

高齢者雇用確保措置対応事例

JAM高年齢者雇用確保措置対応事例集（JAM本部）

項 目		事例 1			事例 2			事例 3			
1 雇用確保措置の実施内容		1. 継続雇用制度			継続雇用制度			1. 継続雇用制度			
2 新制度の導入時期等		2013年4月1日	妥結時期	3 月	2013年4月1日	妥結時期	8 月	2013年4月1日	妥結時期	未定 月	
3 契約の更新期間、上限年齢		一年契約の更新	上限年齢	65 歳	一年契約の更新	上限年齢	65 歳	1年契約	上限年齢	65 歳	
4 職場・仕事内容、労働時間の変更等		仕事、職場の希望を聞いて、受入れを検討し、マッチングしない場合は登録をして空きを待つ 原則はフルタイムで、パートタイムの選択可			仕事、職場は原則として変更なし フルタイムを原則とし、パートタイムの選択も可			原則 仕事・職場・労働時間の変更はしない			
5 労働条件・組合籍	会社の支払う賃金	フルタイム・パートタイム共 1200円～1400円/時間		雇用継続給付金の活用	あり	フルタイム：22万～25万円/月 パート：1350～1500円/H	雇用継続給付金の活用	あり	17.8万円 ～ 31.8万円	雇用継続給付金の活用	なし
	一時金	労組員1人あたり平均支給月数の1/2			フルタイム：4～7カ月（一般社員と同水準） パート：2～3.5カ月（フルタイムの半分）			フルタイム 4ヶ月基準（業績・評価に連動）			
	契約満了金、退職金など	特になし			特になし			なし			
	組合員籍の扱い	非組合員			シニア組合員（権利と義務を一部制限）			非組合員			
6 65歳前の年金受給後の扱い		現在は年金受給前と変わらない			年金受給前と変更なし			採用基準見直し・賃金の減額は行なわない			
7 その他・備考		<p>【労使による『60歳以降の働き方に関する労使検討委員会』の設置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●現在、委員会を立上げ検討中 <p>【法改正に伴う、継続雇用制度の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●希望者全員採用となっていない現状から、最低でも法改正に合わせた制度への変更を図る。 			<p>【制度設計・見直しのコンセプト】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●60歳以降も「正社員と同様の働き方＝フルタイム」で働くことを基本とする（パートは選択肢として残すという考え方）。 ●再雇用者の一時金を正社員同様とすることで、モチベーションの維持・向上、年金の穴埋めを図る（従来までは、会社業績に関わらずフルタイムは4ヶ月固定） ●家族介護や単身赴任解消等、様々な事情で再雇用を選択しない社員に対する支援策として、「再就職支援プログラム」や「セカンドキャリア支援金」などで構成される「セカンドキャリア支援制度」も整備 						

高齢者雇用確保措置対応事例

JAM高年齢者雇用確

項 目		事例4			事例5			事例6			
1 雇用確保措置の実施内容		1. 継続雇用制度			1. 継続雇用制度			1. 継続雇用制度			
2 新制度の導入時期等			妥結 時期	月	2013年4月1日	妥結 時期	2	月(予定)	—	妥結 時期	月
3 契約の更新期間、上限年齢		1年契約	上限 年齢	65 歳	一年毎の更新	上限 年齢	65	歳	一年契約の更新	上限 年齢	65 歳
4 職場・仕事内容、労働時間の 変更等		<ul style="list-style-type: none"> ・職場、仕事内容は定年時と原則同じ。 ・フルタイム、短時間、日数短縮、フリータイムの選択。 			基本：現職・現職場、フルタイム 短時間（6時間）、短日（週3日） 関係会社を含め職場を提示			仕事は原則として、60歳定年時に勤務していた職場 と業務。労働時間の変更は無し。			
5 労働 条件 ・ 組合 籍	会社の支払う賃金	定年時賃金の60%保障	雇用継続給 付金の活用	あり	フルタイム¥154,500～210,000/月 （役割による） 短時間：¥71,800～119,600/月	雇用継続給 付金の活用	あり	あり	15万円～22.6万円	雇用継続給 付金の活用	あり
	一時金	フルタイム勤務で4ヵ月程度/年			交渉による（正社員の約60%程度）			無し			
	契約満了金、退職金など	なし			なし			無し			
	組合員籍の扱い	組合員化			組合員			基本は組合員、定年時に管理職の場合は非組合員			
6 65歳前の年金受給後の扱い					なし			未検討（7項備考参照）			
7 その他・備考					<ul style="list-style-type: none"> ●上記はすべて労使協議中のもの。特に労働条件は会社案。賃金水準は隔たりが大きい。短時間（日）の36協定の取扱いが課題。 ●各人のスキルのブラッシュアップとモチベーションの観点から、現行キャリア開発プログラム（社員教育）の見直しを行う ●定年前の転進支援制度（支援金と再就職支援）と幹部職（役職）の職責定年制の同時施行 			<ul style="list-style-type: none"> 【再就職支援】 ●定年時または再雇用契約更新時に、継続再雇用しない場合、希望により会社が提供する外部業者の再就職支援サービスを受けることができます。 【備考】 ●上記内容は現在の定年退職者の再雇用制度の内容です。現制度には再雇用の条件（評価など）が入っており、再雇用条件の撤廃に関する内容については、協議が必要と確認はしていますが、現時点では未検討です。 			

