

E社(百貨店業) 従業員 約12,000人

① 定年制度の概要	・一律60歳定年制
② 継続雇用制度の概要	・1年ごとに契約を更新する65歳までの再雇用制度 ・基準に該当する者を新たな処遇内容で再雇用する制度 ・基準の内容は、健康であることと、定年前2回の人事考課評定 ・社員の定年退職者(毎年約200人)、有期労働契約者の60才契約期間満了者(毎年約200人)のうち8割程度が再雇用を希望
運用状況等	・勤務形態は、フルタイム雇用と短時間勤務に大きく分かれ、さらに複数のコースから選択する(コースごとに基準が異なる) ・賃金はコース別で月給制と時給制がある ・労働時間は、フルタイムは社員と同様(フルタイムの8割相当のコースあり)、短時間勤務は週22.5時間で週3、週5から選択 ・福利厚生は再雇用コースにおける格付に順じて区分 ・半期毎に考課を実施し賞与を、2回の評定で次年度給与を決定。最低評定が2回連続と契約を打ち切り ・継続雇用時の業務内容については、60才までの本人のキャリアや得意ジャンルを考慮の上配置している。 ・再雇用後のモチベーション喚起に向け、再雇用後のコース転換制度を設定。 ・希望する労働者のうち、基準に該当し再雇用される者は約8割(2009年に制度変更を実施しており、現在はほぼ全員該当する見込み)
③ 高齢者雇用と若年雇用の関係	・影響はあまりない ・新卒採用は減っているが、再雇用と相関があるわけではない
④ 高齢者雇用と有期労働契約の関係	・有期労働契約者も継続雇用制度の対象となる
⑤ 中高年齢者の中途採用等について	・年間で10名弱、有期雇用からの優先採用が7、8名 ・専門性が高い人(服飾、美術、財務、人事、渉外、経営等) ・職種によって求められる年齢は異なると考えている
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	・健康診断は実施(法定検診の範囲内)
⑦ 中高年齢者の能力開発について	・社内外研修・資格取得・通信教育等の研修講座を受講する(年齢別で特に中高年齢者に限っているものではない) ・キャリアを考える研修として、キャリアプランセミナー(40才)、ライフプランセミナー(50、55才)がある
⑧ 中高年女性の就業の状況	・女性社員は50歳以降の人数が少ない反面、有期労働契約者は2/3を占めるほど多い。 ・継続雇用については、社員は男性の絶対数が多く、有期労働契約者は女性の絶対数が多く、継続雇用を選択する割合は男女で変わらない
⑨ 求職活動支援書の活用状況	・特になし
⑩ その他特記事項	・総合的に、高齢者に対する問題点はないと認識している