『60歳以降の働き方』について

【これまでの経緯】

1991年　9月：**社内再雇用制度（スキルド・パートナー制度）の設立**（資料1）

目的･･･バブル期の生産部門を中心とした、「**要因不足への対応**」が主目的に設立。この制度は会社ニーズに応じて、再就職を希望される方について、再雇用を判断する制度。

特徴･･･最長65歳まで就労可能。対象者は事技・技能職。採用枠は要因ニーズに応じ随時決定。

<MEMO>

1999年　3月：**'99ゆめWで「60歳台前半の就労のあり方」について**、労使で検討する必要性を主張

目的･･･労働力が高齢化する中、日本全体・産業・企業の活力維持向上には「日本全体を高齢者を含めた全員で支える社会の実現」が不可欠。また2001年からの厚生年金の支給開始年齢引上げ開始などの環境変化、そして働く者一人ひとりの「生きがい」の確保などから、トヨタにおいても高齢者の働き方について、労使で検討する必要性を主張。

<MEMO>

2001年　4月：**「60歳以降の働き方」について、制度の見直しを実施**

①**スキルド・パートナー制度の見直し**（資料2）

目的･･･少子高齢化や厚生年金の基礎年金部分の引上げ開始などの環境変化、そして**働く者一人ひとりの技能・専門知識・体力・意欲の向上に向けた意識改革**を進め、企業の競争力の維持・強化に貢献できる「職場づくり」につながることを念頭に制度見直し。

特徴･･･最長63歳まで就労可能。対象者は技能職。採用枠は年間採用枠確定後、各職場に提示。

②**選択式再就労システムの運用開始**（資料2）

目的･･･トヨタで培った技能や経験を活かす多様な道筋を開き、従業員一人ひとりの多様なライフスタイル・就労意識に応えるべく、社外での活躍の機会の場を提供。

③**(株)OJTソリューションズの設立**（2002年4月設立）

目的･･･60歳以降の雇用機会の確保、ならびにトヨタで培った技能を生かした社外支援を通じ日本の製造業の産業基盤強化に貢献することを目的として設立。

（トヨタ51%、リクルート49%出資の合弁会社）

<MEMO>

2002年　9月：**スキルド・パートナー組合員化**（資料3）

目的･･･職場内でのコミュニケーションの充実と職場の一体感醸成、組合提供の各種サービスの継続利用。日常の問題解決に向けた相談窓口の明確化やトヨタ労組としての組織拡大・強化による安定した労使関係の維持など。

<MEMO>

2006年　4月：法改正を受けて、**「60歳以降の働き方」について、制度の見直しを実施**

①**新スキルド・パートナー制度の実施**（資料4）

目的･･･公的年金支給開始年齢の引上げに加え、**高齢者雇用安定法の改正を受けて、再雇用制度全般の見直し**を実施。

特徴･･･改正高齢者雇用安定法に準じ、雇用期間を引上げる。対象者は事技・技能職。採用枠という概念はなく、選定基準を満たすことで採用。

②**選択式再就労システムの登録会社の拡充**

目的･･･社外就労を希望する方をバックアップするために、これまで以上に就労職務を拡大。

<MEMO>

<資料1>

報告4　第1回「中高齢化対策委員会」報告

再雇用制度（スキルド・パートナー）の実現に向けて！

〈再雇用制度〉

項目		取り扱い内容
Ⅰ、基本的取り扱い	(1)対象者	▼社員（係・工長級以下）の満60歳定年退職者で、本人希望があり会社が適当と認める者。 ＊導入時の特例…91年9月～92年2月までの間は、60歳定年退職後2年以内(満62歳以下)も対象。
	(2)身分	▼スキルド・パートナー(SP)。 （職能資格・職位なし） ▼非組合員。
	(3)再雇用期間	▼60歳定年退職後、最長5年間（満65歳まで）。 ▼1年毎の契約更新とし、更新時に対象者選定時の基準・手続き（下記Ⅲ）で見直しを実施。 ▼定年退職日から再雇用日の間に、全員リフレッシュ期間を設定（1・3・6カ月いずれか）。
	(4)その他	▼要員・工数管理の内数（1人工）。 ＊基準時間の数定上、個別に配慮する。 ▼所属は人事総務括部署付（各工務部・部門総括部署等）とし、各職場へ応援の形とする。
Ⅱ．業務		▼対象業務については、会社としての必要性を吟味して決定。当面は技能系・特務系職場に限定（但し事技系職場でも、業務ニーズの極めて高いものは個別に判断する）。 ①原則として定年退職時の担当業務（管理・監督業務等は除く）。 ②特に職場・人事総括部署が必要と認めた部内の業務（ex高度な技能、熟練を要する業務）。
Ⅲ．対象者選定		▼定年前6～3カ月 ①所属長(課長)が本人と面談を実施し、勤務パターン・リフレッシュ期間・希望勤務期間等を確認。 ②職場判断を踏まえ、人事総括部署の面接を経て内定し、職場・本人へ通知。 ▼再雇用時 ・健康診断を実施の上、人材開発部にて最終決定。