高齢者雇用確保措置対応事例

JAM高年齢者雇用確

項 目		事例7			事例8			事例9		
1 雇用確保措置の実施内容		再雇用制			1. 継続雇用制度			2. 定年延長		
2 新制度の導入時期等		2013年4月1日	妥結時期	10 月	2013年4月1日	妥結時期	12 月	2013年1月1日	妥結時期	2012年3月
3 契約の更新期間、上限年齢		一年契約の更新	上限年齢	65 歳	1年契約の更新	上限年齢	65 歳		上限年齢	61 歳
4 職場・仕事内容、労働時間の変更等		職場・仕事内容→原則として変更なし 労働時間→フルタイムを基本とするが、本人の希望と職場の受け入れが可能であれば、3/4や1/2勤務可能			仕事、職場は原則として変更なし 原則フルタイム（6時間の短時間勤務も可）			仕事・職種は原則として継続する。		
5 労働条件・組合籍	会社の支払う賃金	フル勤務 22万	雇用継続給付金の活用	あり	245000	雇用継続給付金の活用	あり	60歳時点の給与の48%	雇用継続給付金の活用	あり
	一時金	支給無し			夏冬それぞれ1か月分			半期ごとに交渉しており、組合員同様に妥結月数を適用する。		
	契約満了金、退職金など	餞別金として評価別に20万～100万/年			とくになし			退職金は60歳時点で支払い、会社を退職時点で寸志を支給。		
	組合員籍の扱い	シニア組合員			任意加入			全組合員		
6 65歳前の年金受給後の扱い		継続勤務可能、賃金20万						61歳以降は、年金満額受給まで、本人の希望で、全員再雇用制度にて就労できる。		
7 その他・備考		【制度設計・見直しの論点】 ●60歳再雇用後のモチベーション維持向上の為に、餞別金に直接関係する作業評価の厳格化 ●年金受給を前提とした、現行の再雇用制度での生活水準が維持できる同等賃金水準への改定			【2011年度労働協約改定要求にて要求】 ●モチベーションの維持や再雇用者の位置づけなどを再認識する意味で、一時金に成績を考慮			●定年延長につき、60歳以降定年まで、就業状態等は変わらない。 ●定年延長し給与水準は下げるものの、一時金の妥結月数は、組合員として同一に適用させ、モチベーションを維持させる。		

