

高年齢者雇用の促進に向けた課題

富士電機ホールディングス(株)

相談役 加藤 丈夫

. 急速に進んだ高年齢者雇用

性別	項目	年代別雇用率			
		60～64才		65～69才	
		実績	目標	実績	目標
男性		68.8%	90%	49.5%	70%
女性		42.3%	60%	28.5%	50%

主な要因

1. 改正高年齢者雇用安定法の施行
2. 好景気の持続による人手不足
3. 現場力の回復 技能・技術の伝承
4. 社会環境の変化

・雇用延長への取り組み

1. 現状は大半が再雇用

- ・不安定な雇用関係
景気変動に左右されやすい
- ・低賃金(現役時代の50~60%)
高年齢者ワーキングプアの可能性

2. 当面は65才定年定着が課題

- ・ステップを踏んだ着実な前進
- ・条件整備 ~ 労使協議の充実 ~
 - a) 本人の意向と会社の意向のすり合わせ
 - b) 処遇制度の見直し
 - ・仕事別/役割別賃金の導入
 - ・退職一時金制度の見直し
 - c) 職場環境の整備
 - ・高年齢者が能力(経験・知力)を十分に発揮できるような仕事の配分の見直し
 - ・高年齢者の働きやすい職場環境の整備

3. ワーク・ライフ・バランスの定着

- ・労使協議の充実による「生涯生活設計」の拡充

・富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過

1. 選択定年延長制度導入～これまでの経過

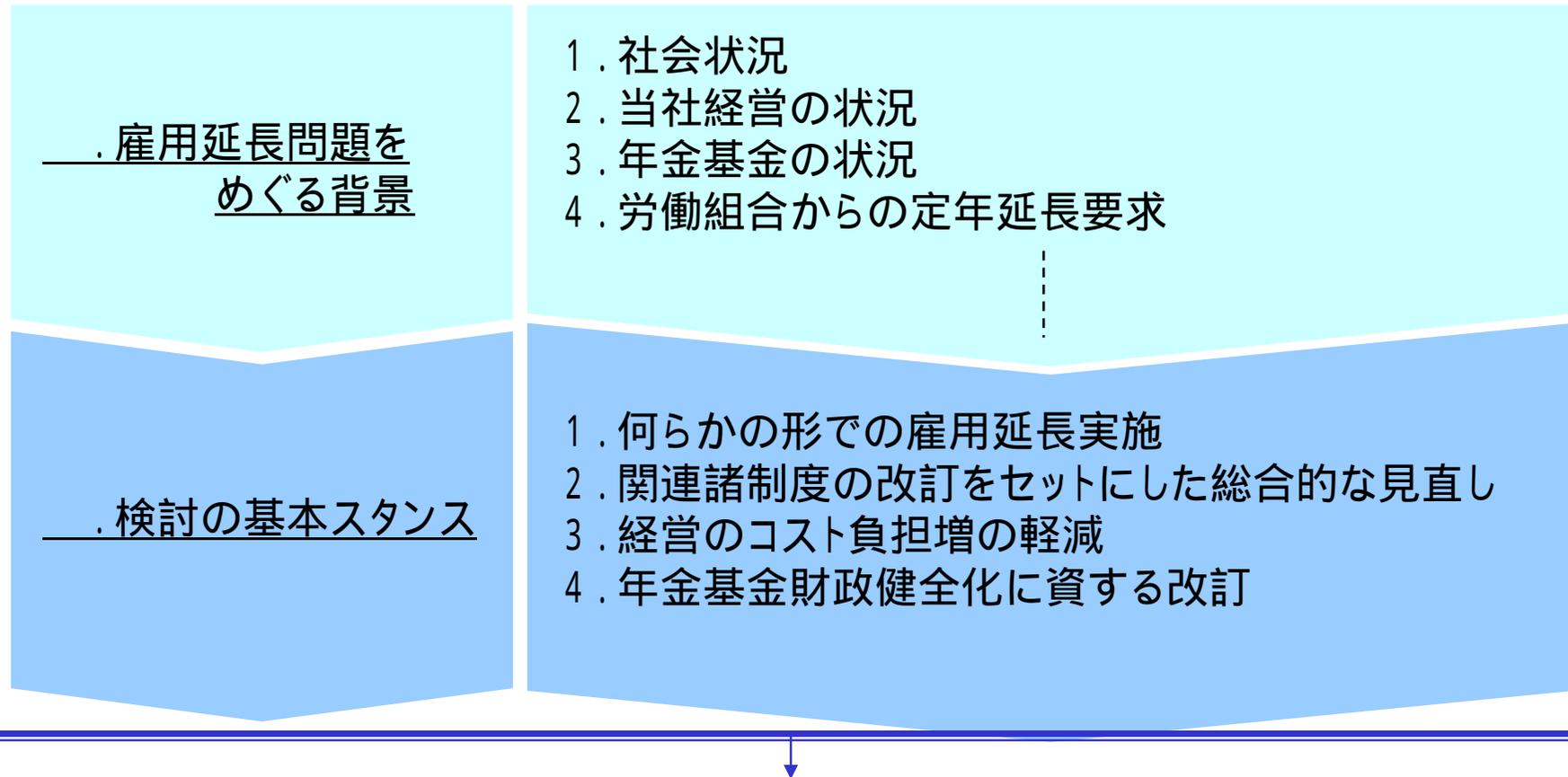
当社Grにおける制度導入から、これまでの経過は下表の通り。

時期	内容
2000年(H12)	選択定年延長制度導入 55歳時点で個人面談(60 or 65歳の選択)
2003年(H15)	「総報酬制」の導入 「高年齢者雇用継続給付」引下げ
2004年(H16)	「厚生年金基金」の代行返上 →企業年金基金への移行 企業年金基金への「変動利率年金」導入
2006年(H18)	選択定年延長制度の一部改訂 57歳時点で個人面談(60～65歳の各年齢を選択)



