東京グラフィックス
65歳雇用導入プロジェクト
高齢者雇用実態調査報告書

TOKYO GRAPHICS
the Tokyo Graphic services industry association

はじめに

平成 18 年４月１日から高齢者雇用安定法が改正され、65 歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となりました（平成 25 年３月 31 日までは経過措置があり、平成 19 年３月 31 日までは 62 歳までの雇用確保が義務づけられています）。少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り高年齢者が働き続けることのできる環境を整備することが法改正の狙いです。

この法律の施行に伴い、（社）東京グラフィックサービス工業会は東京労働局の助成を受けて「65 歳雇用導入プロジェクト」に取り組み、平成 18 年度から２年間にわたり、会員企業における 65 歳までの雇用継続を推進することになりました。

65 歳雇用導入プロジェクトを推進するためには、会員企業の実態を把握することがその第一歩となります。このため東京グラフィックスでは、平成 18 年６月から８月にかけて第１回目の高年齢者雇用実態調査を実施しました。この結果、すでに法律が４月１日に施行されているにもかかわらず、過半数の企業がきちんと対応していないことがわかりました。その後、65 歳までの継続雇用を促進するパンフレット等を作成するとともに、３回のセミナーを開いて啓発活動に努めてまいりました。

平成 19 年２月から３月にかけては、第２回目の高年齢者雇用実態調査を行い、第１回のアンケートに回答をいただいた企業の追跡調査を実施しました。当初に比べればかなり改善されたものの、依然として就業規則に 65 歳までの継続雇用を明記されていない企業も少なくありません。

この報告書では、２回にわたる調査の集計結果を分析して報告するとともに、65 歳雇用導入プロジェクトの活動記録を掲載しました。

65 歳まで雇用を継続するためには、賃金・人事処遇制度の見直しなどが必要となるケースも少なくありません。東京グラフィックスでは、これからもこういった面での指導･助言も行っていく予定ですので、皆様のご支援・ご協力をお願い致します。

社団法人東京グラフィックサービス工業会　　会　長　山田　廣司
東京グラフィックス 65 歳雇用導入プロジェクト　　委員長　佐藤　節夫

目　次

１．調査の概要 …… 3

２．第１回実態調査の結果分析

2-1　就業規則の有無 …… 4
2-2　労働組合の有無 …… 5
2-3　定年制度の有無 …… 6
2-4　現在の定年年齢 …… 7
2-5　定年制の今後の対応 …… 8
2-6　継続雇用の現状 …… 8
2-7　継続雇用制度の今後の予定 …… 12
2-8　結果分析 …… 14
2-9　助成金等 …… 15
2-10　意見・要望 …… 15

３．第２回実態調査の結果分析

3-1　調査の概況 …… 16
3-2　継続雇用の現状 …… 16
3-3　継続雇用制度の今後の予定 …… 18
3-4　結果分析 …… 20

4. 資料：プロジェクト活動の記録

4-1　委員会構成 …… 21
4-2　事業の概要 …… 21
4-3　議事録 …… 22
　　アンケート用紙 …… 30

1．調査の概要

第１回目の実態調査は平成 18 年６月から８月にかけて実施した。全会員への発送を２回行い、その後、FAX、電話を駆使した結果、144 社から回答を得ることができた。会員数 475 社のうち 30.3%が回答したことになる。

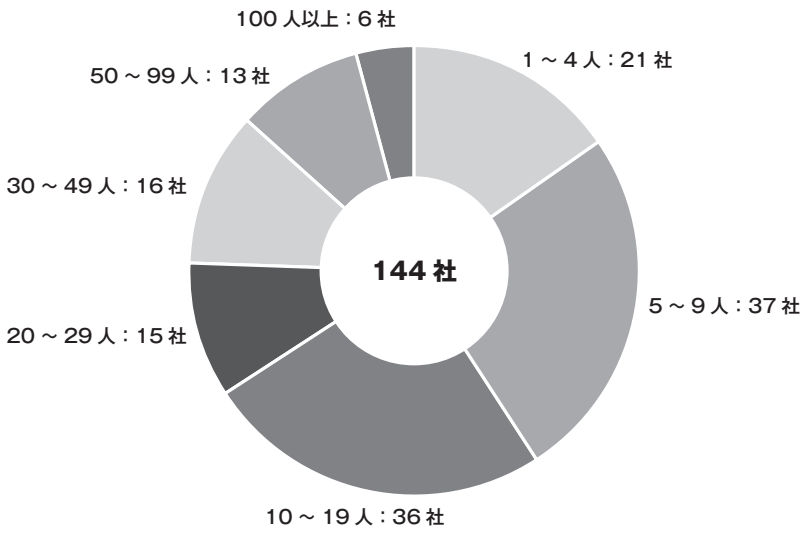
回答をいただいた企業の内訳を見てみると、１～４人規模が 21 社（14.6%）、５～９人規模が 37 社(25.7%)、10 ～ 19 人規模が 36 社(25.0%)、20 ～ 29 人規模が 15 社(10.4%)、30 ～ 49 人規模が 16 社（11.1%）、50 ～ 99 人規模が 13 社（9.0%）、100 人以上規模が６社（4.2%）となっている。

従業員 10 人以上の企業が６割近い 86 社（59.7%）を占め、従業員９人以下の企業は 58 社（40.3%）にとどまっているが、こういった調査で小・零細企業の回答率が低いことは過去の経験からもわかっていること。むしろ電話で直接聞き取りを行うことにより、小・零細企業から通常よりも高い回収率を得ることができたと言えるだろう。

■調査期間　平成 18 年６月～８月
■回答数　144 社（会員数 475 社、回答率 30.3%）

回答社の企業規模別内訳

１～　４人	21 社（14.6%）	９人以下 58 社（40.3%）
５～　９人	37 社（25.7%）	
10 ～ 19 人	36 社（25.0%）	
20 ～ 29 人	15 社（10.4%）	
30 ～ 49 人	16 社（11.1%）	10 人以上 86 社（59.7%）
50 ～ 99 人	13 社（　9.0%）	
100 人以上	６社（　4.2%）	



2．第１回実態調査の結果分析

2-1. 就業規則の有無

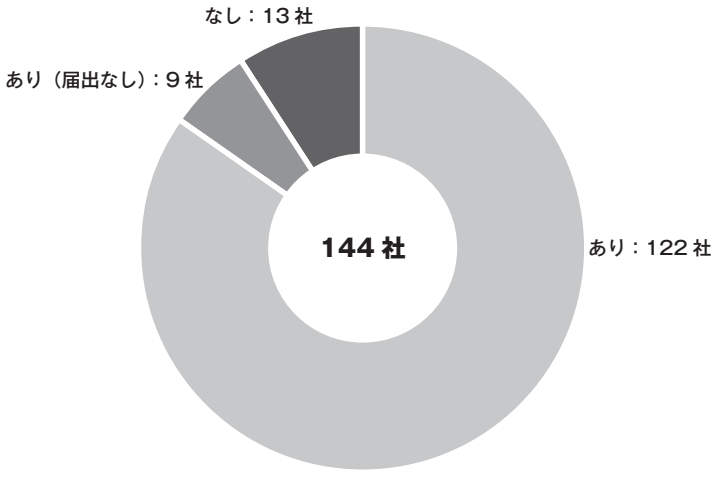
回答企業 144 社のうち、就業規則を整備し、労働基準監督署に届出をしていると企業が 122 社（84.7%）、就業規則を作成しているが届出をしていない企業が９社（6.3%）、就業規則を備えていない企業が 13 社（9.0%）という結果になった。従業員 10 人以上の企業では、就業規則を備えていない企業はゼロだが、届出をしていない企業が２社あった。おそらく、これまでは従業員 10 人未満だったが、企業規模が大きくなってしまったため、届出が済んでいないということなのだろう。