高齢者雇用確保措置対応事例

JAM高年齢者雇用確

項 目		事例10			事例11			事例12			
1 雇用確保措置の実施内容		継続雇用制度			① 継続雇用制度 2. 定年延長			① 継続雇用制度 2. 定年延長			
2 新制度の導入時期等		2013年7月21日	妥結時期	月	2013年4月1日	妥結時期	協議中	月	2013年4月1日	妥結時期	雇用要件労使確認後
3 契約の更新期間、上限年齢		1年契約更新	上限年齢	65 歳	一年契約の更新	上限年齢	65 歳		原則として1年単位	上限年齢	65 歳
4 職場・仕事内容、労働時間の変更等		仕事、職場は、変更がないケースが多い。フルタイムの就労に加え、短時間、短日数勤務の選択が可能。			仕事、職場は原則として変更なしフルタイム（いずれも現行制度）			原則として退職時の職場とするが、その他の業務もありうる。正社員に準じた勤務時間、勤務形態とする。			
5 労働条件・組合籍	会社の支払う賃金	フルタイム：Aランク 20万円、Bランク18万円、Cランク14.5万円 パートタイム：Aランク 1,290円/H、Bランク1,161円/H、Cランク935円/H	雇用継続給付金の活用	あり	15～25万円/月（現行）	雇用継続給付金の活用	あり	職能資格等級毎に一律金額とする。 年金無支給期間の賃金 S1：230,000円/月 S2：205,000円/月 J1：185,000円/月 J2：150,000円/月 ○○地区以外の勤務地は、福利厚生相当分として、一律10,000円を毎月支給する。	雇用継続給付金の活用	有り	
	一時金	Aランク 42万円、Bランク18万円、Cランク11万円 フルタイム勤務者は、セカンドライフ支援金18万円が別途契約更新時に支給される			50～80万円/月（現行）			職能資格等級に基づく賃金を基礎額として正社員組合員の平均支給月数相当額。合わせて、±10%程度を5ランクで査定する。			
	契約満了金、退職金など	功労金（再雇用後の勤続1年につきフルタイムは5万円、パートタイムは3.75万円。勤続6ヵ月以上、1年未満は半額）			24万円×勤続年数（一部のみ）（現行）			なし			
	組合員籍の扱い	S組合員として一般組合員とは別位置付け			なし（現行）			非組合員			
6 65歳前の年金受給後の扱い		フルタイム就労選択者は、短時間、短日数勤務を選択することが可能（但し、職場の判断、合意も必要になる）						・年金受給対象後の賃金は現行制度に準拠する。（J2:130,000円～S1:225,000円） ・雇用要件は別途論議する。			
7 その他・備考		【2013年問題に向けた再雇用制度の見直し方向性】 ●2013年7月以降再雇用となる者を対象にB、Cランクの一時金水準を年間2ヵ月 → 3ヵ月へ増額分はセカンドライフ支援金を増額 ●再雇用期間（5年間）を最大5ヶ月短縮し、65歳の誕生日の月までに変更。					【制度設計・考え方】 ●現行の継続雇用制度の職能資格等級別の会社賃金をベースとする。 ●高年齢雇用継続給付金を最大限活用する。 【雇用要件】 ●雇用要件については、法改正の具体的な内容が明示された時点で別途論議する。				

高齢者雇用確保措置対応事例

JAM高年齢者雇用確

20121226 追加

項 目		事例13-1			事例13-2			事例14		
1 雇用確保措置の実施内容		継続雇用制度 A (再雇用制度)			継続雇用制度 B (生涯現役制度)			再雇用制度		
2 新制度の導入時期等		2001年4月1日	妥結時期	- 月	2012年4月1日	妥結時期	1 月	制度改定予定：H25年4月	妥結時期	H24年12月
3 契約の更新期間、上限年齢		半年更新	上限年齢	65歳	一年更新	上限年齢	なし	1年毎の契約更新	上限年齢	65 歳
4 職場・仕事内容、労働時間の変更等		フルタイム勤務と短時間勤務の二種類から選択			フルタイム勤務と短時間勤務の二種類から選択			原則、定年退職時の職場・仕事内容を継続。労働時間はフルタイム、ショートデイ、ショートタイム。但し、職場状況によっては制限有。		
5 労働条件・組合籍	会社の支払う賃金	フルタイム：16～24万円/月 短時間勤務：1000～1400円/H	雇用継続給付金の活用	あり	(55～60歳基本給が80%に減額) フルタイム：26～34万円/月 短時間勤務：1400円～2000円/H	雇用継続給付金の活用	あり	平均25万円/月	雇用継続給付金の活用	あり
	一時金	なし			なし			組合員協定額の50%		
	契約満了金、退職金など	なし			なし			退職慰労金として年間22万円～26万円		
	組合員籍の扱い	なし			なし			準組合員 (シニア組合員)		
6 65歳前の年金受給後の扱い		個人都合で雇用形態を選択 (フルタイム、短時間勤務)			年金受給後の賃金は再雇用制度の賃金へ意向するが、上限年齢はない。			年金受給資格取得後は契約更新時に評価要件を加味する。また、年金相当の上乗せは減額され平均20万円/月となる。		
7 その他・備考		【特徴】 ●役目・役割に応じた時給設定 (8種類)			【特徴】 ●60歳以前から賃金を見直し、60歳以降の無年金期間の間賃金に上乗せし年金部分を補填する。 ●借上げ社宅制度を利用できる。 ●休職制度を利用できる。 ●現存していたシニア制度より、会社掛金の生命保険を手厚くしている。			【今後について】 ●最終的に定年延長を課題に掲げており、フルタイム勤務を基本に考えている。組合員籍の扱いや、モチベーションの維持向上施策も継続して協議していく。		