富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過

2. 選択定年延長制度導入時(2000年当時)の経過

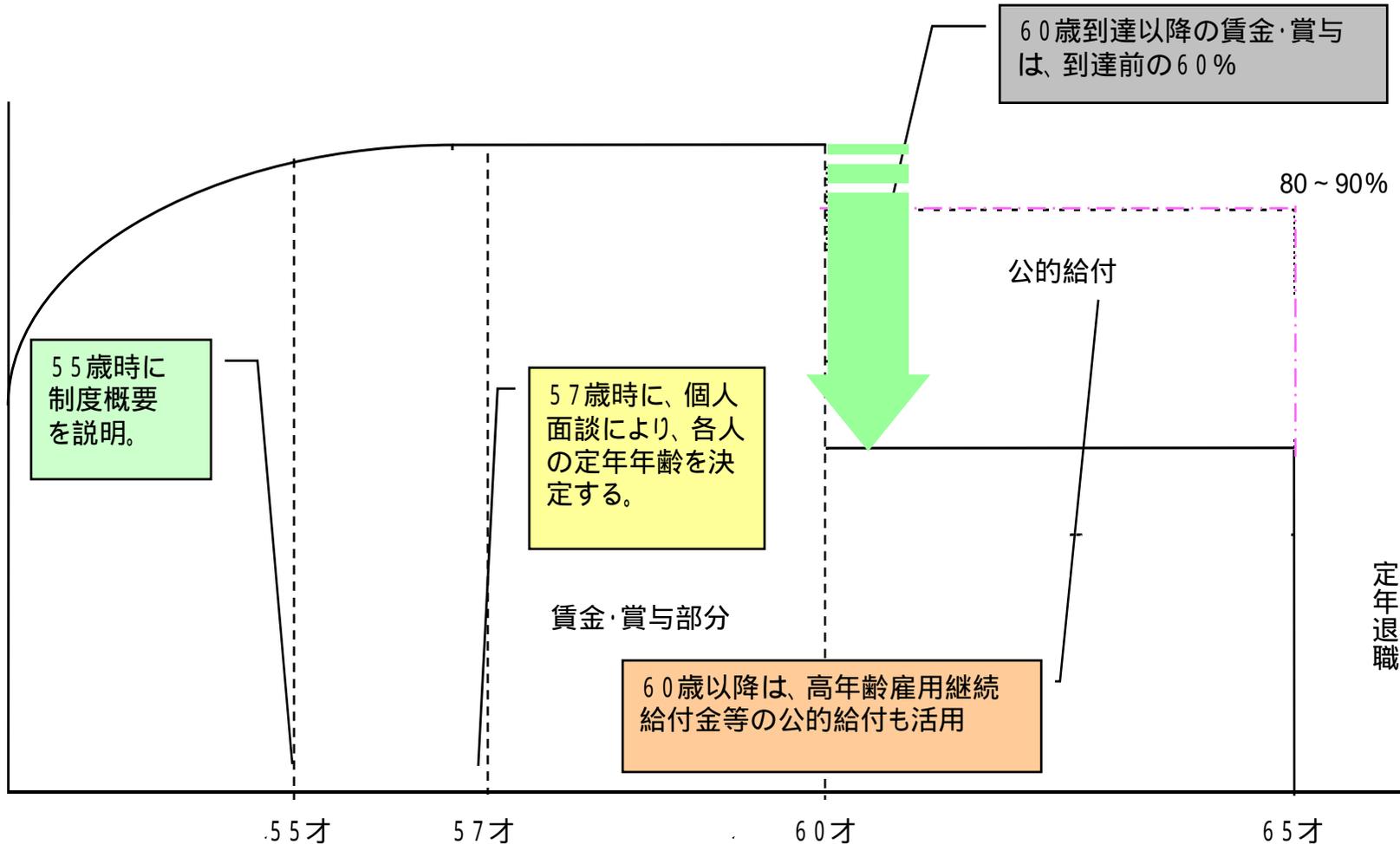


選択定年延長制度導入に向けた検討→導入

富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過

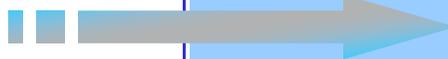
3. 選択定年延長制度の一部改訂(2006年～現在)

年収レベルの見直しイメージ



富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過

4. 選択定年延長制度 改訂前後の制度概要比較

項目	改訂前 	改訂後
選択できる定年年齢	60歳 または 65歳	60～65歳の各年齢の何れか (1年齢毎の選択)
選択する時期	55歳到達年度に個別面談を実施	57歳到達年度に個別面談を実施 55歳到達年度 : 制度説明 59歳到達年度 : 決定内容の確認
60歳以降の処遇運営	非格付け	人事処遇制度に基づく格付け・評価運営
56～59歳の給与・賞与	定年延長選択時: 15% (非選択時: 減額なし)	定年延長選択 / 非選択を問わず 減額なし
60歳以降の給与体系・水準	月額固定給 + 賞与 (60歳到達前の60%程度)	格付けに基づく給与・賞与 の60%
勤務形態	定時勤務	定時勤務が基本

・富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過

5. 選択定年延長制度選択者数

面談実施 年 度	面談対象 生年月日	定年 年齢	面 談 対象者	延長選択者	
				面談時	
2000年度	1943/4/2 ~ 1944/4/1	62才	313	50	16.0%
	1944/4/2 ~ 1945/4/1	62才	292	39	13.4%
	1945/4/2 ~ 1946/4/1	63才	261	41	15.7%
2001年度	1946/4/2 ~ 1947/4/1	63才	384	30	7.8%
2002年度	1947/4/2 ~ 1948/4/1	64才	404	8	2.0%
2003年度	1948/4/2 ~ 1949/4/1	64才	338	17	5.0%
2004年度	1949/4/2 ~ 1950/4/1	65才	425	9	2.1%
(旧制度) 累計			2,417	194	8.0%

新制度 (2008/4月末時点)

2007年度	1950/4/2 ~ 1951/4/1	60 ~ 65才	244	115	47.1%
--------	------------------------	-----------------	------------	------------	--------------