労働基準法では、常時雇用する従業者が 10 人以上いれば、就業規則を労働基準監督署に提出することが義務付けられている。従業員 10 人以上になったにもかかわらず、届出を行っていない企業は早急に届出を行ってほしい。

一方、届出の義務がない従業員９人以下の企業は、就業規則を作らなくてもよいというわけではない。就業規則は経営者と従業員の約束事でもあるのだから、従業員を雇っている企業は就業規則を整備しておくべきなのである。回答企業のうち、従業員９人以下の企業では、38 社が就業規則の届出を行い、7 社が届出は行っていないが整備をしている。就業規則を作成していないのは 13 社。この中には常時雇用する従業者がいない企業もあるため、全ての企業が就業規則を整備しなければならないわけではないが、東京グラフィックスのホームページに就業規則案が掲載されているので、それを参考にぜひ就業規則を整備していただきたい。

就業規則の有無

あり	**122 社（84.7%）**	1 ～ 9 人 38 社、10 人以上 84 社
あり（届出はしていない）	**９社（ 6.3%）**	1 ～ 9 人 7 社、10 人以上 2 社
なし	**13 社（ 9.0%）**	1 ～ 9 人 13 社、10 人以上 0 社



2-2. 労働組合の有無

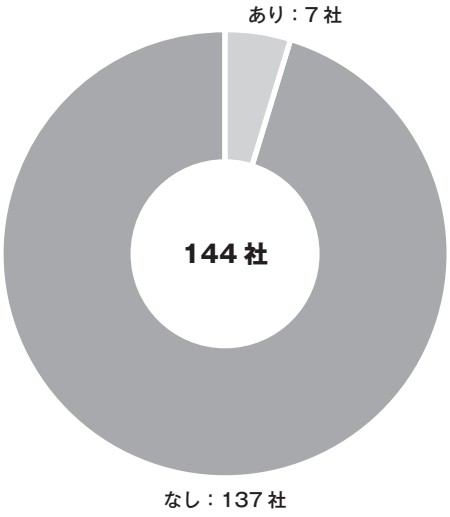
回答企業 144 社のうち、労働組合のある企業は７社（4.9%）、ない企業は 137 社（95.1%）という結果になった。従業員９人以下の企業では、労働組合のある企業は１社もなかった。

東京グラフィックス会員企業は、比較的規模の小さい企業が多いこともあって、労働組合のある企業はごく少数と考えられていたが、今回の調査で労働組合のある企業が７社存在することがわかった。

労働組合がある場合、従業員の代表として労働組合と労使協定を結ぶのが一般的だ。ただし、会社によっては労働組合が過半数の従業員を代表するものではないというケースもある。こういった場合、労使協定を結ぶ相手は労働組合に所属しない従業員の代表ということになり、労働組合との関係がギクシャクすることも起こり得る。

労働組合の有無

あり	**７社（ 4.9%）**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 7 社
なし	**137 社（95.1%）**	1 ～ 9 人 58 社、10 人以上 79 社



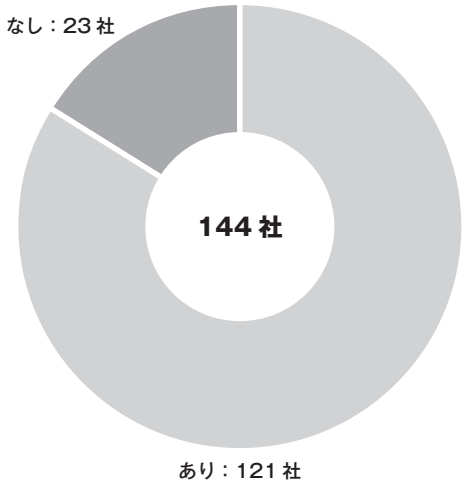
2-3. 定年制度の有無

回答企業 144 社のうち、定年制を設けている企業は 121 社（84.0%）、定年制のない企業は 23 社（16.0%）という数字になっている。従業員 10 人以上の企業では、定年制を設けていないのは 1 社だけ。従業員 9 人以下の企業では、58 社のうち 22 社、37.9%が定年制を設けていない。

65 歳までの継続雇用に関して言えば、定年制を設けていないということは、本人が希望し、仕事に支障をきたさなければ、いつまでも働くことができるということであるから、法律の要件を満たしていることになる。ただし、今回の法改正を受けて、これまで設けていた定年制を廃止した企業は 1 社もなかった。

定年制度の有無

あり	**121 社（84.0%）**	1 ～ 9 人 36 社、10 人以上 85 社
なし	**23 社（16.0%）**	1 ～ 9 人 22 社、10 人以上 1 社



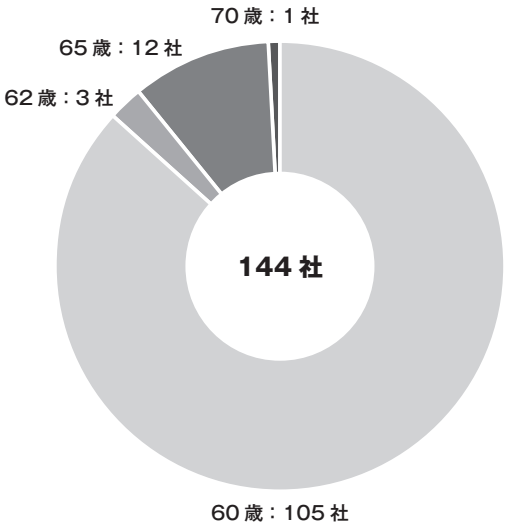
2-4. 現在の定年年齢

定年年齢については、回答企業 144 社のうち 3 社（2.1%）が 62 歳、12 社（8.3%）が 65 歳、1 社（0.7%）が 70 歳を定年年齢と定めている。残りの 105 社（72.9%）は現行法律で義務付けられている 60 歳。定年制を定めていているが、年齢を回答しなかった企業 12 社も一般的な定年年齢である 60 歳とみなしたことをお断りしておく。

このうち定年年齢を 65 歳以上としている企業 13 社（9.2%）については、すでに 65 歳までの継続雇用の要件を満たしていることになる。62 歳まで定年年齢を伸ばしている企業は、法律で認められた段階的な措置を実施しており、法律上の問題はないものと考えられるが、これだけで東京グラフィックスが進めている 65 歳雇用導入プロジェクトの趣旨に合致するわけではない。

現在の定年年齢

60 歳	105 社（72.9%）	1 ～ 9 人 31 社、10 人以上 74 社
62 歳	3 社（ 2.1%）	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 3 社
65 歳	12 社（ 8.3%）	1 ～ 9 人 5 社、10 人以上 7 社
70 歳	1 社（ 0.7%）	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 1 社

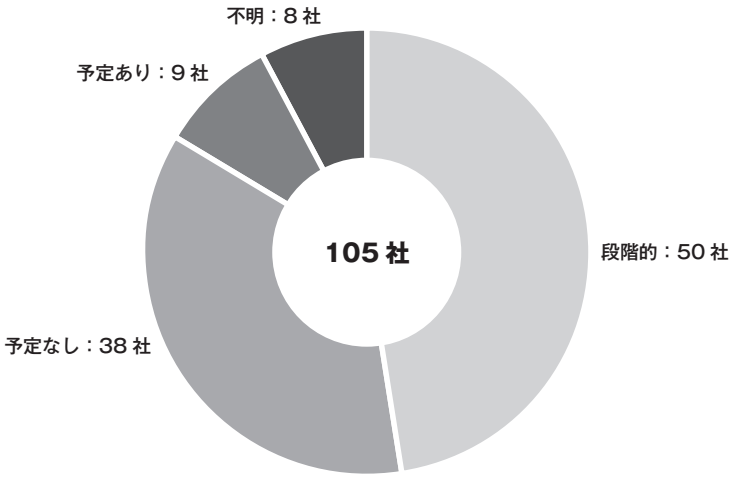


2-5. 定年制の今後の対応

定年年齢 60 歳の企業が、今後、定年年齢を引き上げる予定があるのかどうかを聞いてみた。このうち、９社が定年年齢を引き上げる予定を持ち、50 社が法律に従って段階的に引き上げると回答している。引き上げの予定が全くない企業は 38 社となっている。

