

高年齢者雇用を要員計画に組み込んだ再雇用制度

定年退職者再雇用制度

日新製鋼株式会社

1. 会社の概要と雇用の概況

会社名	日新製鋼株式会社 (Nisshin Steel Co. Ltd) 代表取締役社長 小野 俊彦 住所 東京都千代田区丸の内 3-4-1 新国際ビル
設立	1928年2月(創業1908年)
資本金	79,913百万円(2004年3月現在)
事業の種類 売上高	鉄鋼製品の製造、加工および販売 332,855百万円(2003年度)
事業所数	本社/東京、支社/大阪、名古屋、広島、支店/札幌、仙台、新潟、 富山、岡山、高松、福岡、製造所/市川、大阪、堺、尼崎、呉、東 予、周南、研究所/市川、堺、尼崎、呉、周南 海外事務所/ニューヨーク、シンガポール、バンコク、上海、香港
従業員数	4,819人(2004年10月末現在) 内訳 29歳以下 886人、30~39歳 1,251人、 40~49歳 900人、50~59歳 1,760人、 60~64歳 21人、65歳以上 1人 (50歳以上の高年齢者比率 37%)
労働組合	基幹労連 日新製鋼労働組合
定年制度	60歳定年制

日新製鋼株式会社は明治時代の亜鉛めっき業を営んでいた二つの会社の流れを引く日本鐵板(株)と日亜鋼業(株)が1959年4月に合併して新発足した。1962年には高炉を建設し銑鋼一貫メーカーへ脱皮し、表面処理製品・ステンレス製品など薄板部門に特化したメーカーとして企業展開を行っている。生産実績は2003年度で粗鋼ベース389万トン、鋼材ベースで389万トン、販売実績は3,328億円である。

現在の従業員数は4,819人であり、ピーク時と比べると半減している一方、生産量は微増であり、生産性は2倍以上に向上しており、企業の生き残りをかけての構造改革に取り組んだことを物語っている。

この従業員数は全員正社員で、非正社員はいない。このうち、約 1,000 名が関連会社や協力会社に出向している。

性別構成は男性 4,561 人、女性 258 人である。年齢別構成は次の通りであるが、最多は 50 代で 4 割弱を占める。この平均年齢は 42.5 歳である。

29 歳以下	30 - 39 歳	40 - 49 歳	50 - 59 歳	60 - 64 歳	65 歳以上
886 人	1,251 人	900 人	1,760 人	21 人	1 人

2 . 高年齢者雇用制度

(1) 1998 年に短時間就労制度の導入

日新製鋼では、再雇用制度として短時間就労制度を 1998 年に導入している。鉄鋼産業の現場は、一般的に四組三交替のシフト勤務が導入されている。日新製鋼の交代勤務者の年間休日は 103 日であり、一方、シフト上の年間休日は 91 日である。この差の 12 日は各人が交代で、または定期修理などを利用し一斉に休日を取得することになるが、交代で休日を取得する場合、余力が無ければ、従業員の早出と残業でカバーするということになる。

この早出・残業でつなぐ要員として再雇用者を入れて対応したものが短時間就労制度である。このような趣旨から、対象者は技能系である。この制度はまた、時短要員の確保と同時に高年齢者の技能の伝承を狙いとしていた。

出勤日は月 15 日、出勤日の勤務時間は通常勤務者と同様で年間労働時間は 1,305 時間、勤務のシフトは常昼か一勤、または二勤で夜勤なしで設計された。

(2) 2004 年からは定年退職者再雇用制度

その後、「公的年金の支給開始年齢、高年齢者の経験や高技能の活用、継承」という、社会的、企業内的要請が高まり、その対応ということで、2004 年 4 月にこれまでの短時間就労制度を発展的に解消し、定年退職者再雇用制度が新たに導入された。

新たに導入された制度の内容は「表」に示す通りであるが、その主な概要次のようになる。

この制度の目的は要員(配置内活用)で、短時間勤務制度の技能の伝承・時短要員とは異なる。したがって、勤務の基本はフル勤務で年間労働時間は 1,899 時間である。しかし、「ピーク作業の緩和等、職場ニーズがある場合はハーフ勤務(月 12 日、年間労働時間は 1,044 時間)も可能となっている。

