

本資料は産業別高齢者雇用推進事業産業別ガイドラインの抜粋資料です。

出所：整備業における高齢者活用のあり方～プロの経験・能力を大いに活用しましょう～(平成13年12月 日本自動車整備商工組合連合会、自動車整備業高齢者雇用推進委員会)https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/guideline/active65_seibi.html

II. 高齢整備士にもっと活躍してもらうために

A社、B社では、高齢整備士を定年後も継続的に活用することによって、経営的なメリットを得ていました。ここでは、自社の高齢整備士を継続して雇用するケースについて考えてみましょう。みなさんの事業所で高齢整備士にもっと活躍してもらうために、以下の3つのポイントを紹介します。

1. 適性に応じた活用方法を考える
2. 活用の前提条件として、雇用の制度や労働条件を整える
3. 高齢者雇用に対する公的給付を活用する

1. 適性に応じた活用方法を考える

<高齢整備士の能力にはさまざまな側面があります>

事業所の経営者に、高齢整備士の能力についてたずねたところ、いろいろな意見が聞かれました。プラス面として出ていた意見は次のようなものです。

プラス面

- ◇幅広い整備業務に熟練している
- ◇故障箇所だけでなく、車全体を見る視野の広さを持っている
- ◇若い時から身についた仕事の能力は、高齢になっても低下しない

また、個人差や程度の差はありますが、次のようなマイナス面があるという見方もありました。

マイナス面

- ◇各種コンピュータなど、新しい技術についていけない
- ◇視力や体力が低下するので、仕事の効率が落ちる
- ◇人と接するのが苦手で、フロントなどへの職務転換がむずかしい

このような意見をみると高齢整備士の能力には、経験により深まる能力や、高齢になってもそれほど変わらない能力がある一方、加齢により低下する能力もあるようです。こういうさまざまな側面を持つ高齢整備士の能力を有効に生かしていく方法として、以下のようなことが考えられます。

＜経験や能力を見直し、適性に応じて活用する＞

高齢整備士に能力を発揮してもらうには、まず「幅広い整備業務に熟練している」などのプラス面の能力を生かし、適性に応じて活用していくことが大事なポイントの一つです。そのためには、高齢整備士の持つ経験や現在の能力をきちんととらえ、どの業務に対応できるか、また、どのような仕事が適切かを見極める必要があります。

高齢者は、体力や能力の個人差が大きくなる傾向があります。そのため、高齢者を継続して雇用する場合には、あらためてその人の技術力、能力、体力を見直し、適性にあった活用方法を考えることが重要です。

具体的には、次のような点に着目して活用することをおすすめします。

◇専門性や資格を生かして活用する

たとえば、B社のように、検査員の資格や経験を生かして仕事をしてもらうことは、適性に応じた活用といえるでしょう。

＜高齢期の能力の特徴に配慮して活用する＞

一般に高齢期に入ると、個人差はありますが、体力的な低下のほか、新しい知識を吸収する能力や変化に対応する能力が低下する傾向にあります。その一方で、比較的低下しにくい能力もあります。若い時から経験を積んできた仕事の場合には、能力自体はそれほど変化しません。

このような能力の特徴に配慮することも、高齢整備士を有効に活用するポイントの一つです。つまり、低下しにくい能力を活用することによって、一定の生産性を維持するという活用方法です。

具体的には、次のような点に着目して活用することをおすすめします。

◇経験のある慣れた業務に活用する

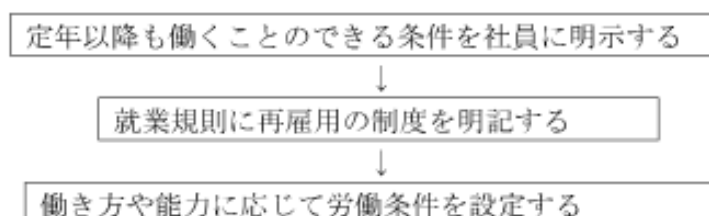
◇定型的な業務に活用する

高齢整備士を車検専任にしているA社は、このような点に配慮し、経験のある定型的な業務に活用している事例です。

2. 活用の前提条件として、雇用の制度や労働条件を整える

前項では、高齢整備士の活用方法について紹介しました。このような活用を行うためには、その前提条件として、雇用の制度や労働条件を整えることが必要です。制度をきちんと整えることは、高齢整備士だけでなく、経営側にとってもメリットのあることです。たとえば、定年後は再雇用という形で雇用形態を切り替える制度を設ければ、これまでの処遇を見直し、高齢期にあった条件を新たに設定しやすくなります。