なお、定年年齢 62 歳と回答した３社は、いずれも法律に従って段階的に引き上げると回答している。

現在の定年年齢 60 歳	105 社
段階的	50 社
予定なし	38 社
予定あり	９社
不明	８社



2-6. 継続雇用の現状

１）現在の定年年齢 60 歳：105 社について

①完全クリア企業

定年年齢を 60 歳としている企業 105 社のうち、希望者全員を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業が 11 社、基準に該当する者を 65 歳まで継続雇用することを労使協定で決めている企業が４社、基準に該当する者を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業が３社、会社の認める者を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業が１社あり、この調査ではこれら 19 社を「完全クリア」と位置づけた。

ただし、継続雇用の基準を決める場合、本来は労働者の過半数を代表する者と労使協定を結ぶ必要がある。ここでは、それを締結した上で就業規則に明記したものと解釈したが、それを

確認したわけではない。もし、労使協定を結んでいない場合は、速やかにその作業を行っていただきたい。

また、会社の認める者を 65 歳まで継続雇用すると回答した企業については、実際には何らかの基準を設けて就業規則に明記しているものと解釈した。その基準について労使協定を結んでいないのであれば、早急に改善する必要がある。

完全クリア企業	**19 社（13.2%）**	1 ～ 9 人 5 社、10 人以上 14 社
内訳＝全員 65 歳就業規則	**11 社**	1 ～ 9 人 3 社、10 人以上 8 社
基準 65 歳労使協定	**4 社**	1 ～ 9 人 2 社、10 人以上 2 社
基準 65 歳就業規則	**3 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 3 社
会社 65 歳就業規則	**1 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 1 社

②段階的クリア企業

東京グラフィックスの 65 歳雇用導入プロジェクトでは、会員企業が従業員を 65 歳まで継続雇用することを推進しているが、改正高齢者雇用安定法では平成 25 年 3 月 31 日までは経過措置があり、平成 19 年 3 月 31 日までは 62 歳までの雇用確保が義務づけられている。このため、実態調査の集計結果では、法律を遵守していても 65 歳までの継続雇用を達成していない企業については「段階的クリア企業」と位置づけた。

その内訳は、希望者全員を継続雇用することを就業規則に明記している企業が２社、基準に該当する者を継続雇用することを就業規則に明記している企業が２社、会社が認める者を継続雇用することを就業規則に明記している企業が６社、合計 10 社となっている。

その後の聞き取り調査で、このうち２社はすでに 65 歳まで段階的に引き上げることを就業規則に明記していることがわかった。第２回の調査では、すでに 65 歳までの継続雇用措置が行われているものとして、この２社を完全クリアに組み込んだ。

また、その他の企業は就業規則に継続雇用すると記載されているだけで、年齢を明記していない企業も少なくなかった。この場合、年齢を明記するか、本人が希望する限りいつまでも継続雇用するといった具体的な表現に改める必要がある。

段階的クリア企業	**10 社（6.9%）**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 9 社
内訳＝全員 65 歳未満就業規則	**2 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 2 社
基準 65 歳未満就業規則	**2 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 2 社
会社 65 歳未満就業規則	**6 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 5 社

③対応できていない企業

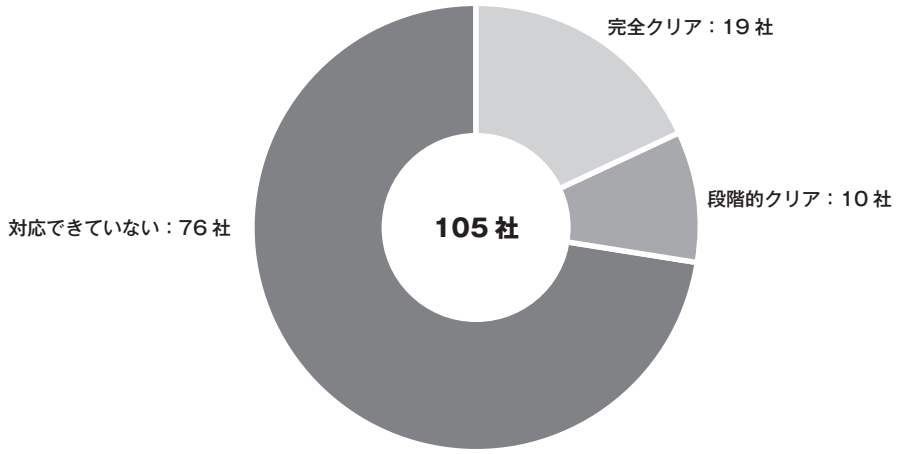
定年年齢 60 歳の企業のうち、継続雇用の制度を設けていない企業が 25 社、継続雇用を実施していても就業規則に明記せず、運用で対応している企業が 50 社あり、無回答の 1 社を合わせた合計 76 社が継続雇用に対応できていないことがわかった。これは回答企業 144 社の 52.8%に当たり、東京グラフィックス会員企業の過半数が継続雇用制度に対応できていない

ことになる。

運用で対応している企業は、実際には継続雇用を実施しているわけだが、希望者全員の場合はその旨を就業規則に盛り込み、基準を設ける場合は労使協定を結んだ上で就業規則に明記することが求められる。

対応できていない企業	**76 社（52.8%）**	1 ～ 9 人 25 社、10 人以上 51 社
内訳＝制度なし	**25 社**	1 ～ 9 人 11 社、10 人以上 14 社
運用で対応	**50 社**	1 ～ 9 人 13 社、10 人以上 37 社
無回答	**1 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 0 社

④完全クリア・段階的クリア・未対応企業の割合



2）現在の定年年齢 62 歳：3 社について

定年年齢 62 歳と回答している３社は、先に述べたようにいずれも段階的に定年年齢を引き上げるとしており、「段階的クリア企業」に該当する。継続雇用制度については、１社が運用ながら希望者全員を 65 歳まで継続雇用しており、１社が運用の形で継続雇用を行っている。継続雇用制度のないのは１社だけであった。

2-7. 継続雇用制度の今後の予定

定年年齢を 60 歳としている企業 105 社（1 ～ 9 人 31 社、10 人以上 74 社）に継続雇用制度の今後の導入・改定予定を聞いてみた。改定の予定があると回答した企業は 5 社、法律に従って段階的に引き上げると回答した企業は 39 社、検討中と回答した企業は 27 社、改定の予定なしと回答した企業は 23 社などとなっている。

