

G社(銀行業) 従業員 約16,000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年ごとに契約更新する65歳までの再雇用制度 ・希望者のうち、労使協定に基づく基準に適合する者を対象 ・基準の内容は、意欲、勤務評価、勤続年数、懲戒の有無等 ・平成22年3月末時点における継続雇用者数は101人
運用状況等	・賃金は定年前の年収ベースで概ね5割程度 ・企業年金を60歳から支給 ・福利厚生制度は、定年前の正社員と別体系。その内容は、一部の団体保険への加入資格留保など、限定的なもの(再雇用者に限らず、定年退職後社員に対するものと同様)。 ・退職金は60歳の定年退職時に支給 ・転居を伴う異動はあまりなし、昇進はなし ・業務分野については基本的に変更なし ・平成21年度は、定年到達者35人のうち、継続雇用者は24人、基準に該当しなかった者は0人 ・65歳以降の者については、必要な人材を個別契約で雇用
③ 高齢者雇用と若年雇用の関係	・再雇用期間中の従業員は大半が庶務的な業務に従事する者であり、今のところは影響なし ・今後、他の職種の定年退職者が増加した際の影響については不明
④ 高齢者雇用と有期労働契約の関係	・有期雇用契約者は約6,000人、うち60歳以上の者は600～700人程度 ・有期雇用契約の従業員も再雇用制度の対象者となる ・有期労働契約者に対して、一律年齢の到達を理由とした雇止めは実施していない(但し、継続雇用制度における65歳到達時を除く)
⑤ 中高年齢者の中途採用等について	・50歳以上の人は基本的に正規社員としては採用していない ・40歳代の人は専門的スキルを持った者に限定して採用あり ・中途採用の際は、主に業務経験を重視
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	・40歳以上社員のうち偶数年齢者については指名制人間ドックを受診 ・全社員向けの健康増進プログラムを実施
⑦ 中高年齢者の能力開発について	・中高年齢者に限定はしていないが、資格取得をサポートするための研修を実施 - 具体的には、FPや宅建を目指すもので、若年層の参加が多い ・資格如何よりも、業務遂行能力で人事評価を実施している
⑧ 中高年女性の就業の状況	・従業員全体では男女比は6:4 60歳以上では、男性約500人に対し、女性は約80人 ・現年代の従業員は定年まで働く女性が少なかったと思慮 - 今後は、増加見込みである
⑨ 求職活動支援書の活用状況	・労働者自身にも認知度は低く、会社としても効果に疑問があり、積極的に勧めていないが、交付申請も多少はある
⑩ その他特記事項	・今後、庶務的な業務以外の正規社員の定年退職者が増加した際に、現行の再雇用制度で対応するのか等今後の制度について検討中