Ⅳ．勤務パターン別細部		フルタイム型	パートタイム型
1．勤務・休務		▼8H／日　40H／週	▼半日勤務（4H／日　20H／週） ▼勤務時間帯は、業務ニーズと本人希望で決定。
	(1) 勤務制限	▼常昼定時勤務。	
	(2) 年休	▼初回：12日～再雇用月　2回目：15日　以降1日ずつ付与日数増。	
	(3) 傷病休職	▼なし。　連続20日で傷病欠勤満了。	
2．処遇	(1) 会社支給 ①月例賃金 ②賞与 ③慰労金	▼300万円／年程度。 ・16万4千円／月（時間給1,000円程度）。 ・年間で月例賃金の4カ月程度。 ・1,500円程度×出勤日数。	▼130万円／年程度。 ・8万2千円／月（時間給1,000円程度）。 ・年間で月例賃金の4カ月程度。 ・なし。
	(2) 在職年金および総収入	▼年金5割受給 〈モデルケース〉 ・勤続40年 年金額　120万円／年 総収入　420万円／年 ・勤続20年 年金額　72万円／年 総収入　372万円／年	▼年金全額受給 〈モデルケース〉 ・勤続40年 年金額　240万円／年 総収入　370万円／年 ・勤続20年 年金額　144万円／年 総収入　274万円／年
3．福利厚生	(1) 社会保険	▼厚生年金・健康保険・雇用保険とも被保険者	▼非加入
	(2) その他	▼作業衣貸与は可。財産形成諸制度等の加入なし。	▼同左

〔導入開始予定時期〕　平成3年9月より

質疑

組合	会社
○〈業務について〉夜勤・残業の制約があるが、それを理由に再雇用を拒むことのないよう職場への理解活動をお願いする。また、再雇用者や女性技能員の増加を睨み、体制面の整備や仕事の取り回しの工夫を実施していただきたい。	●職場によっては、そうしたマイナス面を強調する場合もあるが、今後はこうした者をいかに上手に活用していくかという観点から、職場の体制づくりを進めていく必要があり、理解活動を積極的に進めていきたい。
○〈要員・工数管理〉基準時間の設定上個別に配慮するとあるが具体的には…。職場の運営上無理がなく、本人も負担とならないよう、実施に即した管理をお願いする。	●再雇用者の配置される工程について、基準時間を実態に合わせて見直し設定する。
○〈評価について〉働きぶり、頑張りぶりに応じてやる気につながるようなプラス面での評価をお願いする。	●その方向で考えていきたい。

〈今後の中高齢化対策全般〉

・中高齢者が60歳まで意欲と活力を持って働き能力を最大限発揮することができるよう、55歳以降の仕事・処遇のあり方や年金・退職金など中高齢化の問題について話し合いを進めていく。
・中高齢化対策委員会で、お互いの問題意識を整理しつつ、今後取り組むべきテーマ、スケジュール等について確認する。

〈執行部判断〉

▼昨年秋の取り組み以降、やや期間を要したが、中高齢化対策の大きな柱である再雇用制度について、まず実現のめどをつけることができた。内容的にも、執行部の意向を踏まえたものであり、他社の制度と比較しても問題はないと判断し、基本的には会社提案の内容で受け入れていきたい。
▼導入後についても、問題点があれば見直し、順次よりよい制度にしていきたい。
▼今後は、中高齢者全般の問題について、職場の実態や意見を十分に集約しながら、「中高齢化対策委員会」の場を通じ精力的に検討を進めていく。

＜資料２＞

12．11．16

執行部

「60歳台前半の働き方に関する話し合い」（＃２）報告

論議内容

（１）「スキルドパートナー制度（福利厚生）」について

組合	○前回の話し合いの際に「検討中」とされた、スキルドパートナーへの「ハッピーライフ」「すまいるプラン」「財形」の適用に関する検討結果について伺いたい。
会社	●以下のとおりとしたい。 ①ハッピーライフ　：新規加入、継続加入（注１）ともに可 ②すまいるプラン　：新規加入、継続加入（注２）ともに可 ③財形（一般）　：新規加入、継続加入（注２）ともに可 ④財形（年金・住宅）：新規加入は不可、継続加入（注２）は可 （注１）但し、待機期間中は保険料が上昇／（注２）但し、待機期間中は休止扱い
組合	○年齢的制約がある項目を除き、福利厚生制度全体として、社員と同様の適用となったことは、新しい「スキルドパートナー制度」を立ち上げるにあたって大きな意味を持つものと判断。