全　数						
全員 65 歳就業規則	**11**	（段階的 1	検討中 1	予定なし 3	予定あり 0	無回答 6）
基準 65 歳労使協定	**4**	（段階的 3	検討中 0	予定なし 0	予定あり 0	無回答 1）
基準 65 歳就業規則	**3**	（段階的 2	検討中 0	予定なし 0	予定あり 0	無回答 1）
会社 65 歳就業規則	**1**	（段階的 1	検討中 0	予定なし 0	予定あり 0	）
全員 65 歳未満就業規則	**2**	（段階的 1	検討中 0	予定なし 0	予定あり 1	）
基準 65 歳未満就業規則	**2**	（段階的 1	検討中 0	予定なし 1	予定あり 0	）
会社 65 歳未満就業規則	**6**	（段階的 2	検討中	予定なし 1	予定あり 1	）
全員 65 歳運用	**2**	（段階的 1	検討中 1	予定なし 0	予定あり 0	）
基準 65 歳運用	**3**	（段階的 1	検討中 0	予定なし 0	予定あり 1	無回答 1）
会社 65 歳運用	**16**	（段階的 9	検討中 4	予定なし 2	予定あり 1	）
全員 65 歳未満運用	**5**	（段階的 3	検討中 0	予定なし 2	予定あり 0	）
基準 65 歳未満運用	**1**	（段階的 1	検討中 0	予定なし 0	予定あり 0	）
会社 65 歳未満運用	**23**	（段階的 10	検討中 5	予定なし 6	予定あり 1	無回答 1）
制度なし	**25**	（段階的 3	検討中 14	予定なし 8	予定あり 0	）
無回答	**1**					

※（ ）内は今後の対応
全員 ＝ 希望者全員を対象
基準 ＝ 基準に該当する者を対象
会社 ＝ 会社が認める者を対象
数字は継続雇用の年齢。年齢の記入がないものは 65 歳未満とした
就業規則 ＝ 就業規則で規定、労使協定 ＝ 労使協定で規定、運用 ＝ 運用で対応

9 人以下　対象 31 社

全員 65 歳就業規則	3	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 3）
基準 65 歳労使協定	2	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳未満就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳未満就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満就業規則	1	（段階的 0　検討中 1　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳運用	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳運用	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳運用	6	（段階的 4　検討中 1　予定なし 1　予定あり 0　）
全員 65 歳未満運用	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　）
基準 65 歳未満運用	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満運用	5	（段階的 2　検討中 2　予定なし 1　予定あり 0　）
制度なし	11	（段階的 1　検討中 5　予定なし 5　予定あり 0　）
無回答	1	

10 人以上　対象 74 社

全員 65 歳就業規則	8	（段階的 1　検討中 1　予定なし 3　予定あり 0　無回答 3）
基準 65 歳労使協定	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 1）
基準 65 歳就業規則	3	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 1）
会社 65 歳就業規則	1	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳未満就業規則	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　）
基準 65 歳未満就業規則	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　）
会社 65 歳未満就業規則	5	（段階的 2　検討中 1　予定なし 1　予定あり 1　）
全員 65 歳運用	2	（段階的 1　検討中 1　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳運用	3	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1 無回答 1）
会社 65 歳運用	10	（段階的 5　検討中 3　予定なし 1　予定あり 1　）
全員 65 歳未満運用	3	（段階的 2　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　）
基準 65 歳未満運用	1	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満運用	18	（段階的 8　検討中 3　予定なし 5　予定あり 1　無回答 1）
制度なし	14	（段階的 2　検討中 9　予定なし 3　予定あり 0　）

2-8. 結果分析

第 1 回実態調査の集計結果をまとめてみると、次のようになる。定年制および継続雇用制度によって､65 歳までの雇用確保措置を実現している企業は 55 社（38.2%）という数字になった。従業者 1 ～ 9 人規模は 32 社、55.2% と比較的高い割合だが、10 人以上規模は 23 社、26.7% と 4 分の 1 にとどまっている。

段階的クリア企業は、定年制が 3 社、継続雇用制度が 10 社で合わせて 13 社。従業者 1 ～ 9 人規模は 1 社、10 人以上規模は 12 社となっている。これら完全クリア企業と段階的クリア企業を合わせても 68 社と半数には届かない。残りの 76 社、52.8% は継続雇用制度が確立されていないことになる。

定年制による完全クリア企業	**36 社（25.0%）**	1 ～ 9 人 27 社、10 人以上 9 社
内訳＝定年制なし	**23 社**	1 ～ 9 人 5 社、10 人以上 8 社
定年 65 歳以上	**13 社**	1 ～ 9 人 22 社、10 人以上 1 社
定年制による段階的クリア企業	**3 社（ 2.1%）**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 3 社
内訳＝定年 62 歳	**3 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 3 社
継続雇用制度による完全クリア企業	**19 社（13.2%）**	1 ～ 9 人 5 社、10 人以上 14 社
内訳＝全員 65 歳就業規則	**11 社**	1 ～ 9 人 3 社、10 人以上 8 社
基準 65 歳労使協定	**4 社**	1 ～ 9 人 2 社、10 人以上 2 社
基準 65 歳就業規則	**3 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 3 社
会社 65 歳就業規則	**1 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 1 社
継続雇用制度による段階的クリア企業	**10 社（ 6.9%）**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 9 社
内訳＝全員 65 歳未満就業規則	**2 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 2 社
基準 65 歳未満就業規則	**2 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 2 社
会社 65 歳未満就業規則	**6 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 5 社
対応できていない企業	**76 社（52.8%）**	1 ～ 9 人 25 社、10 人以上 51 社
内訳＝制度なし	**25 社**	1 ～ 9 人 11 社、10 人以上 14 社
運用で対応	**50 社**	1 ～ 9 人 13 社、10 人以上 37 社
無回答	**1 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 0 社

2-9. 助成金等（複数回答）

継続雇用定着促進助成金、セカンドキャリア助成金など利用について、複数回答で尋ねてみた。すでに利用している企業が 27 社（18.8%）あり、これから利用したいという企業も 44 社（30.6%）あった。

助成金について		
すでに利用	27 社（18.8%）	1 ～ 9 人 5 社、10 人以上 22 社
これから利用したい	44 社（30.6%）	1 ～ 9 人 15 社、10 人以上 29 社
詳しい資料がほしい	40 社（27.8%）	1 ～ 9 人 16 社、10 人以上 24 社

2-10. 意見・要望

・57 歳くらいから給与体系の見直しと 60 歳からの給与体系の目安がほしい。
・助成金のことを含めてセミナーを何回か開催したほうがよい。
・75 歳の人を雇用したが助成金の対象になるか。
・すでに段階的で就業規則を提出。助成金は可能か。
・その人によって違うと思うので、義務づけられても不可能。
・会社にとって必要のない者を継続して雇用しなくてもよい方法は？
・賃金削減。
・よく理解していないので、わかりやすい資料等で勉強会があるといいなと思います。
・対象者はいる。一度、制度を利用しているが、再利用できるのか。
・本当に 65 歳まで働いたほうがいいのか？年金の事情でしょう。
・就業規則は 65 歳となっていても、本人が 60 歳で辞めたいという人もいるが？
・我々のような中小零細は定年制度に関係なく 65 歳ぐらいまでは働いてもらっている。考えるべきは大企業では。
・年齢で労働者を規定すべきでない。

3．第２回実態調査の結果分析

3-1. 調査の概況

第２回実態調査は、平成 19 年２月から３月にかけて実施した。この調査の主な目的は、１回目の調査に回答いただいた企業の追跡調査である。１回目の調査で「完全クリア」ではなかった企業 105 社に追跡調査用のアンケートを送って回答を求めた。

また、１回目の調査で回答をいただけなかった企業に対しては、１回目と同じアンケートを送付した。この結果を最初の数字と合わせて別途集計する予定だったが、回答数があまりに少なかったため、平成 19 年度に行う第３回調査の集計結果と合わせて紹介することにした。

