

個人の就労スタイルニーズに配慮した隔週勤務

セカンド ステージ プログラム

株式会社 日本触媒

1. 会社の概要と雇用の概況

会社名	株式会社日本触媒 代表取締役社長 柳田 浩 住所 大阪市中央区高麗橋4丁目1番1号興銀ビル
資本金 設立	16,529 百万円 昭和 16 年 8 月 21 日
事業の種類 売上高	基礎化学品、精密化学品、合成樹脂製品、触媒製品の開発、製造、 販売 132,622 百万円 (2003 年度)
事業所数	国内 6 カ所 (大阪、川崎、姫路、吹田他)
従業員数	従業員数約 2,000 人 正社員 1,900 人 内訳 30 歳未満 500 人、30~39 歳 600 人、40~49 歳 400 人、 50~59 歳 400 人 (50 歳以上の高齢者率 20%)
労働組合	J E C 連合 日本触媒労働組合
定年制度	60 歳定年制

(株)日本触媒は、基礎化学品から精密化学品、合成樹脂製品、触媒製品まで幅広く化学製品を開発・製造・販売している大手化学メーカーである。塗料等に使用されるアクリル酸や紙おむつなどサニタリー用途に使用される高吸水性樹脂については国内最大の生産能力を持つリーディングカンパニーであり、世界的にも大きなシェアを持つ。設立は昭和 16 年 8 月で、現在では、国内に研究所・製造所等含め約 6 箇所、海外ではアメリカ、インドネシア、ベルギー等に生産拠点を設け米・欧・亜の 3 極体制による生産・供給ネットワークを持つ。

同社の売上高は平成 16 年 3 月期で約 1,326 億円、経常利益は約 142 億円であり、特に最近数年間経常利益は上昇している。これは特に平成 13 年に設定した中・長期計画において打ち出した主力製品への注力強化及びコスト削減の効果が表れていること、及び為替、市況の回復等の外的要因によるものである。

同社の従業員数は約 2,000 名、うち正規従業員は約 1,900 名、再雇用者及び

臨時員等の非正規従業員が約 100 名となっている。正規従業員の年齢別人数は、20 歳代以下約 500 名、30 歳代約 600 名、40 歳代約 400 名、そして 50 才代約 400 名となっており、バブル期入社 of 30 歳代が多い程度で、団塊の世代を含む 50 才代も突出して多いということはない。

2. セカンドステージプログラム (SSP) 導入の経緯

(1) 概要

同社の定年は 60 歳であり、それ以降の就労については、組合員・管理職を問わず「セカンドステージプログラム (以下、SSP という)」の対象となる。

同社の高年齢者雇用制度は平成 13 年 7 月に改正された。それ以前は制度としての継続雇用はなく、吹田工場、姫路製造所でテストケースとして同社 OB を雇用し、簡易業務を中心に付与していた。このときにもフルタイム勤務とパートタイム勤務 (ペアを組んで隔週勤務) であった。平成 12 年の春季労使交渉時に労働組合側から制度化を要求されたのがスタートであった。これを受け、「60 歳以降の就労に関する今日的なニーズに対応し、更に現役世代の働き方も含めた中長期的な観点からの雇用のあり方に対応しうる制度の検討」を目的として、労使による「雇用検討委員会」を発足させ、約半年にわたる協議を経て導入されたものである。

当委員会では、高年齢者の雇用問題が、定年退職を控えている従業員のみならず現役世代の働き方にも大きな影響を与えるものであり、安定した老後生活の確保及び従業員モラルの維持という観点から、早急に年金と就労が調和できるような環境を労使の社会的責任として作り上げる必要があるとの認識から検討を進めていった。

(2) ニーズ等把握のためアンケートを実施

雇用検討委員会における協議と平行して、平成 12 年秋に、平成 13 年 4 月 1 日年齢 45 歳以上の全社員を対象としてアンケートが実施された。大まかな項目は、60 歳以降の経済生活予想、60 歳以降の就労の意思、就労が必要な理由及び就労条件等である。

この結果、生計費不足といった経済的理由の他にも趣味等の費用確保及び心身の健康確保という就労理由も比較的高かったこと、パートタイム勤務の希望が高かったこと、及び就労するに当っては賃金が下がっても仕方がない、というような回答が多く寄せられた。また、就業時間について「毎日出勤で半日勤務」という勤務形態も聞いているが希望者は少なかった。こうしたニーズを踏まえ、SSP における職場・業務の洗い出しが行われた。

