

A社(電機機械器具製造業) 従業員 約800人(同制度のグループ計13,000~14,000名)

① 定年制度の概要	・組合員(制度が同様のグループ従業員の約7割)については一律定年延長(57歳の時に60~65歳の年齢を選択する選択定年制)
② 継続雇用制度の概要 ----- 運用状況等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非組合員(同約3割)について、定年延長・再雇用制度(労使協定で定めた基準あり)の選択制</li> <li>・健康状態、過去3年間の勤務成績標準以上の者を対象とする</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間、転勤などの処遇は変更なし</li> <li>・福利厚生についても、制度上利用ができなくなるもの(提携ローン等)を除いて引き継ぐ</li> <li>・賃金は、60歳前のおよそ6割に低下、継続雇用給付など受給可能な者については制度を利用</li> <li>・退職金は定年満了時、再雇用制度の場合は60歳時点で一時金を支給</li> <li>・基本的には、60歳定年前と同様の業務に従事する者が多い</li> <li>・2006年定年延長のシステム変更を実施し、その後は定年延長を希望する者が5割程度(2000年の制度導入からシステム変更までは2割程度)まで上昇</li> </ul>
③ 高齢者雇用と若年雇用の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・影響なし</li> <li>・景気等による、事業の拡大・縮小等の見通しで新卒採用の数を決定</li> </ul>
④ 高齢者雇用と有期労働契約の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の状況等による雇止めはあるが、年齢でという意識はない</li> </ul>
⑤ 中高年齢者の中途採用等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業のために必要な能力を有する人材を確保するために中途採用を実施</li> <li>・若干名の中途採用は実施しているが、結果として中高年齢者の中途採用はない</li> <li>・専門技術を持つ中高年齢者は引き合いが強く、中々採用できない</li> </ul>
⑥ 定年年齢(60歳)以前からの労働者の健康の維持についての取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断は、法定以上の項目を設け実施している</li> </ul>
⑦ 中高年齢者の能力開発について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・それまでのキャリアに応じた人材配置を実施し、全く新しい仕事をする職場に配置されることはないため、中高年齢者に関して特別な制度は設けていない</li> </ul>
⑧ 中高年女性の就業の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元々全体に占める女性の比率は少ない(1割程度)</li> <li>・60歳以降の女性については、若干名就業している</li> </ul>
⑨ 求職活動支援書の活用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発行実績はある</li> <li>・中途退職される方は、大方次の就職先が決まっている</li> </ul>
⑩ その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の制度では、労働時間等は60歳以前と同様の形態で運用しているが、就業形態の見直し(隔日勤務、短時間勤務の導入)等を検討している</li> </ul>