追跡調査では、定年年齢は回答企業 144 社のうち３社（2.1%）が 62 歳、12 社（8.3%）が 65 歳、1 社（0.7%）が 70 歳、残りの 105 社（72.9%）が 60 歳という状況は変わっていなかった。また、定年年齢 62 歳の３社についても、１回目の調査から変化が見られなかった。このため、ここでは定年年齢 60 歳の企業 105 社について、継続雇用制度の導入がどれぐらい進んだのかを見ていくことにする。

3-2. 継続雇用の現状

１）現在の定年年齢 60 歳：105 社について

①完全クリア企業

定年年齢を 60 歳としている企業 105 社のうち、希望者全員を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業は５社増えて 16 社、基準に該当する者を 65 歳まで継続雇用することを労使協定で決めている企業は２社増えて４社、基準に該当する者を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業は４社増えて７社、会社の認める者を 65 歳まで継続雇用することを就業規則に明記している企業は３社増えて４社となった。この結果、「完全クリア企業」は１回目の調査に比べて 14 社増え 33 社となった。

完全クリア企業	**33 社（22.9%）**	1 ～ 9 人 7 社、10 人以上 26 社
内訳＝全員 65 歳就業規則	**16 社**	1 ～ 9 人 3 社、10 人以上 13 社
基準 65 歳労使協定	**6 社**	1 ～ 9 人 2 社、10 人以上 4 社
基準 65 歳就業規則	**7 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 6 社
会社 65 歳就業規則	**4 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 3 社

②段階的クリア企業

「段階的クリア企業」は１回目の調査の 10 社から４社へと大幅に減少した。このうち２社は、就業規則に 65 歳までの継続雇用を段階的に導入することを就業規則に明記していた企業

だが、段階的な導入ではなく一気に 65 歳まで引き上げる企業が増えている。この背景には、平成 18 年度から 65 歳まで継続雇用制度を引き上げなければ助成金の対象にならないという理由もあると考えられる。

「段階的クリア企業」の内訳は、希望者全員を継続雇用することを就業規則に明記している企業が１社、基準に該当する者を継続雇用することを就業規則に明記している企業が１社、会社が認める者を継続雇用することを就業規則に明記している企業が２社となっている。

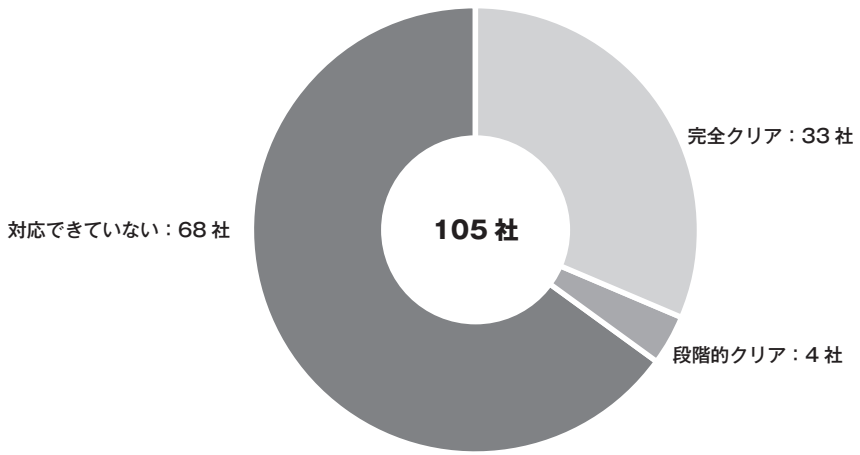
段階的クリア企業	**4 社（2.8%）**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 4 社
内訳＝全員 65 歳未満就業規則	**1 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 1 社
基準 65 歳未満就業規則	**1 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 1 社
会社 65 歳未満就業規則	**2 社**	1 ～ 9 人 0 社、10 人以上 2 社

③対応できていない企業

定年年齢 60 歳の企業のうち、継続雇用の制度を設けていない企業は４社減って 21 社、継続雇用を実施していても就業規則に明記せず、運用で対応している企業は４社減って 46 社となった。無回答の１社を合わせた合計 68 社が継続雇用に対応できていないことがわかった。これは回答企業 144 社の 47.2%に当たり、東京グラフィックス会員企業の半数近くが依然として継続雇用制度に対応できていないことになる。

対応できていない企業	**68 社（47.2%）**	1 ～ 9 人 25 社、10 人以上 43 社
内訳＝制度なし	**21 社**	1 ～ 9 人 9 社、10 人以上 12 社
運用で対応	**46 社**	1 ～ 9 人 15 社、10 人以上 31 社
無回答	**1 社**	1 ～ 9 人 1 社、10 人以上 0 社

④完全クリア・段階的クリア・未対応企業の割合



3-3. 継続雇用制度の今後の予定

定年年齢を 60 歳としている企業 105 社（1 ～ 9 人 31 社、10 人以上 74 社）における継続雇用制度の今後の導入・改定予定を見てみると、改定の予定があると回答した企業は 5 社、法律に従って段階的に引き上げると回答した企業は 36 社、検討中と回答した企業は 23 社、改定の予定なしと回答した企業は 24 社となり、それほど大きな変化は見られなかった。

全　数		
全員 65 歳就業規則	**11**	（段階的 2　検討中 2　予定なし 5　予定あり 0　無回答 7）
基準 65 歳労使協定	**6**	（段階的 5　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 1）
基準 65 歳就業規則	**7**	（段階的 4　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　無回答 2）
会社 65 歳就業規則	**4**	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　無回答 1）
全員 65 歳未満就業規則	**1**	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　）
基準 65 歳未満就業規則	**1**	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満就業規則	**2**	（段階的 0　検討中 1　予定なし 1　予定あり 0　）
全員 65 歳運用	**6**	（段階的 2　検討中 2　予定なし 2　予定あり 0　）
基準 65 歳運用	**2**	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳運用	**16**	（段階的 9　検討中 4　予定なし 1　予定あり 1　無回答 1）
全員 65 歳未満運用	**4**	（段階的 2　検討中 0　予定なし 2　予定あり 0　）
会社 65 歳未満運用	**18**	（段階的 7　検討中 3　予定なし 5　予定あり 1　無回答 2）
制度なし	**21**	（段階的 2　検討中 11　予定なし 8　予定あり 0　）
無回答	**1**	

※（　）内は今後の対応
全員＝希望者全員を対象
基準＝基準に該当する者を対象
会社＝会社が認める者を対象
数字は継続雇用の年齢。年齢の記入がないものは 65 歳未満とした
就業規則＝就業規則で規定、労使協定＝労使協定で規定、運用＝運用で対応

9 人以下　対象 31 社

全員 65 歳就業規則	3	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 3）
基準 65 歳労使協定	2	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳就業規則	1	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳就業規則	1	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳未満就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳未満就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満就業規則	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳運用	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
基準 65 歳運用	0	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳運用	8	（段階的 6　検討中 2　予定なし 0　予定あり 0　）
全員 65 歳未満運用	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　）
会社 65 歳未満運用	4	（段階的 2　検討中 1　予定なし 1　予定あり 0　）
制度なし	9	（段階的 0　検討中 4　予定なし 5　予定あり 0　）
無回答	1	