この委員会が検討していた時点における将来5年間の定年退職者見通しは270名程度である。この5年先を見通して、定年後の就業ニーズと受け入れ可能な職場・業務の量を勘案して制度設計が検討された。

3. SSPの内容

(1) 対象者及び雇用期間

この制度の対象者は、定年退職者で再雇用を希望し、就労意欲があり、かつ就労に耐え得る健康を維持している者である。労働組合員と会社側管理職との区別なく適用される制度である。

会社は定年退職の1年前までに本人の就労意思を確認し、希望者には定年退職の半年～3ヶ月前までに具体的な業務及び労働条件を提示する。そこで希望者の同意が得られれば再雇用されることとなる。

定年到達時点で、継続してSSPで就労することも可能であるが、3ヶ月、半年といった一定期間を空けて、SSPで就労することも可能である。また、希望する職種では定年時点で空席がないが、将来空席ができる場合には、それまで待つということもある。

雇用契約期間は1年間であるが、更新することにより厚生年金定額部分の満額支給開始年齢誕生日の翌日まで就労が可能である。

(2) 処遇及び業務内容

再雇用者の身分は嘱託とし、原則として勤務形態はフルタイムまたはハーフタイム(隔週勤務)となる。但し、勤務形態は、制度で大枠が決められており、詳細は再雇用者が所属する事業所の裁量で決定されている。勤務時間も同様であり、フルタイム勤務者は従業員就業規則に準じ、ハーフタイム勤務者については業務内容により決定される。昇進・昇格は無く、人事考課も対象外である。

業務内容は、制度導入時に各事業所で洗い出しを行い、事業所の受付・保安業務、触媒の製造・充填・小分け作業、及び缶詰作業等を中心に庶務、生産補助業務等約15種類の業務を準備している。これら業務はあくまでも当制度適用者向けとして切り出したものであり、よって定年退職以前までの業務からは変更することとなる。

賃金については、上記の業務の種類及びフルタイム・ハーフタイムの別により次のように区別されている。解職に伴う退職金は支給されない。

年次有給休暇は、フルタイム勤務の場合、年間10日で次年度以降年2日加算、ハーフタイムの場合、年間5日で次年度以降年1日加算である。

以上のように、この再雇用制度による労働条件等は、あくまで骨格部分を制

度で規定し、それ以外の部分については各事業所の事情等を勘案し、その都度決定の上、個々人と契約することが望ましいというのが会社のスタンスである。

SSPの業務及び賃金水準

業務分類	業務分類の定義	賃金水準			
		フルタイム		ハーフタイム	
		月額賃金	年間賞与	賃日額金	年間賞与
業務 A	構内作業（生産ライン） または知識経験等特殊技能を必要とする業務	24 万円	2 ヶ月	12 千円	無し
業務 B	業務 A 以外	20 万円	2 ヶ月	10 千円	無し
業務 C	構内清掃等簡易業務	職種、職務内容等により個別契約とする			
特殊業務	勤務形態等の関係で、予め労働条件を設定するにそぐわない業務	賃金水準も含め、労働条件については個別契約			

4. SSPの運用実態と今後の課題

現在、SSPにより再雇用されている者は50名である。50名中フルタイム勤務者は6名で、残りの44名はハーフタイム勤務者であり、仕事以外の生きがい等と両立しているケースが多い。

ハーフタイム勤務は、隔週勤務という形態であるが、業務によっては、同じ仕事を1週間ごとにペアで割振っているものもある。SSPのハーフタイム勤務者は、正社員の常昼勤務者と同じ時間帯に勤務している。

再雇用者を抱える事業所の評価としては、同じ職場で再雇用者が勤務しておりコミュニケーションがとれること及び他の従業員もSSPの趣旨を理解していること等の理由により、こちらも特段の問題はないとのことである。

SSP導入の経緯で見たように、この制度は5年先を見通して、仕事量が就労ニーズ対応できるかどうかなどの検討を通して導入してきたものであり、現時点では、当初の見通しに反する事態は起きていないが、5年経過した時点では、見直しも必要になるかもしれないということであった。

このように、SSP制度は、定年後の就業希望と対応可能な業務量を労使で事前に十分検討して制度設計を行い、隔週勤務という選択肢を用意して、定年後の再雇用者の希望にこたえる制度である。