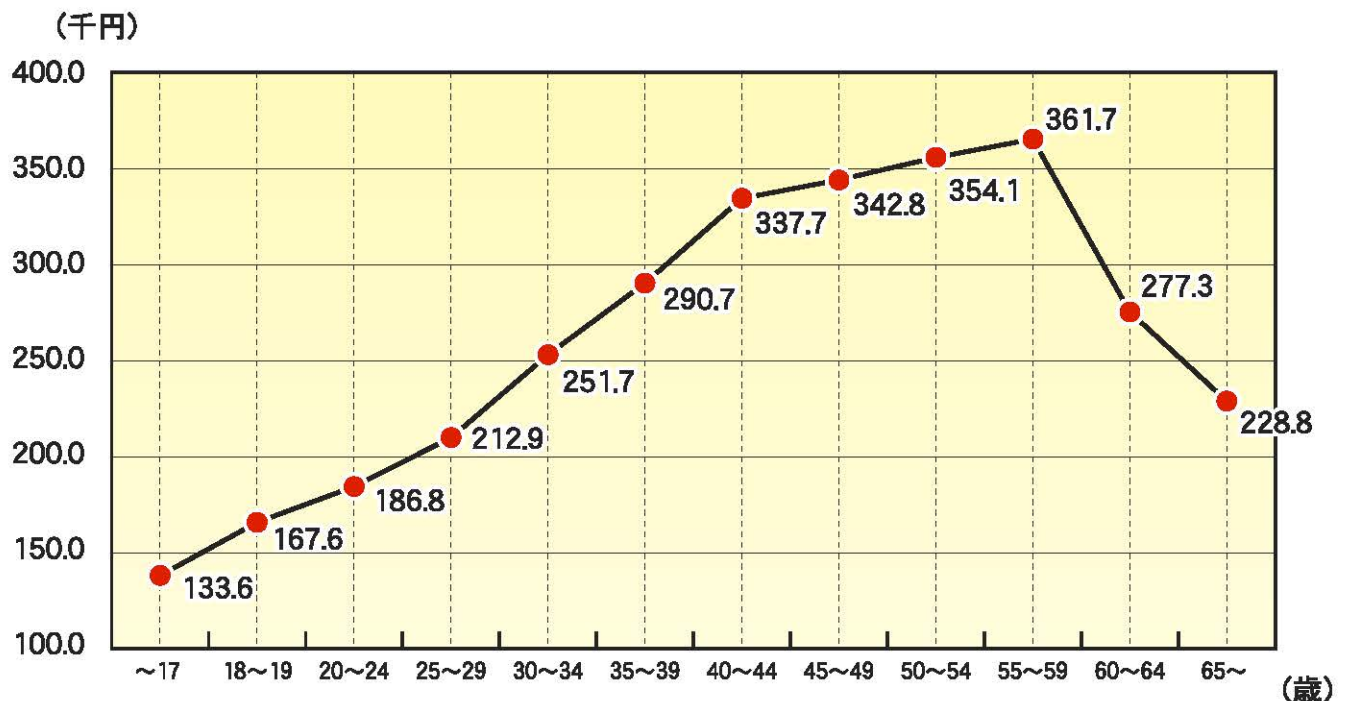
F社では、再雇用者についても正社員と同様に一般健康診断、生活習慣病検診を実施しています。今後、産業医による定期的な相談会を設けることを検討しています。

(4)高年齢者の能力に応じた賃金制度を整備しよう

高年齢者の能力に応じた賃金制度の整備

- 年齢や勤続年数に過度に依存した賃金体系を採っている場合は、定年年齢到達前と定年年齢到達後の賃金の継続性を切り離し、定年を境に、高年齢者の能力や役割、会社に対する貢献を基にした新たな賃金・処遇制度を導入することで、経験豊富な高年齢者運転者とその仕事内容や労働時間に応じた賃金で雇用することができます。
- この場合、たとえ名目賃金下がったようにみえても、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付を受給することにより賃金の補填が可能となり、実質的にはそれほど賃金の目減りがないことを、高年齢運転者に理解してもらうことが大切です。

