

▶電機・電子・情報通信産業 高齢者雇用推進の手引き

電機・電子・情報通信産業経営者連盟
電機・電子・情報通信産業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- I. 改正高年齢者雇用安定法への対応
- II. 継続雇用制度の制度設計
- III. 継続雇用制度の導入と人事制度との関係

この手引きは、改正高年齢者雇用安定法（平成18年4月施行）への対応について多くの電機・電子・情報通信メーカーが導入を検討している継続雇用制度について取り上げています。高齢期に至る過程の人事諸施策とセットで考え、雇用システムの中の多様な選択肢の一つとして継続雇用を位置づけ、併せて、セカンドキャリア支援制度についても触れています。ぜひ、ご活用ください！

改正高年齢者雇用安定法(平成18年4月)への対応

■継続雇用制度の運用の留意点

○基準の運用の透明性の確保

事業主と従業員との間のトラブルを未然に防止するためにも、策定された基準を実際に運用する際の透明性の確保が求められます。

○話し合う(希望を聞く)時期

定年まで比較的余裕のある段階で継続雇用に關する本人の希望を聴取することで、本人の60歳以降のライフプラン設計に対する意識を喚起することができますとともに、企業にとっても比較的早い段階から希望者の継続雇用を前提とした対応や計画的な人事管理ができるという意味で効果的な方法です。

○基準に該当しなかった者に対するフォロー

継続雇用制度の対象の基準に該当しなかった者であっても、再就職を希望する者に対しては、再就職援助の措置を講ずるように努めることとなっています。

再就職援助の措置の例

- 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- 求職活動のための休暇の付与（再就職のための会社訪問、教育訓練の受講、資格試験の受験等）
- 在職中の求職活動に対する経済的支援の実施（休暇についての賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給等）
- 民間の再就職支援会社への委託
- 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

継続雇用制度の制度設計

■賃金制度の整備

高齢者雇用を企業経営に積極的に活かすには、高齢者の従事している仕事や与えられている役割に応じて、きめ細かな賃金制度を整備することが求められます。

この場合、あらかじめ高齢者の従事する仕事に応じたコースを設定しておき、そのなかから、会社が当該高齢者に対して従事してもらいたいコースを選択し、提示することが考えられます。

以下コース設定の例です。

→B社の事例（継続雇用制度の対象者は労働組合員）

コース区分	従事する仕事	賃金	
		フルタイム勤務	パートタイム勤務
ランクⅢ	高度専門技能作業、高度専門事務・技術	年収300万円	時給1,220円
ランクⅡ	多少専門性の求められる技能作業、事務・技術	年収240万円	時給980円
ランクⅠ	一般製造業務、一般事務・技術	年収180万円	時給800円

→C社の事例（継続雇用制度の対象者は管理職を含む全社員）

コース区分	従事する仕事	年間賃金
エキスパートコース	技術・技能・知識の継承を目的（部長・本部長クラス）	月額賃金：243,000円+賞与；年間2ヶ月+α（査定）=3,402,000円+α
スペシャリストコース	長期間の実務経験により生産性が高い者（課長クラス以下）	月額賃金：203,000円+賞与；年間2ヶ月+α（査定）=2,842,000円+α
シニアコース	短期間で習得できる定型的業務	月額賃金：163,000円+賞与；年間1ヶ月+α（査定）=2,119,000円+α

→D社の事例（継続雇用制度の対象者は管理職を含む全社員）

コース区分	従事する高齢者と雇用形態	賃金水準
プロフェッショナル社員	・通常の正社員 ・子会社の人材派遣会社で再雇用、本社で従来業務に従事	60歳時の7割程度（高齢者雇用継続給付、在職老齢年金込み）
プロフェッショナル・コントラクト社員	・市場価値の高い専門的人材（新規事業を進める上で特に他より高いマーケットバリューを有する者、著しい貢献を具現化している者） ・引き続き本社で直接雇用され、従来業務に従事	年俸制

※高い生産性、希少性の高い技能・経験を有する人材を再雇用したい場合のほか、他社から高額で引き抜かれる可能性の高い人材を確保したい場合など、従来の単一の処遇形態・条件では立ち行かない者に対しては、年俸制を採っています。