適用の対象は事務職を含めた全定年退職者である。選考は本人が希望し、

会社が認めた人で、「元」職場の継続が基本である。日新製鋼では定年前の2年前、1年前、半年前に本人との面談を実施している。この面談を通して会社の意向と本人の希望の調整が行なわれる。雇用の期間は、1年更新で62歳迄である。

再雇用者の処遇は、公的年金、高年齢継続雇用給付、賃金、賞与を合わせた総年収が、定年時の約7割になるよう設計されている。この水準の設定は「世間相場」を参考にした。

現在、この制度のもとで働いているのは8人。全員技能系である。2004年9月の定年退職者は41名（事務系8名、技能系33名）であったから、適用率は約2割ということになる。事業所は呉4名、周南1名、堺2名、大阪1名で、地域性は特に確認できない。

再雇用者は、全員技能を持った人たちで、うち6名はラインの4組3交替のシフト勤務、他の2名は保全と検査の常昼勤務である。現在のところハーフ勤務のもとで働いている人はいない。

働く人からみたこの制度についての評価は、実際の適用者が出てから間がないため、定まっていなのが現状である。

4．ワークシェアリング

ワークシェアリングは行なわれていない。この制度を実施するに当たっては、分かち合う仕事があることが条件となるが、この間のリストラで日新製鋼の本体業務は戦略的・継続的業務にスリム化され、付带的・臨時的・変動的業務は関連会社や協力会社に「外注化」されている。このため、短日数勤務や短時間勤務で回す仕事が見当たらないのが現状である。

5．今後の課題

この再雇用制度の今後については、次のようなことが検討課題となっている。

現行制度下での最長雇用期間は公的年金の満額支給とのつなぎを考えて62歳迄である。しかし、将来的には公的年金引き上げのスケジュールが決まっているもとでは65歳迄への延長を考慮しなければならない。

ここ10年間の間に、従業員の4割位が定年退職する予定であり、技能のスムーズな継承を行うために定年退職者再雇用制度をどのように活用していくのかということについても今後の検討課題である。

表 定年退職者再雇用制度の内容

No	項目	制度の内容		
		フル勤務	ハーフ勤務	
1	対象者	・ 60才定年退職者のうち、本人が希望し、会社が必要と認めた者		
2	雇用形態	・ 嘱託(定年退職者再雇用)		
3	雇用期間	・ 定年退職日の翌日～満62才到達日の期末日(1年毎の更新)		
4	職務配置	・ 職場要員事情を中心に、本人の適性と経験・技能を活かせる職場とし原則配員内活用とする		
5	処遇			
	(1)基準賃金	・ 1,000円/時間(時間給制)		
	(2)諸手当	・ 従業員に準ずる		
	(3)賞与	フル勤務 450千円/期(900千円/年)	ハーフ勤務 225千円/期(450千円/年)	
6	勤務形態	・ 上記職務配置の考え方により、フル勤務を基本とするが、ピーク作業の緩和等、職場ニーズがある場合はハーフ勤務も配置できるものとする		
	(1)労働日数	常昼勤務、交代勤務の出勤日数	12日/月	
	(2)勤務の種類	常昼勤務、交代勤務		
	(3)超過労働、休日出勤	三六協定の範囲内		
	(4)昇進、昇格、昇給	昇進、昇格、昇給は行なわない		
	(5)年休・休暇	年次有給休暇	再雇用年度は、定年退職後も継続して勤務しているとして取り扱う(MAX25日) 新年度(4/1)に勤続年数に応じて付与 繰越有り 半日年休は12回/年	フル勤務付与日数 $\times 1/2$ (端数は1日単位に切り上げ) (MAX13日) 半日年休は6回/年
		その他の休暇	・生理休暇・慶弔休暇・産前産後休暇・特殊休暇は従業員に準ずる	
	(6)フレックスタイム制度	フレックス導入常昼職場についてはフレックスの対象とする		
	(7)災害補償	・ 労災保険の対象労働者であり、附加補償についても従業員と同様の補償を行なう		
	7	その他		
(1)社会保険 労働保険		被保険者とする	雇用保険以外は被保険者とならない	
(2)通勤費補助		・ 実費支給		
(3)組合員籍		・ 組合員籍とする		