

働く高齢者が増加、労働力を下支え 企業改革に経験豊富な中高年 嘱託、契約、派遣と就業形態さまざま

10月は「高齢者雇用支援月間」。政府は、企業や国民に高齢者の雇用問題について理解と協力を求め、雇用の確保と促進を図る。同月間にちなみ、高齢者雇用の現状と派遣制度を利用した高齢者雇用の活用についてレポートする。
(石原聡子 編集部)



人気の「番頭さん派遣」 ビジネスインテリジェンス

中高年に特化した人材派遣・紹介を手がけるビジネスインテリジェンス（大阪市中央区、山村博文社長）は、中小企業の経営者を補佐する「番頭さん」を派遣している。

同サービスでは、大手企業の管理職経験者や自分の専門性を生かしたい企業OBらを、幹部人材として中堅・中小企業へ派遣・紹介する。主に財務、営業、総務、人事などの実務面で経営を補佐し、社長の右腕となる。これまで、06年のサービス開始以来、2200人の「番頭さん」を送り出した。

同社の派遣事業は成長著しいベンチャー企業の幹部や、老舗企業の建て直し、2代目経営者の補佐役など多岐にわたる。経営者との対話を繰り返し返して改善点を明確にし、「独自性」「生産性」「人」の三つの観点から会社の課題を抽出、今後の経営戦略を導き出す。その一環として、経験豊富な中高年の幹部を派遣し、事業プランを協働作業で実践するものだ。いわば、経営改革型の人材派遣サービスと言えそうだ。

ある建築資材メーカーの製造部長を務める池田忠博さん(59) Ⅱ

写真Ⅱも、ビジネスインテリジェンスの「番頭さん」の一人だ。09年2月から紹介予定派遣で入社し、8月から正社員として勤めている。

池田さんは、大手システム機器メーカーで設計や生産管理の統括などを担当し、34年間勤務。そのうち20年は沼津、仙台、長野などで単身赴任生活だった。54歳の時、家庭の事情で近場の勤務を希望し退職、のち1社を経て、ビジネスインテリジェンスに登録した。「ゆっくり休もうと思いましたが、いたって健康の身、またまた働かなくては」と派遣スタッフに。これまで自分が培ってきた技術を継承し、「有効活用してほしい」という強い思いもあった。

仕事は、以前と同じ生産管理全般で、対象は電子機器から建築資材に変わった。しかし、物を作る。基本の工程はどれも同じであることを前職で学び、実証していたため、池田さんに不安はない。「要は、考え方を変えること」といい、言葉に自信がうかがえる。長年培ってきた経験は、自らのスキルを後押しする中高年の強みだ。

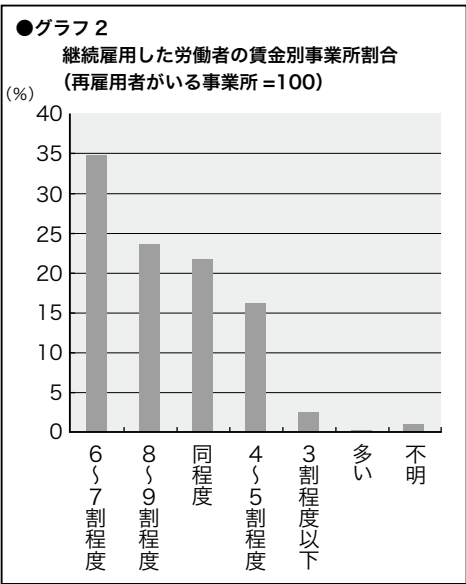
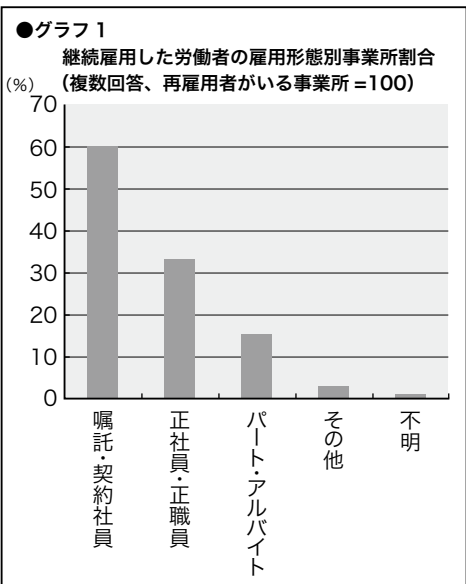
派遣で入社したころ、外からやってきた「管理職」に対し、社内の対応は冷たかった。これを当然と受け止め、新たな気持ちで朝は始業1時間前に入社して事務所の掃除から始め、帰りは灰皿や湯のみの片付けを率先して行った。その後、少しずつ社員は耳を傾

けるようになり、業務の相談や質問なども増え、信頼を得た。「何事においても考え方一つ。自分が変われば相手も変わります」と笑顔で語る。

今は、生産部門のトップとして、無駄を見直し、効率化を先行。技術部門の強化に奮闘する日々だ。改善すべき課題は山積みだが、これまでの経験と自らの知識、技術をフルに生かし、「不況でも負けない会社をつくりたい」と意欲をみせる。

06年の改正高年齢法の効果 大半が定年退職→再雇用

日本の人口は2004年をピークに、減少局面を迎えている。



る。また、08年の総人口1億2769万人に対し、65歳以上は2822万人と22.1%を占め、高齢化が進んでいる。

厚生労働省の推計によると、15~64歳の労働力人口は20年後の30年に5584万人となり、06年より1000万人減って、労働力の確保と職場の技能継承が大きな課題になるとみている。こうした背景から06年4月に「改正高年齢者雇用安定法」が施行され、13年3月末までに、すべての企業は「65歳への定年の引き上げ」「定年の廃止」「継続雇用制度」のいずれかの導入を求められ、65歳まで働き続けることができる環境整備と高年齢者雇用の確保が義務付けられた。

賃金は現役時の6~7割

厚労省がこのほど発表した「08年高年齢者雇用実態調査」(有効回答6465事業所)による

総務省の労働力調査によると、09年7月時点の全就業者6270万人のうち、60~64歳は528万人、65歳以上は573万人。60歳以上は1101万人、全就業者に対する割合は17.5%に上っている。

06年の改正法施行当時、60歳以上は936万人だったから、3年あまりで165万人も増えた。法改正によって高年齢者の雇用確保が顕著になり、高い就業意欲も鮮明になっている。

と、60歳以上の高年齢者を雇用している事業所の割合は59.4%でⅡグラフ1、前回の04年調査の50.5%と比べると9ポイント増えた。また、全常用労働者に占める割合も10%で、前回の7.6%より2.4ポイント増えた。

雇用形態は「嘱託・契約社員」が60%を占め、雇用契約期間は「1年」が最も多い67%。また、賃金を定年時と比較すると「6~7割程度」が34.8%、「8~9割程度」が23.6%だった。

大半の企業は定年を迎えた社員に退職金を支払い、雇用契約をリセットし、新たな賃金形態で再雇用する「継続雇用制度」を採用している。同制度は労使の合意で雇用基準を定めることができ、合意されない場合は、企業が就業規則によって基準を定めることができる。人手不足や技能継承の課題解決よりも、経営側の人事対策、賃金対策に沿った制度と言えそうだ。

閉鎖的な労働市場の場合、高齢者の活用は難しく、生産性は低下、技能継承どころではなくなる。年齢と関係なく労働評価される仕組みづくりを推進する必要がありそうだ。