図 印刷業における年齢別所定内給与額

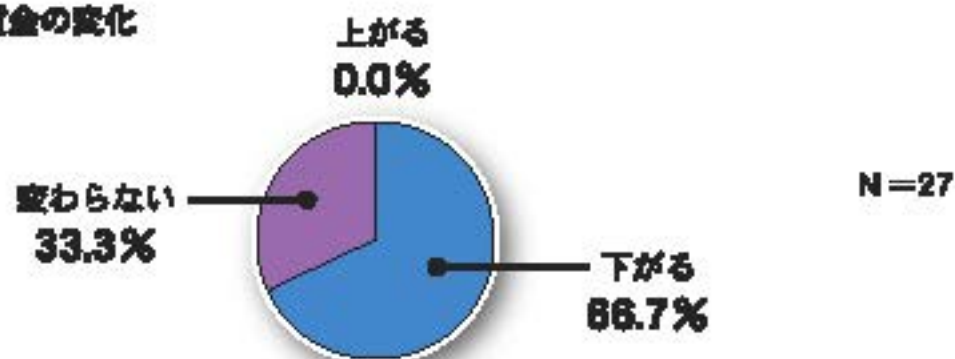


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成16年)

一定年前との月収賃金の変化

定年を迎えると賃金が下がる企業が、3社のうち2社を占めています。

図 定年前と比べた年収賃金の変化

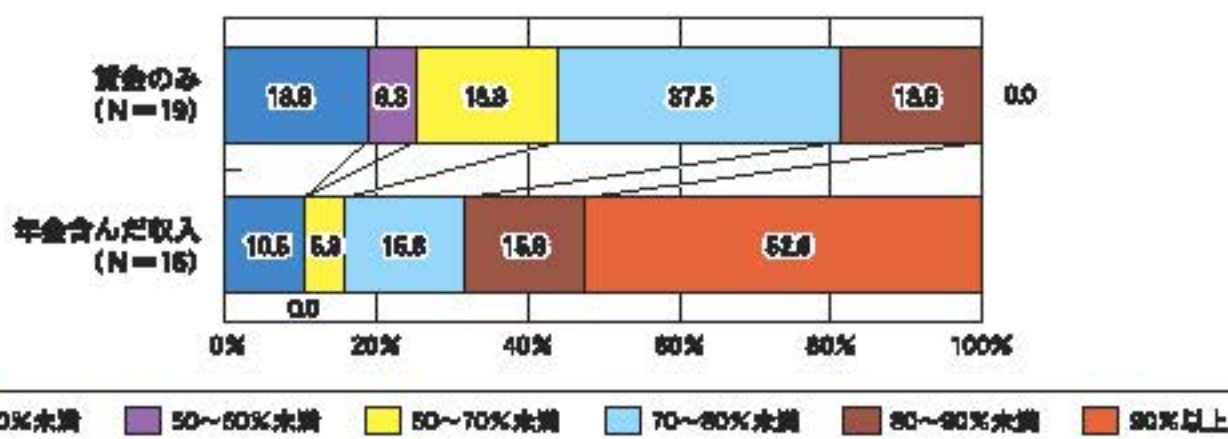


一年金等を加えて定年前と比較した賃金・収入

その場合、フルタイム換算で年収賃金が概ね「70～80%未満」となる企業が4割弱、「80～90%未満」、「60～70%未満」が2割程度となっています。

賃金に年金、給付金等を加えた収入をみると、「90%以上」が過半数を超えており「70～80%未満」、「80～90%未満」が1割強となっています。

図 定年前との賃金・収入の比較（賃金と年金含んだ収入の変化）



一業務内容に応じて雇用期間や賃金を変えています

G社では、60歳以前と以降で大きな仕事の変わらない者については、5年契約の専任社員とし、賃金は60歳以前の2割減での再雇用となります。一方、60歳以降、非常に簡単な仕事に就く者は、1年契約の専任職員とし、賃金は4割減での再雇用となります。

雇用延長と賃金設定のあり方について

- ・60歳以降の高年齢者に対しては、賃金の低下による補填として雇用保険から給付となる高年齢雇用継続給付が支給されます。また、厚生年金からは在職老齢年金が減額ではありますが、支給される場合がありますので、高年齢者に理解してもらいながら、賃金コストを抑える設計が必要となりましょう。

