

## 継続雇用制度に係るヒアリング企業の概要

別添5

A社（製造業）	B社（金融・保険業）	C社（卸売・小売業）
<p>【従業員数】 約33,000名</p> <p><b>60歳定年 + 再雇用制度（但し、管理職層のほとんどは関連会社に転籍）</b></p> <p>【定年後の継続雇用制度のポイント】</p> <p>制度：再雇用制度                      導入時期：平成18年9月末定年退職者から                      対象：全社員（除：管理職層）                      概要：再雇用を希望し、かつ適用除外者でない者を再雇用する制度（定年退職前3年間において欠勤や懲戒などの適用除外基準に該当しない限り、再雇用される。）                      最終的に再雇用されない者は5%程度。                      雇用期間：1年間。                      段階的に65歳時点まで更新可能                      勤務形態：フルタイム又はパートタイム                      再雇用者：定年退職者の6割（希望者は6割よりやや多い）                      給与水準：事務技術系・係長級 約21万円                      技能系・作業長級 約18万円</p>	<p>【従業員数】 約61,000名</p> <p><b>60歳定年 + 継続雇用制度</b></p> <p>【定年後の継続雇用制度のポイント】</p> <p>制度：「シニアアソシエイト制度」                      他に「シニアスペシャリスト制度」（高度専門スキルを有し、会社が必要と認めた者）、                      「特別嘱託制度」（専門スキルを有し、会社が必要と認めた者）がある。</p> <p>導入時期：平成18年4月                      対象：全社員                      シニアアソシエイト制度の概要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として希望者全員を再雇用する制度（ただし、健康状態・機能発揮状況を基準に一部除外）</li> <li>・雇用形態：1年更新の有期労働契約（更新上限は65歳まで段階的に引き上げ）</li> <li>・再雇用者：対象者の約1/3（結果的に希望者全員が移行）                          管理職層を中心に外向・転籍の場合あり</li> <li>・給与水準：総合職 定年前年収比の2割（公的年金・企業年金を含めると5割）                          一般職 定年前年収比の3割（公的年金・企業年金を含めると8割）</li> </ul>	<p>【従業員数】 約46,000名</p> <p><b>57歳で働き方を選択（但し、同期の6割はそれ以前に関連会社に転籍）</b></p> <p>【働き方の選択肢、定年後の継続雇用制度のポイント】</p> <p>制度：・定年前の働き方の三つの選択肢を57歳時点で選択する制度                      ・（雇用延長者は）再雇用制度</p> <p>導入時期：平成18年4月                      対象：全社員（除：関連会社への転籍者）                      概要：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方の三つの選択肢については、次の中から選択                          雇用延長（57歳で専任職転換 + 60~65歳の間、嘱託再雇用）                          通常定年（60歳定年）                          キャリア支援金取得（55歳～57歳の間に早期退職）</li> <li>・再雇用制度は原則希望者全員を対象とするが、評価・健康の観点から基準を設定（評価については、能力考課を適用し、過去2年間で7段階評価のうち9割の者が対象となるような評価レベルであれば雇用）</li> </ul> <p>再雇用の雇用期間：1年間（段階的に65歳時点まで更新可能）</p> <p>勤務形態：フルタイムのみ                      働き方の三つの選択肢の選択者：雇用延長 2割 通常定年 7割 早期退職 1割                      給与水準：雇用延長選択者は57歳から給与が7～8割。60歳以降は57歳以前の年収の3割程度（ボーナス分廃止、固定給のみ）</p>

<p><b>D社（電気・ガス・熱供給・水道業）</b></p>	<p><b>日本アトマイズ加工株式会社</b></p>	
<p>【従業員数】 約 38,000名</p> <p><u>55歳～57歳で働き方を自分で選択（但し、管理職のほとんどは57歳でグループ会社に転籍）</u></p> <p>【就労選択制度、定年後の継続雇用制度のポイント】</p> <p>制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・55歳～57歳の間で、二つの選択肢（ 、 ）から働き方を選択し、 の場合は選択時の年齢で雇用切替</li> <li>従来どおり60歳で定年退職（B社員）</li> <li>グループ会社への転籍もしくは自社での再雇用（A社員）により60歳以降も就労</li> <li>再雇用されないのは健康状態が業務に耐えられない場合、過去1年以内の欠勤、休職、過去3年以内の懲戒実績がある場合等</li> </ul> <p>導入時期：平成19年4月</p> <p>対象：全社員</p> <p>雇用年限・契約期間</p> <p>60歳までは継続雇用、60歳以降は1年契約（最長65歳）</p> <p>再雇用の勤務形態</p> <p>通常勤務（週5日）又は週3～4日勤務、短日勤務</p> <p>再雇用者：対象者の約6割が再雇用に雇用切替え 約100名（うち社内6割、4割はグループ外企業、NPO法人派遣など）</p> <p>関係会社への転籍：対象者の約4割約70名</p> <p>対象者（雇用切替可能最終年齢の者）の約6割が60歳以降の就労を希望</p>	<p>【従業員数】 約80名</p> <p><u>60歳定年＋再雇用制度（技能職。事務職については対象になっていないが、制度を準用）</u></p> <p>【定年後の継続雇用制度のポイント】</p> <p>制度：再雇用制度</p> <p>制度導入の背景：・厳しい労働環境のため若年労働者が定着しにくいこと・技能依存型企業のため「後継者育成＝技能の伝承」が最重要経営課題（希望者全員を再雇用することとして「技術の出し惜しみ」を予防し、技術の計画的伝承を促す。）</p> <p>導入時期：平成14年12月</p> <p>対象：全社員（事務職については制度を準用）</p> <p>概要：希望者は全員65歳まで嘱託として再雇用</p> <p>雇用期間：65歳まで 一年ごとに更新</p> <p>勤務形態：フルタイム</p> <p>再雇用者：10名（平成19年度）</p> <p>給与水準：原則として定年時（60歳）の年収を保障（ただし役職手当部分は減額）</p> <p>その他：高齢者の作業環境上の配慮等</p>	