

多様な勤務形態が可能な「パートタイム勤務型」

再雇用制度

三菱重工業株式会社

1. 会社の概要と雇用の概況

会社名	三菱重工業株式会社 代表取締役社長 佃 和夫 住所 東京都港区港南 2-16-5
設立	昭和 25 年 1 月
事業の種類 売上高	船舶・海洋、原動機、機械、航空・宇宙、その他 1,940,133 百万円 (2004 年 3 月期)
事業所数	国内 14 箇所 (長崎、神戸、下関、横浜、広島、高砂、名古屋、三原等) 海外 9 箇所
従業員数	34,396 人 (2004 年 3 月現在) 男: 約 9 割 女: 約 1 割 内訳: 30 歳未満約 2 割、30~39 歳約 2 割、40~49 歳約 2 割 50 歳以上約 4 割
定年制度	60 歳定年制

2. 再雇用制度について

(1) 制度の導入と見直し

三菱重工業の再雇用制度は、2000 年の春季交渉において労働組合から 60 歳代前半層の雇用機会確保に関する要求がなされたことがきっかけで検討がはじまり、2003 年 9 月末定年退職者から導入された。

2004 年の春季交渉では、労働組合から年金の支給開始年齢の引き上げに伴う、再雇用制度の雇用年限引き上げと 希望者全員の再雇用という 2 つの要求があった。この要求に対し、会社側はこれまでの雇用年限である 62 歳を、今後以下のとおり段階的に引き上げる旨回答し、妥結に至った。

平成 17 年 9 月末定年退職者	63 歳まで
平成 19 年 9 月末定年退職者	64 歳まで
平成 21 年 9 月末定年退職者	65 歳まで

希望者全員の再雇用については、経営状況、高年齢者雇用安定法改正の動向等を踏まえると、会社として対応はきわめて困難であるとの回答を行なったが、再雇用の拡大について今後努力をしていくということで、組合側の納得を得た。

(2) 再雇用制度の概要

三菱重工では、定年退職時が毎年3月末と9月末であり、これに合わせ年2回に分けて再雇用が行なわれている。対象者は定年退職者（組合員）であり、そのうち「業務上必要と認める者」が再雇用される。

再雇用者の勤務形態は「フルタイム勤務型」と「パートタイム勤務型（勤務時間短縮・勤務日数短縮型）」の2種類があり、パートタイム勤務型は一般社員の勤務時間より短い勤務形態を指し、勤務時間は職場のニーズと本人の希望に応じて個々に決められる。

処遇面については、再雇用者の賃金は基本給と手当から構成されており、基本給は「定年退職時の本人職群等級の職能給×成績係数」で算出される。「パートタイム勤務型」については「フルタイム勤務型」の労働時間を基準にして時間給に換算され、また賞与・一時金についても勤怠調査期間中（4～9月または10月～3月）の所定労働時間に対応した金額が夏季と年末の年2回支給される。再雇用者の年収は、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付金といった公的収入を含めて、平均で定年退職時の6～7割の水準となる。

表1 再雇用制度の概要

	フルタイム勤務型	パートタイム勤務型		
勤務時間	社員と同様	30時間以上	20～30時間未満	20時間未満
年次有給休暇		社員と同様	勤務日数に応じて	
給与	基本給（定年退職時の本人職群等級の職能給×成績係数）+手当	「フルタイム勤務型」の労働時間を基準にして時間給に換算		
一時金	基本給×（社員月数×0.8）×成績係数×勤怠係数	勤怠調査期間中（4～9月または10月～3月）の所定労働時間に対応		
健康保険	重工健保に加入	重工健保に加入	重工保険の任意継続または国民健康保険に加入（ ）	
厚生年金	加入	加入	加入しない（ ）加入しない	

雇用保険	加入	一般被保険者として加入	短時間被保険者として加入	加入しない
労災保険	加入	加入		

()週勤務時間が20～30時間未満であっても、1日の勤務時間が定例的に6時間以上あり、かつ勤務日数が15日以上/月となる場合は、厚生年金に加入となり、重工健保にも加入する。

社会保険については、「フルタイム勤務型」は全てに加入できるが、「パートタイム勤務型」は、勤務時間数によって適用が変わってくる。同社では、再雇用対象者が再雇用後の公的収入制度を調べられるよう、関係官庁ホームページ等の情報提供を行なっている。

3. 再雇用制度の運用状況

(1) 再雇用までの流れ

再雇用の手続きは定年退職日の半年前を目途に、会社はまず定年退職予定者が在籍する職場の再雇用ニーズを把握し、ニーズがあれば定年退職予定者に応募意思の確認を行なっている。応募があった場合には、応募者が在籍する職場での再雇用可否の検討が行なわれ、応募者本人に結果が通知される流れになっている。