○高年齢雇用継続給付とは

- ・60歳以上65歳未満の被保険者で、60歳時点に比べて賃金が低下して働いている高年齢者に対して給付金を支給する制度です。
- ・高年齢雇用継続基本給付金受給条件は、
 1. 被保険者期間が5年以上あること
 2. 原則として60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下していること
 3. 給付支給率は賃金低下率に応じて15%から0.88%の範囲で65歳まで支給されま
 す。
- ・高年齢再就職給付金受給条件は、上記条件に加えて、再就職の前日に基本手当の残日数が100日以上の場合は1年間、200日以上の場合は2年間支給されます。

表 賃金低下率と高年齢雇用継続基本給付金支給率との関係

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)
75.0%以上	現行賃金の0.00%	標準報酬月額0.00%
74.0%	0.88%	0.35%
73.0%	1.79%	0.72%
72.0%	2.79%	1.09%
71.0%	3.88%	1.47%
70.0%	4.67%	1.87%
69.0%	5.58%	2.27%
88.0%	6.73%	2.69%
87.0%	7.80%	3.12%
86.0%	8.91%	3.56%
85.0%	10.05%	4.02%
84.0%	11.23%	4.49%
83.0%	12.45%	4.98%
82.0%	13.70%	5.48%
81.0%以下	15.00%	6.00%

表 在職老齢年金の支給停止

※高年齢雇用継続給付との調整前の停止額

基本月額(注1)と総報酬月額相当額(注2)		支給停止額
合計が28万円以下		全額支給
基本月額	総報酬月額相当額	
28万円以下	48万円以下	基本月額+総報酬月額相当額-28万円
	48万円超	48万円+基本月額-28万円+総報酬月額相当額-48万円
28万円超	48万円以下	総報酬月額相当額
	48万円超	48万円+総報酬月額相当額-48万円

注1) 基本月額 年金額を12ヶ月で除した額

注2) 総報酬月額相当額 「毎月の賃金(標準報酬月額)」+「1年間の賞与(標準賞与額)の合計/12」

○高年齢雇用継続給付と年金との調整

- ・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 給与・年金・高年齢雇用継続給付のイメージ



○60歳からの資金設計

- ・在職老齢年金は、20歳（高校を卒業後）から受給権発生時までの間で払い込んだ保険料のもととなった報酬月額に累積により決まりますので、年金額は従業員一人ひとり異なります。
- ・雇用保険から給付となる高年齢雇用継続給付は、現行賃金の低下によって決まりますので、条件があてはまれば、一律な支給となります。
- ・したがって、60歳からの資金設計は、賃金低下の割合がポイントとなります。

以下、資金シミュレーションです。

シミュレーションにあたっての条件

- ・60歳時の資金36万円
- ・年金額 60～63歳（報酬比例支給）・・・91万円
64歳特別支給の老齢厚生年金・・・162万円
65歳（老齢厚生年金・基礎年金）・・・166万円
(厚生年金36年加入・平均給与30万円として算出)

表 賃金低下率を59%に設定した場合

	60歳	ケース1	補足説明
賃金	381,700	220,000	① 賃金低下を59%に設定
雇用継続給付	0	33,000	② 低下後の給与の15%給付
在職老齢年金	0	54,700	③ 停止額 = $(220,000 + 75,800 - 280,000) \div 2 = 7,800 + 13,200$ (標準報酬月額の8%)
合計収入	381,700	307,700	④ 60歳時の賃金の85%の低下となります
会社社会保険負担 健康保険料	14,760	9,020	標準報酬月額の改定 360千円⇒220千円
介護保険料	2,214	1,353	
厚生保険料	26,992	16,495	
雇用保険料	3,255	1,980	雇用保険率 9/1,000
労災保険料	1,808	1,100	労災保険率 5/1,000
事業主社会保険料負担合計	49,029	29,948	⑤ 約61%の軽減となります
事業主負担総額	410,729	249,948	①+⑤
			約60%の軽減となります
被保険者社会保険 健康保険料	14,760	9,020	標準報酬月額の改定 360千円⇒220千円
介護保険料	2,214	1,353	
厚生保険料	26,992	16,495	
雇用保険料	2,170	1,320	雇用保険率 6/1,000
源泉所得税	7,200	2,800	扶養者数1名で算出
被保険者社会保険等負担合計	53,336	30,988	⑥
高年齢者の差引収入額	308,364	276,712	④-⑥

