

F社(一般飲食店業) 従業員 約2,400人

① 定年制度の概要	<ul style="list-style-type: none"> 一律60歳定年制
② 継続雇用制度の概要	<ul style="list-style-type: none"> 再雇用制度を導入、労使協定に基づく基準あり 基準の内容は、意欲、健康、人事評価等(平成22年4月より、新制度を導入、従前は希望者全員) 平成18年～22年で20人が該当
運用状況等	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム、短時間のいずれかを選択、短時間の場合、おおよその勤務時間を面談にて決定 賃金は60歳以前の5割程度、継続雇用給付等を加味して賃金を設定 福利厚生は60歳以前から変更なし 退職金は60歳定年時点で支給 継続雇用後も、基本的には同じ店舗、同じ業務に従事(役職も継続する場合もあるが、人事としては後進に譲ってもらいたいという思いもある) ほとんど全ての者が継続雇用を希望 希望した者については現在のところ全て再雇用している(毎年4～5人)
③ 高齢者雇用と若年雇用の関係	<ul style="list-style-type: none"> 店舗の適正人員配置の問題もあり、店舗数の増加等があれば変わってくるが、若年雇用への影響はあると考えている
④ 高齢者雇用と有期労働契約の関係	<ul style="list-style-type: none"> パートタイマーを多数雇用 現在、70歳以上の人もいる 年齢によって契約更新をしないということはない
⑤ 中高年齢者の中途採用等について	<ul style="list-style-type: none"> 以前は実施していたが、現在は実施していない 会社全体の年齢構成を考え、現在は新卒(若年)採用を中心に考えている
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	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断、産業医の意見や指導、結果によっては本人にヒアリングを実施 グループの組合健保において、健康指導(年齢にかかわらず)
⑦ 中高年齢者の能力開発について	<ul style="list-style-type: none"> 50歳代後半を対象にライフプランセミナーを実施(平成22年より) 標記セミナーは、高齢従業員に求められる役割等の意識付けを含めて行っている 年齢に関係なく、階層別に自社内のトレーナー育成(主に接客・調理)を実施、年2回の研修
⑧ 中高年女性の就業の状況	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降は数人しかいない(元正社員の嘱託社員) パートタイマーは、女性も多い(当然高齢の方もいる)
⑨ 求職活動支援書の活用状況	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に雇用は確保する考え方であるため、特に活用はしていない
⑩ その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> 60歳は一つの節目であり、セレモニーは必要と考えている 一度リセットし、残りの期間で経験を後進に伝達して欲しいと考える