

平成19年10月19日

A社（製造業）

定年後の継続雇用制度について

1. 定年関連主要労働条件改正の経緯

年	定年・再雇用・関連制度	賃金増額その他
S55年以前	①58才定年（定年退職日：年2回半年毎） ②55.5才昇給ストップ・ラインオフ ③57才以降、賃金・一時金に支給比率（80%）	
S56年	定年延長（60才）組合要求	
S58年	①60才定年延長決定（S61年以降順次） ②支給比率57才：80%、58才：70%、59才：60% ③転進助成金制度新設（50才以上対象）	
S62年	定年延長実施の2年間延期について会社から提案・妥結	ベアゼロ
H元年		賃金体系改正 （職能化比率 30% ⇒ 40%）
H4年	支給比率の廃止（賃金）、緩和（一時金・ベア）について組合要求 ⇒ 賃金：57才以降一律90%、一時金・ベア：同80%への段階的 引上げ決定	
H11年	定年延長（65才）組合要求 ⇒ 60才台前半の雇用機会確保について継続協議	
H12年	62才までの再雇用制度導入決定（H15年から）	ベアゼロ
H14年	再雇用制度の具体的内容決定（別紙参照）	ベアゼロ
H15年	①再雇用制度スタート（H15年9月末定年退職者から）	以降H18年まで ベア要求なし
H16年	①a.再雇用年限引上げ（段階的に65才）、b.希望者全員の再雇用に ついて組合要求（春） ⇒ a 要求どおり、b.運用実態を把握しつつ、再雇用拡大の方向で 努力 ②ラインオフの運用を一部緩和（技能系社員制度一部改正契機） ③賃金体系改正について会社から提案（夏。定期昇給抑制、賃金の 支給比率廃止、職能化比率引上げ等）⇒ H17年実施 ④退職年金給付利率見直しルール設定等について会社から提案 ⇒ H16年以降3年毎に見直し（初回は利率ダウン）	①左記組合交渉 （春季）終了後 に、高齢者雇用 安定の改正可決
H17年	①新賃金制度実施 ②一時金支給比率廃止組合要求（春） ⇒ 4年間で段階的に廃止 ③再雇用制度見直しについて会社提案（秋）	①職能化比率 50% ⇒ 60%
H18年	①新再雇用制度内容決定（1月、別紙参照） ②新再雇用制度スタート（H18年9月末定年退職者から） ③同一部見直しについて会社提案（12月、別紙参照）	賃金改善を組合 が要求
H19年	①新再雇用制度一部見直しスタート（9月、別紙参照） ②退職年金利率見直し（2回目、利率若干引上げ） ③再雇用基本給アップ（一律5万円）等について組合要求（10月、 現在交渉中）	初任給引上げそ の他「賃金体系上 の課題への対処」 を実施（4月）

(注) 上記内容は組合員層を対象にしたものであり、非組合員（課長格以上）については異なる部分がある。

2. 新再雇用制度を巡る労使の論点

(1) 会社側

ア. 高年齢者雇用安定法改正にあたり、人事部門で社内P/Tを結成（その活動の一環として、今後数年間において実際に定年退職が発生する職制の意見を聴取）

イ. その結果、会社側として解決すべき課題を次のとおり集約。

①対象者の働き度合いを収入面に反映させる仕組み作り

②仕事量の変動への対応

③休職派遣（出向）先で定年を迎える者の対応

(2) 組合側

ア. 定年・再雇用関連事項は、従来は組合が要求する形で制度改正が行われて来たが、高年齢者雇用安定法改正に伴う対応については、組合が会社提案を受ける形で対応。

イ. 会社提案を了承するにあたり、組合は主に次の点を意見・要望として付した。

①再雇用先会社が当社・各グループ会社と複数になることに伴い、当社・グループ会社間で基本的労働条件について大きな乖離が生じないようにグループ会社との調整において最大限の努力をすること

②基本給評価方法の職制への徹底、及び対象者への十分な説明の実施

③契約締結・更新時に対象者全員から再雇用に関する希望を聴取すること

④職場環境の整備、ライフプラン教育の実施等

以上

【参考】関連指標等

1. 再雇用実績

時点	新規再雇用数 (含グループ会社)	再雇用率 (同左)	再雇用社員数 (当社単独)	備考
H15/10月	124人	26%	45人	旧再雇用制度発足
H18/10月	240人	53%	145人	新再雇用制度発足
H19/10月	403人	59%	277人	

2. 経営関連指標

年度	売上高 (億円)	経常利益 (億円)	人員数 (単独)	同左 (含出向)	採用 計画数	備考
S58	19,081	530	57,711	66,094	377	定年延長要求
S62	17,083	584	47,706	58,819	705	同上実施延期
H4	24,934	1,407	46,216	54,420	1,700	支給比率見直し
H11	24,538	△910	40,400	49,555	1,074	定年延長要求
H16	20,979	△96	34,306	41,111	922	
H17	22,067	324	33,464	40,107	1,100	
H18	24,266	574	32,907	39,286	1,669	