10 人以上　対象 74 社

全員 65 歳就業規則	13	（段階的 2　検討中 2　予定なし 5　予定あり 0　無回答 4）
基準 65 歳労使協定	4	（段階的 3　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 1）
基準 65 歳就業規則	6	（段階的 3　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　無回答 2）
会社 65 歳就業規則	3	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　無回答 1）
全員 65 歳未満就業規則	1	（段階的 0　検討中 0　予定なし 0　予定あり 1　）
基準 65 歳未満就業規則	1	（段階的 1　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　）
会社 65 歳未満就業規則	2	（段階的 0　検討中 1　予定なし 1　予定あり 0　）
全員 65 歳運用	6	（段階的 2　検討中 2　予定なし 2　予定あり 0　）
基準 65 歳運用	2	（段階的 2　検討中 0　予定なし 0　予定あり 0　無回答 0）
会社 65 歳運用	8	（段階的 3　検討中 2　予定なし 1　予定あり 1　無回答 1）
全員 65 歳未満運用	2	（段階的 1　検討中 0　予定なし 1　予定あり 0　）
会社 65 歳未満運用	14	（段階的 5　検討中 2　予定なし 4　予定あり 1　無回答 2）
制度なし	12	（段階的 2　検討中 7　予定なし 3　予定あり 0　）

3-4. 結果分析

第２回実態調査の集計結果をまとめてみると次のようになる。

定年制および継続雇用制度によって、65 歳までの雇用確保措置を実現している企業は１回目の 55 社（38.2%）から 14 社増えて 69 社（47.9%）となった。従業者１～９人規模は 58 社のうち 34 社、58.6%。10 人以上規模は 86 社のうち 35 社となり、１回目の 26.7% から 40.7%へと大きく伸びる結果となった。

段階的クリア企業は、定年制が３社、継続雇用制度が４社で合わせて７社。このうち従業者１～９人規模は０社となった。これら完全クリア企業と段階的クリア企業を合わせると 76 社となり、かろうじて半数を超えている。残りの 68 社、47.2%は依然として継続雇用制度が確立されていない。

定年制による完全クリア企業	**36 社（25.0%）**	1～9 人 27 社、10 人以上 9 社
内訳＝定年制なし	**23 社**	1～9 人 5 社、10 人以上 8 社
定年 65 歳以上	**13 社**	1～9 人 22 社、10 人以上 1 社
定年制による段階的クリア企業	**3 社（ 2.1%）**	1～9 人 0 社、10 人以上 3 社
内訳＝定年 62 歳	**3 社**	1～9 人 0 社、10 人以上 3 社
継続雇用制度による完全クリア企業	**33 社（22.9%）**	1～9 人 7 社、10 人以上 26 社
内訳＝全員 65 歳就業規則	**16 社**	1～9 人 3 社、10 人以上 13 社
基準 65 歳労使協定	**6 社**	1～9 人 2 社、10 人以上 4 社
基準 65 歳就業規則	**7 社**	1～9 人 1 社、10 人以上 6 社
会社 65 歳就業規則	**4 社**	1～9 人 1 社、10 人以上 3 社
段階的クリア企業	**4 社（ 2.8%）**	1～9 人 0 社、10 人以上 4 社
内訳＝全員 65 歳未満就業規則	**1 社**	1～9 人 0 社、10 人以上 1 社
基準 65 歳未満就業規則	**1 社**	1～9 人 0 社、10 人以上 1 社
会社 65 歳未満就業規則	**2 社**	1～9 人 0 社、10 人以上 2 社
対応できていない企業	**68 社（47.2%）**	1～9 人 25 社、10 人以上 43 社
内訳＝制度なし	**21 社**	1～9 人 9 社、10 人以上 12 社
運用で対応	**46 社**	1～9 人 15 社、10 人以上 31 社
無回答	**1 社**	1～9 人 1 社、10 人以上 0 社

4. 資料：プロジェクト活動の記録

4-1. 東京グラフィックス 65 歳雇用導入プロジェクトメンバー

■ 委　員

委員長＝佐藤　節夫 理事　（勇進印刷㈱）
委　員＝田中　孝久 氏　（タナカ印刷㈱）
綿貫　勝夫 氏　（㈱エンゼル）
豊田　具幸 氏　（㈱広芸インテック、途中から倉沢信行氏に交代）
生駒　純一 氏　（高年齢者雇用アドバイザー・社会保険労務士）

■ オブザーバー

平石　英昭 氏　（東京労働局職業安定部・係長）
津田　武彦 氏　（東京労働局職業安定部・主任）
吉野　　功 氏　（（社）東京都高年齢者雇用開発協会・事業部長）
高橋　　寛 氏　（ハローワーク飯田橋・主任雇用指導官）

4-2. 事業の概要

平成 18 年

5 月 31 日　第 1 回 65 歳雇用導入プロジェクト委員会開催
6 月 16 日　第 1 回実態調査を開始
6 月 30 日　「就業規則案」を配布・ホームページに掲載
8 月　3 日　第 2 回 65 歳雇用導入プロジェクト委員会開催
10 月 20 日　会員向けパンフレット「65 歳までの雇用確保に向けて」配布・ホームページに掲載
12 月　5 日　第 3 回 65 歳雇用導入プロジェクト委員会開催
10 月 23 日　本部事務局で第 1 回セミナーを実施

平成 19 年

2 月 12 日　第 2 回実態調査を開始
2 月 23 日　中野サンプラザで第 2 回セミナーを実施
2 月 27 日　第 4 回 65 歳雇用導入プロジェクト委員会開催
3 月　2 日　アルカディア市ヶ谷で事業報告会を開催
3 月 30 日　会員向けパンフレット「継続雇用における労働条件と賃金体系」配布・ホームページに掲載
「継続雇用優良企業事例集」、「高齢者雇用実態調査報告書」を配布

4-3. 議事録

東京グラフィックス６５歳雇用導入プロジェクト・第１回議事録

■ **日　時**＝平成１８年５月３１日（水）午後５時～７時
■ **場　所**＝ニッケイビル８階会議室
■ **出　席**＝佐藤節夫委員長、田中孝久委員（タナカ印刷㈱）、綿貫勝夫委員（㈱エンゼル），豊田具幸委員（㈱広芸インテック）、福田義彦委員（高年齢者雇用アドバイザー・社会保険労務士）
■ **事務局**＝東京労働局職業安定部・平石英昭係長 / 津田武彦主任，ハローワーク飯田橋・高橋寛主任雇用指導官，（社）東京都高年齢者雇用開発協会・吉野功事業部長
■ **東京グラフィックス**＝斎藤専務理事，磯部職員

＜議　事＞

冒頭、佐藤理事が「65 歳雇用導入プロジェクトを立ち上げることになった。2 年間という長丁場だが、あせらず慎重に事業に取り組んでいきたい」と挨拶。委員・事務局の自己紹介のあと、斉藤専務理事が本日の議事の内容について、東京労働局職業安定部の平石係長が事業概要および目的を説明した。平石係長は「事業の趣旨は周知・啓蒙であり、10%程度の上積みしてもらえば事業としては成功だ」と、数値目標を示した。また、法律的には段階的引き上げでも許されるが、この事業では 65 歳までの継続雇用をしてもらいたいと要求した。これに対して、佐藤理事から「９人以下の企業が 65%あり、就業規則を提出する必要がないので周知･啓蒙は難しい。補助金制度を紹介して飴と鞭でやっていかないと難しい」との意見が出された。続いて、斉藤専務理事が提出資料について説明し、議事に移った。

１）これからの進め方について

これからの進め方について、東京都高年齢者雇用開発協会吉野事業部長は「実態調査を行うと、いろいろなニーズが出てくるから、目的別のセミナーを２つか３つやって、労務管理をやっている専門家のからアドバイスを得ながら、個々の企業に沿った形でやっていけばうまくいく。今回は努力義務が法律的に義務化されたので、書面に残さなければならない。助成金の対象になるところもあるので、それも活用していただきたい。実態調査を分析した上で動いたほうがいいのではないかと思う」と発言。

東京労働局職業安定部平石係長は「実態調査で調べた上で、制度導入が 50%なら 60%ぐらいまで上げていただきたい。ただし、法令違反であることは間違いないので、早期にやってもらわなければならない」と要望した。