差引後の高年齢者の収入は約89.7%の低下にとどまります

表 賃金低下率を73.54%に設定した場合

	60歳	ケース2		補足説明
賃金	361,700	266,000	①	賃金低下を73.54%に設定
雇用継続給付	0	2,340	②	低下後の給与の0.88%給付
在職老齢年金	0	46,990	③	停止額 = $(260,000 + 75,800 - 280,000) \div 2 = 27,900 + 910$ (標準報酬月額0.35%)
合計収入	361,700	315,330	④	60歳時の賃金の87%の低下となります
会社社会保険負担				標準報酬月額の改定 360千円⇒260千円
健康保険料	14,760	10,660		
介護保険料	2,214	1,599		
厚生年金料	26,992	19,494		
雇用保険料	3,255	2,394		雇用保険率 9/1,000
労災保険料	1,808	1,330		労災保険率 5/1,000
事業主社会保険料負担合計	49,029	35,477	⑤	約72.35%の軽減となります
事業主負担総額	410,729	301,477		①+⑤
				約73.40%の軽減となります
被保険者社会保険				標準報酬月額の改定 360千円⇒260千円
健康保険料	14,760	10,660		
介護保険料	2,214	1,599		
厚生年金料	26,992	19,494		
雇用保険料	2,170	1,596		雇用保健率 6/1,000
源泉所得税	7,200	4,190		扶養者数1名で算出
被保険者社会保険等負担合計	53,336	37,539	⑥	
高年齢者の差引収入額	308,364	277,791		④-⑥
				差引後の高年齢者の収入は約90.08%の低下にとどまります

- ・シミュレーションからいえることは以下のとおりです。
 1. 賃金・雇用継続給付・年金の合計額については、60歳以前の給与が低い人の方が、高い人よりも高い率となる。
 2. 賃金の低下は60歳時の60%から70%台であっても手取りは90%近くの高い水準を維持できることになる。したがって、60歳時の賃金の60%がポイントとなる。

※社会保険料の試算は平成19年9月の政府管掌健康保険のものを採用

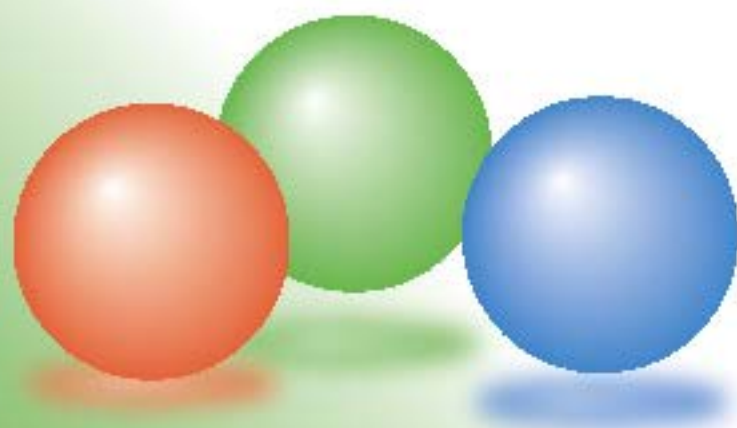
※全国印刷業健康保険組合は、健康保険事業主負担が3/1000、介護保険負担が0.65/1000高額となるため、同組合加入の場合は法定福利費がその分上昇となります。

※源泉所得税は平成19年1月以降分を採用

※賃金シミュレーションは試算のため実際の給付と異なる場合がありますので、あらかじめご了承ください。

働く意欲、モチベーションを高める賞金制度の整備

- ・定年年齢到達者が定年年齢到達時に退職金を受け取ったり、60歳以降就業する際に在職老齢年金を受給するなど賞金以外の収入があると、時として、新しいことや高い目標に向かってチャレンジしようといった意欲、モチベーションが低下してしまう恐れがあります。
- ・こうした事態を防ぐためには、高年齢者の働く意欲、モチベーションを定年年齢到達以降も継続させていくための制度やしきみを導入することが重要です。
- ・例えば、再雇用者契約時にその高年齢者の就く仕事の内容や担う役割によって年収額を変えたり、賞与部分に査定を設けて、働きに見合った分の賞与を支払うようにすることが考えられます。
- ・また、契約更新の際に過去1年の労働成果により昇給することを再雇用契約の中に明記したり、継続雇用期間終了時にも働きに応じて退職（慰労）金を支払うなど、業績の高かった者に対しては金銭でフォローすることなども考えられます。