■継続雇用を円滑に進めるためのしくみづくり

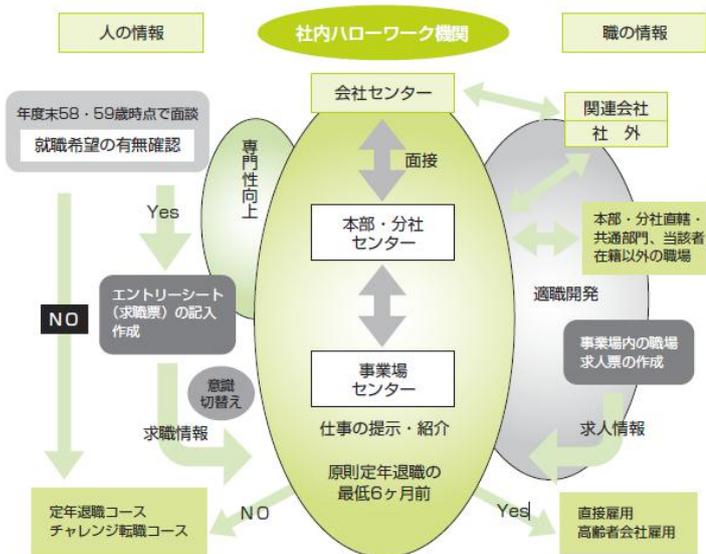
○会社のニーズと高齢者のマッチング機能の強化

継続雇用を円滑に進めるには、高齢者のヒューマンリソースを活用し、経営成果を生み出すための適職開発や職域の掘り起こしを行い、高齢者の保有する知識、ノウハウ、専門能力を最大限発揮させるような配置を可能とすることが求められています。

このような一連の施策を円滑に遂行するために、同一企業内外を問わず、継続雇用希望者と受け入れ先のマッチング、再教育などの一連の仲介機能を強化することが考えられます。

そのためには、求人・求職情報の一元的な管理を担うとともに、コンサルティングや再教育支援などを行う「社内ハローワーク」といった組織の整備についても検討する必要があります。

E社における社内ハローワークシステムの概要



○ライフプラン研修、キャリアデザイン研修の開催

60歳以降を見据えた健康管理、働き方、生きがいや資産管理、生活設計について、50歳代、早ければ40歳代のうちから従業員自身が主体的に考え、目標を設定し、その目標に向かって実際に行動することが求められます。そのための動機付けときっかけづくりのために、ライフプラン研修やキャリアデザイン研修を開催したり、外部のこうしたテーマのセミナーへの受講を奨励することなどが考えられます。

継続雇用制度の導入と人事制度との関係

■人事制度の一環としての継続雇用制度の位置づけ

継続雇用制度の導入にあたっては、単に60歳以降の雇用だけを検討すればよいということではなく、高齢期に至る過程の人事諸施策とセットで考え、雇用システムのなかの多様な選択肢の一つとして継続雇用を位置づけることが必要となります。

すなわち、早くから従業員と企業がキャリア・デベロップメントに積極的に取り組み、その過程で培ったキャリアを活かせるよう、企業内外を問わず、多様な選択肢を用意し、その一つとして60歳以前に退職し新たなキャリアを進むか(→セカンドキャリア支援制度)、60歳をもって退職するか(→つなぎ年金等年金の支給開始年齢までの生活保障のしくみづくり)、60歳以降についても継続して就業するか(→60歳以降の継続雇用)、といった選択を可能とするようなトータルな制度設計が求められているのです。

■セカンドキャリア支援制度の導入・拡充

セカンドキャリア支援制度の導入・拡充にあたっては、従業員の職業生涯の長期化に対応し、自らの就業可能性の向上に主体的に取り組むことを前提としながら、併せて、従業員自身が定年を待たずに次の就業ステージに円滑に移行できるように自立支援を促すという目的を踏まえて制度を整備していく必要があります。

なお、制度の内容としては、以下のようなメニューの中から従業員のニーズを踏まえて組み合わせてパッケージ化することが考えられます。

セカンドキャリア支援制度のメニューの例

- | | |
|---|--|
| <p>1. 経済的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ①退職金加算 ②独立開業準備資金支援 ③資格取得等教育費支援 <p>2. 時間的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ①退職準備休暇、休職 ②短時間勤務 | <p>3. 情報面における支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ①キャリア設計教育研修 ②セカンドキャリア情報の提供 ③カウンセリング <p>4. 転職活動支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ①転職先開発 ②人材紹介機関との連携 |
|---|--|