これに対して、斎藤専務理事は「10 人以上のところは、かなり制度導入が進んでいる。問題は９人以下。そこにターゲットを絞ることになる」と、９人以下の企業が問題になることを強調。佐藤理事は「とりあえず、９人以下の会員がどの程度かを実態調査すればいいような気がする」と述べ、豊田委員も「やはり９人以下がキーポイント。そこをどうバックアップする

かが 10%いくかどうかになる。簡単なフロー的なものが提示できれば、回らなくてもできるのではないか。どれだけ周知させるかがポイントだ」と発言し、９人以下がポイントになることが統一見解となった。

2）会員アンケート案について

実態調査については、田中委員が「なるべくシンプルなほうがいい。なるべく 1 枚にして。設備の内容なんかは関係ない。書いてもらいたいことだけを出したほうが回収率は良いはず。要らないものは省いたほうがいい。今回の法改正に対応しているかどうかを一番初めに入れればいい。対応できているところはそれでおしまい。対応できていない場合に入れていく。該当していれば書かなくてもいいようにしたほうが良い」と述べたが、東京労働局職業安定部平石係長は「実施状況について報告いただく形がある。現状ではどのような形になっているのかというところからスタートするので、改正法に沿った形で制度導入されているかだけでは足りない。もし、定年制があるのなら何歳までか、継続雇用制度があるのなら何歳までかについて答えていただき、事業終了時に 65 歳までの制度がどのような形で導入されたかという動きを見させていただく形になる」と発言した。

また、東京労働局職業安定部津田主任は「集まった分での積み上げ。まずはアンケートで調査をした結果が、事業実施当初のスタートの数字、母数になる。そこから、アンケートで実態を把握した企業に対して、さらに働きかけ、回答した中から 1 年後、2 年後、結果的にどれだけ導入ができたかが最後の数字の結果になる。100%はなかなか難しいので、返ってきた中で個別に当たっていただくことになる。あまり少ないと困る」と、アンケート調査の方向性を示した。

この結果、田中委員の案である簡素化したアンケートにはせず、「法律に従って段階的引き上げ」という項目を追加することになった。また、設備の調査は入れず、アンケートは９人以下、10 人以上を１本化することになった。

3）その他

次回の委員会は８月１日から４日の間に開催することになった。また，委員会の名称は「東京グラフィックス 65 歳雇用導入プロジェクト」に決定した。

東京グラフィックス６５歳雇用導入プロジェクト・第２回議事録

■ **日　時**＝平成１８年８月３日（水）午後５時～６時 30 分
■ **場　所**＝ニッケイビル８階会議室
■ **出　席**＝佐藤節夫委員長、綿貫勝夫委員（㈱エンゼル）、豊田具幸委員（㈱広芸インテック）、
　　生駒純一委員（高年齢者雇用アドバイザー・社会保険労務士）
■ **欠　席**＝田中孝久委員（タナカ印刷㈱）
■ **オブザーバー**＝東京労働局職業安定部･平石英昭係長 / 津田武彦主任、ハローワーク飯田橋･
　　高橋寛主任雇用指導官、㈳東京都高年齢者雇用開発協会・吉野功事業部長
■ **東京グラフィックス事務局**＝斎藤専務理事、柿沼職員、磯部職員

＜議　事＞

１）アンケート中間報告と聞き取り調査について

アンケートの中間集計を報告。現在のところ、89 社の回答で目標の 30%に到達していないことから、電話アンケートで回答率を高めることになった。

２）会員向けパンフレットの作成

継続雇用と助成金の解説を中心としたものを作成することを提案。とくに助成金については、自社が助成金の対象となるかどうかをわかりやすくするため、フローチャート式のものを掲載することが可能かどうかを尋ねた。

これに対して、東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長は、細かい条件があるため全てをフローチャートに盛り込むのは難しいが、詳細については東京都高年齢者雇用開発協会に問い合わせるというのであればわかりやすいのではないかとの意見。東京労働局職業安定部の津田主任も、最終結果が助成金に該当するかどうかではなく、可能性があるかどうかにすれば可能だと助言した。生駒委員は、制度の趣旨を理解いただいて、労使協定で 65 歳までは勤められる会社を作らなければダメだということにポイントを置いたパンフレットを作るべきだと提案。これらの意見を参考にパンフレットの作成を進め、その内容はホームページにも掲載することになった。

３）これからの進め方、研修会の予定等

当初の計画で秋に２回、年度末に１回、研修会の開催を予定しているが、秋の研修会については、１回は本部で行い、もう１回は支部会に合わせて新宿か三多摩で行うことを提案。内容については、就業規則、助成金制度の説明、退職金の問題、賃金カーブ、個々の労働者と会社との問題など、一歩踏み込んだ話もいいのではないかと、齋藤専務理事が発言。これに対して、東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長は、改正高齢法はこういうものだという説明を行い、そこから先は有料の企画立案サービス（２分の１以上の助成金あり）を利用するような二段構えにしたほうがよいと提案した。また、助成金の説明については、東京都高年齢者雇用開

発協会の職員を派遣しても構わないと協力を申し出た。

生駒委員は、制度を作っても実態が伴っているかどうかは別なので、実施していないところだけをセミナーの対象にするべきではないという意見を述べた。

審議の結果、開催場所については本部と支部の２ヶ所、時期は 10 月に２回開催することが決定した。また、内容については、生駒委員に概要を説明していただき、そのあとに助成金の説明を行うことになった。

４）就業規則案について

就業規則案の内容について齋藤専務理事が説明を行い、定年についてはパターン①～⑤で各社が選択できる形にしたと、その特徴を述べた。

パターン⑤の年齢については、東京労働局職業安定部の平石係長から義務化年齢ではなく、最終雇用年齢に変更するように指摘があり、修正することになった。

体裁については、２分冊ではなく１冊に２つの案が入る形にすることになった。

５）その他

次回の委員会は、11 月中旬頃に開催することになった。

東京グラフィックス６５歳雇用導入プロジェクト・第３回議事録

■ **日　時**＝平成１８年 12 月５日（火）午後５時～６時 30 分
■ **場　所**＝ニッケイビル８階会議室
■ **出　席**＝佐藤節夫委員長、倉沢信行委員（㈱広芸インテック）、生駒純一委員（高年齢者雇用アドバイザー・社会保険労務士）
■ **欠　席**＝田中孝久委員（タナカ印刷㈱）、綿貫勝夫委員（㈱エンゼル）、（社）東京都高年齢者雇用開発協会・吉野功事業部長
■ **オブザーバー**＝東京労働局職業安定部･平石英昭係長 / 津田武彦主任、ハローワーク飯田橋･高橋寛主任雇用指導官、
■ **東京グラフィックス事務局**＝斎藤専務理事、磯部職員

＜議事＞

１）アンケート報告と会員向けパンフレット、就業規則案について

アンケートの集計結果を報告。回答企業 144 社（回収率 30.3%）のうち、55 社が目標を完全にクリア（定年で対応 13 社、定年制なし 23 社、継続雇用で対応 19 社）、段階的な対応をしているところ（段階的に定年を延長３社、段階的に継続雇用を延長 10 社）を除くと、対応できていない企業は 75 社（52.8%）という結果になった。

回収率が低いことに対しては、他の団体も同程度と平石係長が発言、３割を超えれば一応目標を達成したという認識で一致した。

対応できていない企業が 75 社、52.8%もあり、この業界の対応が遅れていることを佐藤委員長が指摘。これについては、津田主任が「少し低いかもしれないが、他の団体もスタート時は 50%台で、そこから引き上げた結果、７割、８割にいったわけですから、これからがスタートみたいなもの」と発言。これからの数字を引き上げることが重要であることを強調した。