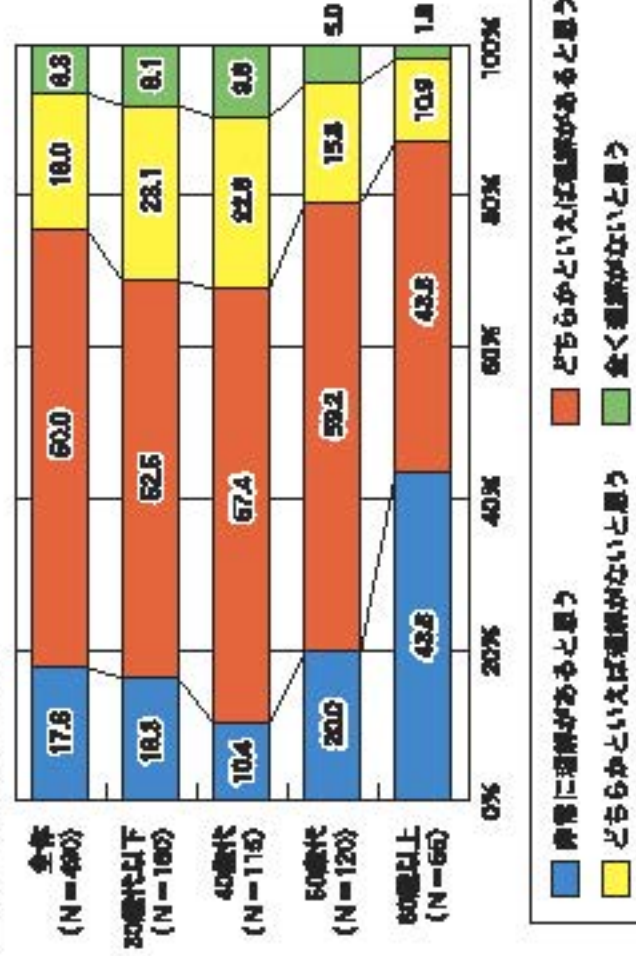
役職から離脱した者のモラルの維持、若年者とのコミュニケーションの強化

- ・ 役職者が定年年齢に到達した場合、それ以降も役職を継続すると、えてして、企業の新陳代謝の促進による組織の活性化、人材の育成、従業員の意識改革といった点に支障をきたしてしまふことがあります。
- ・ これに対しては、定年到達を機に役職から離脱させることも考えられますが、その場合、一方で役職から離脱した者のモラルの低下が懸念されます。
- ・ 役職離脱者のモラルの維持のために、どのような役割のもと、どのような仕事に従事させるかが重要です。組織の中で、高齢者に会社が期待している役割を理解させ、高齢者自身が重要または必要と思われる仕事に就かせることが求められます。
- ・ 例えば、印刷工程は2人で組んで作業を行うことが多いので、技術の高い高齢者については、若年労働者と組んで指導、アドバイスを担うインストラクターとしての役割に就いて働いたり、特定の工程について働くのではなく、「遊軍」としてその都度必要となる持ち場に入ったり、現場作業からは離れ、工場を巡回し、必要に応じて改善指導、また全社的な視野からのアドバイス等を行う役割を担うことなどが求められます。
- ・ なお、このような高齢者の仕事内容や役割の発変に当たっては、会社と当該高齢者、また、当該高齢者その他の従業員、とりわけ若年層との間でコミュニケーションを密にし、高齢者の仕事内容や役割に対する理解を深めることが重要です。

