

## 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）                          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）</li> </ul> <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  ・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  従来どおり60歳で定年退職（B社員）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歳以降も就労再雇用されないのは健康状態が業務に耐え得ない場合、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</p> <p>導入時期：平成19年4月  対象：全社員  雇用年限・契約期間  60歳までは継続雇用、60歳以降は1年契約（最長65歳）  再雇用の勤務形態  通常勤務（週5日）又は週3～4日勤務、短日勤務  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）  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  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  対象：全社員（事務職については制度を準用）  概要：希望者は全員65歳まで嘱託として再雇用  雇用期間：65歳まで  一年ごとに更新  勤務形態：フルタイム  再雇用者：10名（平成19年度）  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）  その他：高齢者の作業環境上の配慮等</p>	