津田主任からは「段階的クリア企業でも、制度として 65 歳までの予定が入っていれば、クリアしているとみなしてもよいので、どちらに入るかを調べてほしい」との要望があり、再確認することになった。

また、斎藤専務理事が実際に就業規則を 55 社からもらっているが、そこで不足している部分を指摘するべきかどうかを質問。これに対して、平石係長は、「趣旨は制度導入ということで、そのままだと制度として完全には出来上がっていないわけですから、何らかの形で周知は必要になります。就業規則に不備があれば言ってもいいのではないか」との見解を示した。津田主任、生駒委員もこのままだと法律違反になるといった情報の提供は行うべきだという旨の発言をされた。

会員向けのパンフレット「65 歳までの雇用確保に向けて」については、斎藤専務理事が東京グラフィックスのホームページに掲載することを提案、内容的に問題はなく、そのまま掲載することになった。

2）これからの進め方、研修会の予定等

これからの予定については、斎藤専務理事が年度末に向けて再度アンケート調査を実施すること、事例集の作成を提案。事例集については、成功事例以外も紹介するかどうかについて議論が行われ、「ダメな事例を参考にすることはない」と津田主任が発現、成功事例だけ 10 社程度を紹介していくことになった。「シニアの戦力をどういうところに活用しているといった情報があると参考になります。就業規則を変えたということではなく、高齢の方を活用している事例というふうに考えれば、いろんな事例が出てきます」と付け加えた。

研修会については、すでに 10 月 23 日に本部で開催しているが、２月下旬に三多摩地区で開催する予定だと斎藤専務理事が報告した。

第２回目のアンケート調査については、２月に実施することがきまった。今回、回答していただいた 144 社のうち改善が必要な企業に対して追跡調査を行うとともに、未回答企業にもアンケートを配布することになった。

3）会員向けパンフレットの作成について

継続雇用の際の賃金水準や賃金カーブ、退職金、健康問題など、チェックリストも兼ねた形のパンフレットを作成したいと、斎藤専務理事が説明。これに対して、佐藤委員長はＱ＆Ａのほうがいいのではないかと提案。議論を重ねた結果、各企業の実情によって選択肢がいくつもあることから、Ｑ＆Ａ方式でさまざまなケースを紹介していくことになった。原稿については、高年齢者雇用アドバイザーである生駒委員にご協力いただく。

4）報告会について

報告会は３月２日（金）午後５時～６時にアルカディア市ヶ谷で開催することが決まっており、講師は生駒委員にお願いすることになった。

5）その他

次回の委員会は、２月 27 日午後５時からニッケイビル８階会議室で開催する。

東京グラフィックス６５歳雇用導入プロジェクト・第４回議事録

■ **日　時**＝平成１９年２月 27 日（火）午後５時～６時 30 分
■ **場　所**＝ニッケイビル８階会議室
■ **出　席**＝佐藤節夫委員長、生駒純一委員（高年齢者雇用アドバイザー・社会保険労務士）、田中孝久委員（タナカ印刷㈱）、綿貫勝夫委員（㈱エンゼル）
■ **欠　席**＝倉沢信行委員（㈱広芸インテック）
■ **オブザーバー**＝東京労働局職業安定部・平石英昭係長 / 津田武彦主任、（社）東京都高年齢者雇用開発協会・吉野功事業部長、ハローワーク飯田橋・高橋寛主任雇用指導官
■ **東京グラフィックス事務局**＝斎藤専務理事、磯部職員

＜議事＞

佐藤委員長の挨拶のあと、65 歳雇用導入プロジェクトが競争入札になり、そのための企画書を作成したことを斎藤専務理事が説明。引き続き、綿貫委員の司会で議事が進められた。

１）アンケート報告

２月７日に全会員向けと前回の回答者への追跡調査用の２種類のアンケートを送付し、現在の時点で追跡調査の回答が 15 通にとどまっていることを報告。未回答の企業に FAX と電話で調査を進めることになった。綿貫委員は「結構、話題に上るようになり、皆さん、かなり問題意識を持ち始めている感じを受けます」と、事業が浸透していることを強調。東京労働局職業安定部の津田主任は「常に会員全てに目線を向けていただくことが必要ですが、事業としての最終的な目標値は回答企業の 80%以上の 65 歳までの確実な雇用」と念を押した。また、（社）東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長は、専門的な部分で生駒委員だけでは対応できない場合に、協会としても協力する姿勢を示した。指導は無料だが、コンサルティングは有料になるということだ。

２）ホームページでの会員向けパンフレット、就業規則案掲載について

斎藤専務理事が会員向けパンフレット、就業規則案を PDF でダウンロードできるようにしたことを報告。「お蔭様で人気があり、どれを選べばよいかという問い合わせも３件ありました」と述べた。

これからホームページに掲載する内容については、（社）東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長が「具体的な質問については、生駒先生を使っていただけばいいのです。その場合の問い合わせは生駒先生が無料で相談に応じますというクレジットを入れておけばいいわけです。量があって大変な場合は協会がサポートします」と、問い合わせについてのクレジットを入れることを提案した。これに対して、津田主任は「どの企業から反応があったかを常に把握されたほうがいい」と述べ、会員企業が直接生駒委員に相談するのではなく、事務局経由で相談する形を採ることになった。

３）次年度計画・予算案について

次年度の事業は競争入札となり、東京グラフィックスも企画書を提出したことを説明。９月に開催される IGAS 機材展に業界コーナーを設けて PR、高齢労働者向けのパンフレットの作成、アドバイザーの派遣による個別指導、セミナー、座談会、改善事例集の作成、実態調査などを計画に盛り込むことが決まった。また、所管の委員会は経営委員会から総務委員会に変更されることになる。

これについて、東京労働局職業安定部の平石係長が「当初は２年間の事業ということでお願いしたのですが、国民の税金を使うということで、透明性が求められることから、19 年度からは委託契約については基本的には入札で行うことになりました。私どもの４つの事業についても、全て企画競争入札ということになりました。３月２日に提出いただき、私どもで企画選定委員会を開いて正式に決定し、４月になって契約することになりました」と、競争入札になった経緯を説明した。

（社）東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長は、IGAS 機材展にブースを設けて PR したい意向を示した。

４）これからの進め方

「継続雇用における労働条件と賃金体系」というパンフレットを作成中であり、その内容について報告。生駒委員が３月２日（金）午後５時～６時にアルカディア市ヶ谷で開催される報告会のレジュメを紹介した。

このほか、事例集については、現時点で５社の取材が終わり、残り５社を取材してまとめることなった。

５）その他

（社）東京都高年齢者雇用開発協会の吉野事業部長が高齢者の雇用開発コンテストについて説明。「テーマは制度面に関すること、能力開発に関すること、作業施設に関すること、70 歳まで働く場を確保したことなど、いろいろあります。高齢者を引き続き雇用するために改善を行った企業は積極的に応募してほしい」と述べた。

60

社団法人
東京グラフィックサービス工業会
URL http://www.tokyographics.or.jp
tel.03-3667-3771 fax.03-3249-0377
東京都中央区日本橋小伝馬町 7-16 〒103-0001

高齢者雇用実態調査報告書

発行日　平成 19 年 3 月 30 日
発　行　（社）東京グラフィックサービス工業会　65 歳雇用導入プロジェクト
〒 103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町 7-16
TEL　03-3667-3771　FAX　03-3249-0377
URL　http://www.tokyographics.or.jp
印刷所　㈱エンゼル