



◎ A社の概要

・業務 食品加工業 ・社員数 1,400人 ・社員平均年齢 38.6歳

◎ A社の取組概要

改正高年齢者雇用安定法に即し、平成18年4月から、65歳まで基準該当者を再雇用する制度を新たに導入し、雇用形態、賃金制度等の見直しも行った。

旧制度

○ 63歳までの再雇用制度

○ 再雇用後の勤務形態は、パートタイム勤務に限定

新制度

○ 「65歳までの安定した雇用の確保を早く行った企業こそ、強い企業になる」との考えから、**平成18年4月から、再雇用制度の上限年齢を65歳まで引上げ**。将来的に定年年齢を65歳まで引き上げるための「ならし期間」とも捉えている。

(※) 制度の対象者については、労使協定により、健康、業務遂行能力等に関する基準を策定。

○ パートタイム勤務では、就労できる業務に限られるため、高年齢者の経験やスキルを積極的に活用できるよう、再雇用後の勤務形態をパートタイム勤務から、フルタイム勤務に変更。

○ 再雇用期間中においても、目標管理制度を導入し、賞与等に反映。



◎ B社の概要

・業務 輸送用機器製造業 ・社員数 約1万人 ・社員平均年齢 42.8歳

◎ B社の取組概要

改正高年齢者雇用安定法に即し、円滑な技能継承等のために定年年齢を引き上げた後、平成18年4月から原則希望者全員を65歳まで再雇用する制度を新たに導入した。

旧制度

○ 60歳定年制に加え、65歳までの再雇用制度

○ 再雇用制度の対象は、「会社が必要と認める者」に限定

新制度

○ 大量の定年退職に伴う技能継承の困難化、社員のモラルの低下等の懸念事項に対処するため、**平成17年4月から、定年年齢を63歳に引上げ(幹部職員を除く)**。

(※) 生産職従業員と事務技術職従業員等それぞれに応じた等級体系で処遇する職能等級制度への変更と賃金制度の見直し等も併せて実施。

○ 平成18年4月から65歳までの再雇用制度を拡充。

(※) 制度の対象者については、欠勤状況や健康状態等を考慮するが、原則として希望者全員。

○ 今後、社員の意識調査等を行いつつ、65歳までの定年引上げ等の検討を行う予定。

◎ C社の概要

- ・業種 機械器具製造業
- ・社員数 56人
- ・社員平均年齢 41.5歳

◎ C社の取組概要

平成15年度から希望者全員を65歳まで再雇用する制度を新たに導入し、これに伴い、能力開発、健康管理や作業施設などに関する見直しを行った。

旧制度

- 60歳定年
(運用で会社が認める者のみ継続雇用)

能力開発

業務を行いながら各自で技能を習得するものとし、体系的な能力開発は行われていなかった。

健康管理

年1回健康診断

新制度

- 高い品質を将来的に維持・向上させていくために、高度に専門的な技術・技能を若年社員に継承できるよう、**平成15年4月から、「希望者全員を65歳まで再雇用」する制度を導入**。健康上問題がなければ、65歳以降も年齢に関係なく勤務可能で、最高齢の社員は80歳。)

- 再雇用後の職務: **能力を発揮しやすいよう、現職を継続**。

- 雇用形態: フルタイム勤務

- 新制度導入に伴い、以下の見直しを実施。

能力開発

- ・ 高年齢者と若年者とを組み合わせたチーム編成方式を取り入れ、高年齢者が指導を受け持つことにより、技能継承のための教育訓練を定例化。
- ・ 「一般社員」、「中堅社員」等の4階層と、「製造」、「営業」等の5部門別の教育訓練コースを設け、年間計画を作成して会社全体の技術力の維持・向上に取り組んでいる。

健康管理

従業員の高齢化に備え、月1回産業医による生活習慣病を中心とする検診、健康相談を実施。その他、トイレ・食堂等の改修など、職場の周辺環境を整備。

作業施設

機器の導入等による作業負担の軽減、手元の照明や採光窓の設置による照度の改善。