

常用短時間勤務で70歳以上も継続就業 光工業株式会社

会社概要

所在地	東京都日野市
設立年	昭和25年5月
事業の種類 具体的事業内容	金属製品塗装業 金属表面処理
従業員数 55歳以上の高齢者率	94名（日野工場は35名） 34.0%
定年年齢	63歳
継続雇用制度	定年後、希望者全員を65歳まで再雇用。 65歳以降の継続雇用可

光工業株式会社は、昭和25年の創業以来、一貫して金属塗装を専門として、また、確かな製品を生み出し続ける金属製品誕生のコーディネーターとして各分野のお客様から高い評価を受け今日に至っている。日野工場、溝の口工場を拠点にあらゆる塗装を可能にする信頼の設備を保有し、優れたものを生み出すパワー企業として、お客様の立場に立ったサービスを提供している。



就労風景

雇用の概況

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～69歳	70歳以上
94名	40名	22名	11名	10名	9名	2名
100.0%	42.6%	23.4%	11.7%	10.6%	9.6%	2.1%

従業員は94名（男性89名、女性5名）、平均年齢は49歳。男性が多い職場である。定年は63歳に設定しており、定年時に引き続き就労を希望する者に対しては新たな雇用条件に基づきパート又は嘱託として65歳まで引き続き勤務することができる。65歳までの継続雇用に引続き、本人が希望すれば健康で業務に支障がない限り継続して雇用をおこなっている。現在の最高年齢者は76歳である。

これまでは、地方の工業高校、専門学校の卒業生を迎え入れ、寄宿舎等を整備し、社員育成にも尽力しながら事業の拡大に伴う雇用を行ってきた。しかし、近年は若年層の雇用が困難である事が実情であり、それを補う経験豊富で技能・職能に長けた高齢者は貴重な資産として継続雇用している。彼らの雇用は円滑な作業の遂行には欠かせない存在価値があると言える。

制度導入の背景および制度の紹介

一時は、緊急の注文、業績の向上に応じ、中途採用（中高齢者）に力を入れ、長期雇用を目指していたが、体力的な問題や年金満額受給のための調整などを理由に多様な就業形態へのニーズが高まり、スポット勤務や短日数勤務（月・水・金曜日出勤）を整備した。しかし、夏は高温、多湿度な職場環境が厳しい点などで勤務が長続きしなかったという経緯がある。そのような



就労風景

色々な試みの中で、経済状況の推移にも影響される雇用のあり方については、継続的な業績の維持に伴う安定した人事管理に焦点を置くようになってきている。

現在は、以前のように緊急な仕事の受注は差し控え、計画的な作業工程に沿った業務に専念する事を基本にしている。そのため63歳の定年以降は希望者全員が継続雇用されるが、それにおいても事業年度（9月～8月）に併せて期間を定めた雇用契約を行い、本人の希望に応じて更新することで安定した労働力の確保を行っている。年間雇用契約を基本にし、安定した常用雇用の形態を維持する中で、体力的な理由、また年金受給の軽減を望まない等の本人の希望に応じ、正規社員との勤務時間とは異なる時間帯での短時間勤務を受け入れている。

高齢者雇用の実態

短時間勤務制度は64歳～69歳までの従業員と、70歳以上の従業員とで雇用形態や賃金が異なっている。概要については下表のとおりである。

制度の概要

	64歳～69歳	70歳～
雇用形態及び勤務形態	常用雇用（8：00～17：00） 短時間契約（9：00～16：00） パートタイム勤務 現場業務（170～130時間/月）	常用短時間契約勤務 （1日6～8時間勤務） パートタイム勤務、パート勤務
導入した時期	昭和51年4月	昭和64年4月
制度利用者数	9名	2名（73歳、76歳）
賃金制度の内容（平均賃金）	64歳から時間給 1,000～1,300円/時間	時間給 900～950円/時間
賃金の決定方法	63歳の定年以降の賃金の減額を緩やかにするための配慮として、64歳における賃金は、定年時の60～70%の水準とし、それを時間給に置き換えた額としている。	作業能率以上に年齢に配慮。定期的な支給ではないが年間2回の賞与が支給されている。（100,000円×2）
配置・職務内容	液体塗装技能工、粉体塗装技術工	塗装工程作業 - 出荷塗装（出荷に際しての必要な補修作業）

制度を導入したことで、従業員が希望すれば、企業は雇用の場として短時間勤務の形態にも配慮し、受け入れを認めるようになったことで会社に対する従業員の安心・信頼感の増幅が促進された。また、短時間勤務とは言え、会社にとっても熟練労働力の確保が可能となった。制度利用者からも長年の職場における継続的な雇用の提供で、自信と生きがいを感じているといった声が聞かれる。さらに、若年者においても、短時間勤務とはいえ身近に熟練技術者がいることは常にOJTの機会があり、技能伝承といった側面からも効果が期待できる。同時に、若年者も将来の自身の雇用が予測でき、信頼の出来る職場と見なせるといったメリットがある。



就労風景

賃金は、63歳の定年以降に再雇用された64歳～69歳の従業員は、体力的にも充実しており一般的に作業能力も70歳の従業員より格段に高く、まだ期待されている年代であることを配慮して処遇している。70歳以降は、能率を重視して多額支給するよりは、マイペースで気楽に就労してもらうことに期待していることから、時給が下がる仕組みとなっている。

70歳代従業員の雇用は、健康で業務に支障のないことが条件となるが、本人が自信を持って出来る作業に専念してもらい、本人に負担となるような作業、それに伴い起こり得る事故、また怪我のリスクを回避する意味から、無理な作業を課さないよう配慮し、常用短時間契約勤務を採用している。現在、70歳以上の従業員は2名おり、それぞれ出先工場での作業に従事してもらっている。A氏は短時間パートで一日あたり平均6時間勤務し、3人作業で仕事に融通がきく業務である。B氏はパート勤務として雇用し、一日平均8時間勤務であるが、こちらは1人作業であり、仕事量の増減で時間数に差が出るため、勤務日数がA氏よりは少なめになっている。

今後の課題

当面の課題は企業継続の根本である従業員のバランスの取れた年齢層の確保であり、高年齢者による技術の継承と同時に新たな技術開発等による生産性の向上を目指していく方針である。またその促進を図る為の教育・訓練の機会提供を今後一層推し進め、時代の変化に順応する体制を心がけている。

また、社員の加齢とともに個人差は有るとはいえ身体機能（視覚、反射神経、行動の機敏性等）の低下が現れる。作業現場においては立ち仕事が多く、扱う商品に重量物が多いため、腰痛の訴え、取り扱い不注意の為の傷害事故などが起こる可能性がある。その為に社員の欠勤、病欠等で予定された作業の進行が滞る事態をできるだけ回避するために、従業員の健康管理には特に重点を置き、年2回の健康診断を徹底していると共に、日頃の健康状況の把握に努め“無理をしない、ゆとりを持った作業、健康の維持”への自覚を推進している。今後も、定年後の就業をふま

えて、各自の希望（勤務形態・労働時間・勤務場所）などに関して意思の疎通を円滑に行うよう努め、安定的な賃金処遇を維持し、安全で健全な職場、満足を感じてもらえる雇用の提供を心掛けていきたい。

執筆者

社団法人 東京都雇用開発協会

高年齢者雇用アドバイザー 松本 恭昌