(注) 売上高・経常利益：各年度決算、人員：各年度4月1日、採用計画：翌年度4月1日入社までの計画数、組合説明ベース

3. 最近の採用・退職数等（H18年4月2日～H19年4月1日）

採用：1900人、退職：2000人（うち定年退職、管理職移籍1500人。なお、退職者数には出向中の者を含む）

平成 19 年 10 月 19 日

新旧再雇用制度の比較

項目	新制度 (以下に記載のない取扱については、旧制度における取扱と同じ)	旧制度																											
1. 再雇用先会社	<ul style="list-style-type: none"> 定年退職時実在者 原則当社で再雇用 定年退職時にグループ会社*で勤務する休業者 原則当該グループ会社で再雇用 ※関連会社のうち、当社定年退職者を継続雇用する旨の規定等を有する会社 休派(休職派遣)=在籍出向 定年退職時にグループ会社以外(その他会社)で勤務する休業者 その他会社で再雇用される場合は、当社及びグループ会社再雇用制度を適用しない。但し、その他会社で再雇用されない場合は、当社又はグループ会社で再雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> 当社・関連会社等がそれぞれのニーズに基づき再雇用 																											
2. 当社再雇用制度	(1) 再雇用の対象者	<ul style="list-style-type: none"> 再雇用を希望し、かつ適用除外者*でない者を再雇用する。 ※定年退職前3年間において、①欠勤1日、②懲戒処分、③職能給加算額ゼロ以下、のいずれかに該当したことがある。 但し、一定条件を満たせば、個々協議により、適用除外者として取り扱わないことがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 再雇用を希望する者のうち、業務上本人を再雇用する必要がある者 																										
	(2) 雇用期間	<ul style="list-style-type: none"> 1年間 	<ul style="list-style-type: none"> 同左 																										
	(3) 契約更新	<ul style="list-style-type: none"> 契約更新を希望し、かつ契約更新除外者(「適用除外者」に準じて設定する)でない者と契約更新するものとし、その雇用年限は段階的に63歳時点から65歳時点までとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務上必要があるときは契約更新することがある。 雇用年限は同左 																										
	(4) 系統区分	<ul style="list-style-type: none"> 事務技術・医務系統、技能・特務系統に区分 	<ul style="list-style-type: none"> なし 																										
	(5) 勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム型、パートタイム型(時間短縮型、日数短縮型、併用型) 勤務形態及びパートタイム勤務型の場合の勤務時間等は、会社が提示 	<ul style="list-style-type: none"> 同左 勤務形態及びパートタイム勤務型の場合の勤務時間等は本人希望及び職場ニーズに基づき決定 																										
	(6) 人事異動	<ul style="list-style-type: none"> 原則一般社員と同様 再雇用後グループ会社へ休派された者のうち、休派後最初の契約更新時において、さらに1年以上の派遣が見込まれる場合は、グループ会社で再雇用 	<ul style="list-style-type: none"> 同左(但し、休派は適用しない) 																										
	(7) 基本給	<ul style="list-style-type: none"> 原則定年退職時の職群等級別に定められた金額^{※1}を、本人評価に応じて定められた単価^{※2}で見直した金額とする。 (※1) <table border="1" data-bbox="360 1339 1057 1697"> <thead> <tr> <th colspan="2">定年退職時の本人職群等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">事務技術・医務系統</td> <td>管理職群, 特別専門職群, 医務職群(特) 各1級</td> <td>206,500円</td> </tr> <tr> <td>事務技術職群, 医務職群 各5級</td> <td>186,500円</td> </tr> <tr> <td>事務技術職群, 医務職群 各4級以下</td> <td>166,500円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">技能・特務系統</td> <td>監督職群, 特別技能職群 各2級 及び 特務職群 5級</td> <td>176,500円</td> </tr> <tr> <td>監督職群, 特別技能職群 各1級, 技能5級以下, 及び 特務職群4級以下</td> <td>156,500円</td> </tr> </tbody> </table> (※2) <table border="1" data-bbox="360 1729 1057 1803"> <thead> <tr> <th>評価符号</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>見直し単価</td> <td>+3万円</td> <td>+1万円</td> <td>±0</td> <td>-1万円</td> <td>-3万円</td> </tr> </tbody> </table> 評価符合Aの者のうち、協議の上特に必要と認める者については、上記単価に拘らず+3万円を超えて+10万円までの範囲内で見直しを行うことがある。 	定年退職時の本人職群等級		金額	事務技術・医務系統	管理職群, 特別専門職群, 医務職群(特) 各1級	206,500円	事務技術職群, 医務職群 各5級	186,500円	事務技術職群, 医務職群 各4級以下	166,500円	技能・特務系統	監督職群, 特別技能職群 各2級 及び 特務職群 5級	176,500円	監督職群, 特別技能職群 各1級, 技能5級以下, 及び 特務職群4級以下	156,500円	評価符号	A	B	C	D	E	見直し単価	+3万円	+1万円	±0	-1万円	-3万円
定年退職時の本人職群等級		金額																											
事務技術・医務系統	管理職群, 特別専門職群, 医務職群(特) 各1級	206,500円																											
	事務技術職群, 医務職群 各5級	186,500円																											
	事務技術職群, 医務職群 各4級以下	166,500円																											
技能・特務系統	監督職群, 特別技能職群 各2級 及び 特務職群 5級	176,500円																											
	監督職群, 特別技能職群 各1級, 技能5級以下, 及び 特務職群4級以下	156,500円																											
評価符号	A	B	C	D	E																								
見直し単価	+3万円	+1万円	±0	-1万円	-3万円																								
(8) 一時金	<ul style="list-style-type: none"> 基本給×社員月数×0.8×勤怠係数 H19年4月見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 基本給×社員月数×0.8×勤怠係数×成績係数 																											

※新制度における再雇用契約締結・契約更新手続き

(1) 再雇用契約締結

- 上表1に定める再雇用先会社での再雇用を希望する者は、その旨申し出るものとする。
- 前記①の申し出を受け、本人に再雇用先会社、勤務形態及び従事業務等を提示する。
- 前記②の提示内容に同意する者と再雇用先会社が労働契約を締結する。

(2) 契約更新の場合は上記に準じる。但し、グループ会社及びその他会社で再雇用された者については、それぞれの会社の手続きによる。