高齢整備士を継続的に雇用する際、整えるべき基本的な制度や労働条件として、3ステップを紹介します。



<定年以降も働くことのできる条件を社員に明示する>

少しこまかくなりますが、高齢者を雇用する際の基本になりますので、最初に雇用制度の種類について説明しておきます。一般に、高齢者を定年後も継続して雇用する方法としては「定年延長」「勤務延長」「再雇用」の3つがあります。この3つの内容は次のとおりです。

- ◇「定年延長」：定年年齢を60歳から61歳以上に延長する方法です（たとえば定年を65歳にする）。
- ◇「勤務延長」：定年は60歳としたまま、定年後も退職することなく勤務を続ける方法です。
- ◇「再雇用」：60歳の定年で一度退職し、あらためて雇用契約を結ぶ方法です。

高齢者を引き続き雇用するにあたっては、この3つの中から自社にあった方法を選び、定年以降も働くことのできる条件を明示することが必要です。具体的には、就業規則に、定年年齢とともに勤務延長や再雇用に関する規定を明記します。

整備事業所では、上記の3つの方法のうち、事例のA、B社のように「再雇用」を採用しているケースが多いようです。また、「再雇用」は、雇用条件の変更をともしやすい場合が多いので、ここから先は、「再雇用」にしばって具体的な方法を紹介します。

<就業規則に再雇用の制度を明記する>

次ページにあげた条文は、再雇用制度を規定した就業規則の例（モデル規定）です。再雇用の場合、モデル規定のように、本人の希望を前提として、会社と相談の上で嘱託などの雇用形態で契約するという条件が一般的です。契約期間は1年とし、契約を1年ごとに更新するケースが多いようです。また、最高年齢を明記しておく、雇用する年齢の上限が明確になります。

このモデル規定を参考にして、自社にあった条件を決めてください。再雇用の条

件や雇用形態、最高年齢などを変更する場合には、四角で囲っている文章を変えてください。

(定年)

第12条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する賃金締切日を退職日とする。

2. 定年に達した者で本人が希望した場合、会社と相談の上で、期間を定めて嘱託として再雇用する。ただし、会社が特に必要と認めた場合を除き、満65歳を越えて雇用することはない。

<働き方や能力に応じて労働条件を設定する>

前述したように、60歳以降は、能力や適性に応じて活用のしかたを見直すことが必要です。給与や勤務時間などの労働条件も、それに合わせて柔軟に設定していく必要があります。

勤務時間

勤務時間は、事業所としての活用方法や高齢者の希望に応じて、時間を短くしたり、日数を少なくするなど、柔軟に設定することが高齢者を活用するためのポイントです。

◇高齢者の中には、体力的な負担を軽くしたいという人や、年金など公的給付を受けるために給与は減っても良いという人など、勤務時間を短くしたいという人が少なくありません。

◇事業所としても、柔軟に勤務時間を設定した方が、高齢者の能力や事業所が負担するコストに見合った活用がしやすくなります。

給 与

給与は、仕事の内容、能力、勤務時間などに応じて適切な額に設定してください。

◇働く高齢者には助成金など公的給付の制度が設けられており、この公的給付を考慮に入れた給与設定の方法があります。経営者、高齢者の双方にメリットが得られる方法なので、高齢者雇用に対する公的給付の活用方法については次の項で説明します。

上記のポイントを踏まえて高齢者の労働条件を設定したら、再雇用の契約を書面にします。書面にすることで、雇用の条件が明確になり、高齢者の納得度も高まり

ます。作成の際は、資料編・参考資料1に掲載した「嘱託契約書」の例を参考にしてください。

3. 高齢者雇用に対する公的給付を活用する

<人件費コストを一定に抑えながら高齢者を雇用できます>

高齢者の給与額は仕事の内容、能力、勤務時間などに応じて適切な額に設定することが基本です。定年後は、そうした観点から給与を見直す事業所が多く、公的給付は、そのような給与の低下分を高齢者に補填する役割を果たしています。

公的給付の活用は、事業所と高齢者の双方にメリットがあります。事業所では、一定の給与を下げて人件費コストを抑えることが可能になります。高齢者には、給付金の収入が入るので、給与額と合わせると総収入としては大きく下がりにません。

現在高齢者に支給されている主な公的給付としては、「高年齢雇用継続給付」と「在職老齢年金」があります。

高年齢雇用継続給付

「高年齢雇用継続給付」は、60歳以降仕事を続ける高齢者で、月額給与が60歳時点の85%未満である場合に、本人に対して支給される給付金です。雇用保険に入っていることが前提条件になります。くわしくは、資料編・参考資料2を参照してください。

