



# 継続雇用・再雇用制度

## 実例特集

ケーススタディ #1～#4

### 「65歳まで雇用義務付け」に備えて仕組みを整えよう

65歳までの雇用継続を企業に義務付ける制度が2006年度から13年度にかけて段階的に始まる。

新制度は定年制を導入している企業に、定年延長か再雇用かを迫るものだ。違反企業への罰則はなく、行政指導にとどめる見込みのようだが、法的な後ろ楯が整うため、不当に雇用を打ち切られた場合に従業員が訴訟に持ち込みやすくなるという点は看過できない。現在、定年のある企業の9割は60歳。今後は雇用延長に向けた取り組みが求められるが、負担の少ない『再雇用制度』を選ぶ企業が増えることが予想される。

高齢労働力の問題を解決する前提条件として、“排除の論理”の思想から“活用の論理”の

発想への転換が不可欠で、これが高齢化対策を円滑に運用できるか否かの重要なカギとなる。

高齢社員の再雇用では、公的年金の段階的な引き上げという問題が背景にあることは否定できないが、60歳を超えてもなお就労意欲が高いという定年退職者の実態に目を向ける必要がある。

再雇用制度を導入したものの、不況の影響を受けて形骸化している企業も散見される。しかし一方では、長期的な視点から高齢社員の活用に前向きに取り組み、円滑な運用に努めている企業も存在する。事例の4社は、いずれも定年退職者に再雇用の機会を与え、職務で培った経験やノウハウ等を有効に活用している成功例である。

企業名	導入年月	雇用契約	勤務形態	賃金
三井造船 #1	2004年4月	1年 (限度2年、今後段階的に5年まで延長)	フルタイム勤務 パートタイム勤務	時給制 時給レンジは 700円/h～1,400円/h
東京電力 #2	2002年4月	1年 (現行では限度62歳)	通常勤務 弾力勤務 (週3・4・5日の3種)	通常勤務の場合 月額報酬20万円程度
大成建設 #3	2001年4月	1年単位 (最長2年、 2005・6年度は3年)	通常の勤務形態で継続	年収ベースで 退職時の約5～6割
ジェイティービー #4	2000年4月	1年以内 (最長65歳まで更新可能)	フルタイム勤務 パートタイム勤務	年収ベースで約200万円 年金と給付金を加えた 年収は約400～450万円