(2) 再雇用の実績 - フルタイム勤務型とパートタイム勤務型 -

同社では再雇用制度導入から1年が経過し、これまで3回の再雇用が行なわれた。再雇用の実績は表2のとおりである。再雇用成立者は定年退職者の約1割を占め、勤務形態については、職場ニーズと個々の希望をすりあわせて決められている。現制度では契約更新が1度行えることになっており、平成16年10月に初の契約更新が行なわれた。

表2 再雇用の実績

	定年退職者	再雇用成立者	フルタイム	パートタイム	
				30時間以上	20時間以上 30時間未満
平成15年9月末	485名	45名(9.3%)	26名	7名	12名
うち雇用継続者	32名	32名(6.6%)	16名	4名	12名
平成16年3月末	549名	56名(10.2%)	42名	0名	14名
平成16年9月末	487名	48名(9.9%)	29名	1名	18名

勤務時間については、在職老齢年金の給付条件等を考慮し、公的収入と会社収入のトータルでより高い収入水準を維持できる働き方を考えて選択するケースが多いようである。一般に、フルタイム勤務型を希望する人は、仕事へのやりがい、生活のリズムの維持、健康の維持、収入面を重視しているようである。一方パートタイム勤務型については、余暇の有効活用、通院などを理由とするケースが多い。また、パートタイム勤務型の勤務日数、勤務時間は短時間で週5日勤務、短時間で短日数勤務、1日8時間で短日数勤務など形態は多様である。パートタイム勤務型の勤務時間は職場のニーズと本人希望によって決められる。労働時間管理については、再雇用の契約時に勤務する曜日と時間が決められ、通常そのとおり就業がなされる。パートタイム勤務型の勤務時間は、各職場においてチェックイン・ターミナル機や紙ベースの勤務表で把握し、月当たりの勤務時間を同社の勤怠システムにつないで賃金計算を行なっている。

(3) パートタイム勤務型について

パートタイム勤務導入のための職務開発や組織再編は会社としては行なっておらず、それぞれの職場と再雇用者との間で60歳以降の働き方を選択してもらう形となっている。

特にパートタイム勤務型が多い職場はないが、再雇用全体でみると、現場での再雇用者が多く、パートタイム勤務型においても同様の傾向がみられている。現場では、業務量が多い部門での再雇用者が多く、具体的な職種としては機械、生産管理等の仕事が多い。一般に重労働が多い造船の現場等での再雇用者は少ない傾向にある。

4. 制度運用に対する評価 - パートタイム勤務型 -

(1) 制度適用者の評価

パートタイム勤務者の制度に対する評価は概ね良いようだ。体力的にフルタイム勤務型はきついと考える人には特に好評である。フルタイム勤務型に比べ、収入は低くなるが、収入面については事前に納得している事項でもあり、公的収入を合わせて考えれば大きな不満はないようである。また、フルタイム勤務型に比べ、パートタイム勤務型の方が余暇が活用できる、通院が可能など、融通が利きやすいという面でも評価は高いようである。

(2) 管理者の印象・評価

再雇用者の勤務形態については、本人の希望や健康状態を十分に配慮する形で運用が行われているが、管理者側の印象としては、再雇用される人はスキル

が高く、活用性も高い人が多いので、できればパートタイム勤務型ではなくフルタイム勤務型で活用したいという思いもあるようだ。また、パートタイム勤務型の再雇用者については、パートタイムという勤務の性格上、最初から最後まで一人でできる仕事、もしくは直接ラインに入るのではなく、間接的な業務や、現場の直接作業をサポートするような作業しか任せられないこともあり、スキルのある人はパートタイム勤務型ではなくフルタイム勤務型で十分活躍してもらいたいと考える管理者もいるようである。

(3) 制度運用上の問題点と解決策

制度導入からそれほど時間が経過していないこともあり、現行再雇用制度に大きな問題は生じていない。パートタイム勤務型については、現行制度どおり進めていくことで問題はないと評価している。

5. 今後の方向性

現在の従業員の年齢構成をみると、50代の比率が高く、それに続く世代が少ないことから、今後は、今の50代を60歳以降も活用していきたいというニーズがある。現在は操業度の高い現場等での再雇用が多いが、今後は会社全体で再雇用者が増加していけると会社は予想している。また、再雇用者は会社にとって必要な技術を持った人たちであり、各職場における次の世代への技能伝承の担い手としての役割も期待されており、今後、雇用年限が延長されていく中で、ますますその役割への期待が大きくなるだろうと会社は考えている。

三菱重工業の再雇用制度は、会社が業務上必要とする、現業務継続を基本としてきた。しかし、制度導入時には予想していなかった高年齢者雇用安定法の改正等、最近の高年齢者雇用に関わる変化に伴い、制度の前提条件そのものが変わってしまったことから、高年齢者の多様な働き方という視点も含め、今後どのような対応をとっていくか検討を行なっていく予定とのことである。