問い合わせ・手続き：公共職業安定所（ハローワーク）

※都道府県自動車整備商工組合でも、ご相談に乗っています。

在職老齢年金

在職老齢年金は、厚生年金に加入して、事業所に勤務する60歳以上65歳未満の人が受け取ることのできる老齢厚生年金（「特別支給の老齢厚生年金」）です。収入に応じて、年金の一部（または全部）が減額される仕組みになっています。くわしくは、資料編・参考資料3を参照してください。

ただし、在職老齢年金の受給については注意が必要です。なぜなら、昭和16年4月2日生まれの男性より、在職老齢年金のベースになる「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢が61歳になっており、今後、その年齢は62、63歳と、さらに引き上げられていくためです。くわしくは、資料編・参考資料4を参照してください。

問い合わせ・手続き：勤務先の管轄の社会保険事務所

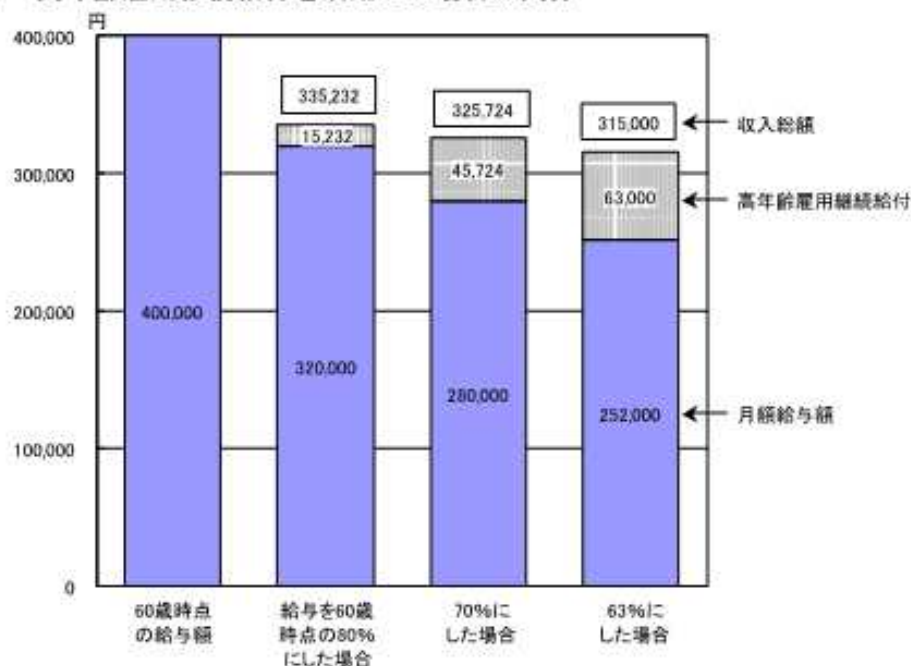
※問い合わせは、最寄りの社会保険事務所でも可能です。

＜高年齢雇用継続給付を活用した場合の具体例＞

ここでは、60歳以降、一定の条件を満たすことで受給できる「高年齢雇用継続給付」を活用した場合の具体例から、公的給付を活用した給与設定のイメージをみていきます（「高年齢雇用継続給付」と「在職老齢年金」の両方が支給される場合の給与設定については、資料編・参考資料5を参照してください）。図表2は、60歳時点の給与額を40万円として、月額給与を60歳時点の80%、70%、63%の3段階の水準で設定した場合に、高年齢雇用継続給付の支給額がどのように変化するかを表したものです。

この図表から分かるとおり、月額給与が80%から63%へと低下するにしたがって支給額が増加するので、63%に設定しても、本人の収入総額は80%の場合と大きく変化しません。

図表2 高年齢雇用継続給付を活用した場合の具体



－60歳時点の給与額を40万円とした場合－

設定条件	月額給与額	高年齢雇用継続給付		収入総額
		支給率	支給額	
60歳時点の80%	320,000円	4.76%	15,232円	335,232円
60歳時点の70%	280,000円	16.33%	45,724円	325,724円
60歳時点の63%	252,000円	25%	63,000円	315,000円

※支給額：月額給与額に支給率を乗じた額

※支給率：月額給与額が60歳時点の64%以上85%未満では、0～24%の範囲で、給与が下がるほど上がっていく。64%未満は25%