— 高齢者雇用に理解が深い若年者 —

若い人ほど高齢者雇用に理解が深い傾向にあります。

■ 高齢者雇用に對する理解度



(5)重要なのは、高齢になっても企業に必要な人材であること

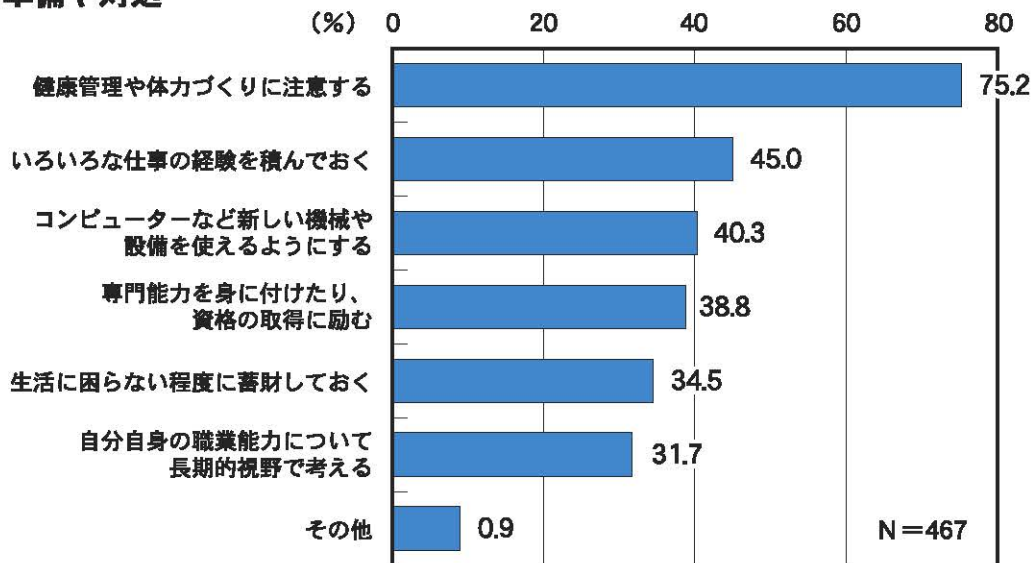
- ・高年齢者の雇用を推進するには、高年齢者の数十年にわたる職業経験の中で得られた知識・技術・技能・経験等を有効に活用することが前提となります。
- ・その際、新たな能力開発を行うことにより、高年齢者の保有する能力がさらに向上し、職域の拡大に結び付く場合があります。
- ・例えば、製作現場で長く職人として働いてきた者が、たとえ必要最小限ではあってもマッキントッシュの操作方法を身に付けることで、自らの技術・技能の幅を広げたり、若年労働者に対して的確なアドバイスを行うことができるといったケースが考えられます。
- ・従業員としても、一人ひとりが自らの就業可能性の向上に主体的に取り組むとともに、現在の技術に安住することなく仕事を選択していく時代であるという気付きと意識改革を図っていくことが重要です。
- ・また、60歳以降の就業を見据えた健康管理、働き方、生きがいや資産管理、生活設計について、50歳代、早ければ40歳代のうちから従業員自身が主体的に考え、目標を設定し、その目標に向かって実際に行動することが求められるのです。
- ・企業としても、そのための動機付けときっかけづくりのために、社内におけるセミナーを開催したり、自社内における開催が難しい場合は、外部のセミナーへの受講を奨励することなどが考えられます。



－60歳以上になっても働くための準備や対処－

60歳以上になっても働くために求められる対処や準備としては、「健康管理や体力づくりに注意する」が8割弱と最も多く、「いろいろな仕事の経験を積んでおく」、「コンピューターなど新しい機械や設備を使えるようにする」も4割を超えています。

図 日頃の準備や対処



助成金のお知らせ

I 中小企業定年引上げ等奨励金

常用被保険者数300人以下の事業主が、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げまたは定年の定めのある廃止を実施した場合に、その経費として一定額が支給されます。

また、70歳以上への定年の引上げ又は定年の定めのある廃止を実施した場合には、上乗せして支給されます。

【支給金額】

企業規模	65歳以上への定年引上げ	70歳以上への定年引上げまたは定年廃止
1～9人	40万円	80万円
10～99人	60万円	120万円
100～300人	80万円	160万円

II 雇用環境整備助成金

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または定年の定めのある廃止を実施後1年以内に、55歳以上65歳未満の常用被保険者に対する研修等を行う場合、研修等に要した経費の1/2が当該事業主に対して支給されます。

お問い合わせは、都道府県高齢者雇用開発協会まで(裏表紙参照)。