（２）「多様な働き方の選択肢」について

＜基本スタンス＞

組合	○スキルドパートナー制度以外の「多様な働き方の選択肢」についても、組合員の関心は大変高い。 ○60 歳以降の就労を望む方に「多様な働き方の選択肢」を用意し、それに向けた自己改革により自らのワーキングライフを充実させ、一人ひとりがよりいきいきと働ける、強い職場づくりにつなげていくべきと考えているが、会社としての 60 歳以降の就労の基本スタンスについて、これまでの論議も踏まえ、あらためて確認したい。
会社	●基本的に、『「本人の選択と会社の選別」がマッチし、より多くの方が、60 歳以降も意欲を持って元気に活躍いただけるようにしていきたい』と考えている。 ●「多様な働き方の選択肢」を整備・拡充していく上では、高年齢者の方の「働き方の向上」が不可欠であり、そのための「自助努力」の促進と、「自己責任意識」の醸成を強く求めていく。 ●『６０歳まで努力し続け、頑張った方には、６０歳以降も就労の道がある』ということが、「６０歳台前半の働き方」を考える上での大原則。 ●そのために、「従業員が定年後の生活設計を自らデザインし、実践すること」のサポートや、新人事制度を軸とした「ワーキングライフプラン」の一層の充実を図っていきたい。
組合	○高年齢者の働き方の向上とそれに向けた意識改革の必要性は組合としても理解する。「個々人が自らに磨きをかけることにより、結果として職場が強化されていく」という好循環を生み出すためにも、努力を重ねた上で、就労を希望する方に対しては、その機会を最大限拡大していくよう努力いただきたい。 ○また、生活設計サポートについては労使でそれぞれの役割と機能を整理した上で連携して進めていきたい。

＜具体的内容と将来の対応＞

会社	●60 歳を迎える方は大きく次の４つの中から自らの進路を選択いただくことになる。 ①将来的なケースとして想定しているが、「海外事業体やグループ内外の各企業」において、高いノウハウを活かし、工程改善や改善指導、品質・安全などの管理体制構築、人材育成に活躍いただくコース ②トヨタの直接雇用である「スキルドパートナー」として活躍いただくコース ③派遣会社に登録しトヨタに「派遣」される、または、トヨタがアウトソースした業務を「請け負う」会社で委託業務に従事するコース

会社	④リタイヤして、悠々自適に60歳以降の人生を送るコース ●「スキルドパートナー」については、技能職を対象とし、生産部門を中心に初年度は約 100 名程度の採用を予定している。 ●「派遣・請負」は、既に取り組みが一部始まっている「技術部門」をはじめ、「保安業務」「寮管理業務など」「製造現場の設備保全業務など」を、初年度より導入していきたいと考えている。 ●製造現場への「派遣」形態の導入も、法的に適用が可能となれば、検討していきたいと思う。 ●「生技・間接部門」については、現在、具体的な働き方を含め導入を検討中である。 ●「派遣・請負」については、まずは、希望業務に対応した派遣・請負会社に登録していただき、当該会社からの勤務要請連絡を待っていただくことになる。但し、その際の待機期間は業務（登録）内容により様々であり、倍率（競争率）の多寡などにより結果的に、要請が無いこともあり得ることをご理解いただきたい。 ●事技職は、「スキルドパートナー」については対象外であるが、希望業務に対応した派遣・請負会社への登録は、技能職同様としていきたい。
組合	○今回の「多様な働き方の選択肢」の提示は、個々人にあった形で、トヨタで培った技能・技術・知識を発揮し、貢献する道を開くことになり、本人のみならず職場にとっても極めて意義深い。 ○特に、可能なものについては 2001 年 4 月より順次導入開始する旨決定いただいたことは、より多くの人が早期に就労の機会を得ることにつながり、極めて大きな前進である。 ○今後は、検討中の項目の検討を加速していただくとともに、この「多様な働き方の選択肢」を拡充し、希望者に対して、意欲・活力を持って働く機会を提供できるよう、全社的にその活用の検討を進めていただきたい。

＜対象者への展開＞

会社	●毎年、対象者に「多様な働き方の選択肢」の具体的内容を提示した上で、まずは「スキルドパートナー」について、前年秋に次年度分の採用枠を各職場に提示し、人選を実施。 そして、「スキルドパートナー」の人選終了後（年明け）に「派遣・請負」の登録を展開の予定。 ●現在、「スキルドパートナー」については、来年度対象者本人の希望調査・希望者と職場上司（課長）との面談を行っているところであり、今後、人事面接などを含め、本年中には来年度の採用者を決定していく。 ●「派遣・請負」の登録については、年内に運用細部を確定し、年明けには、来年度の対象者に具体的な内容を展開していく予定である。 ●今後は、より多くの方に、「豊かな経験」と「高い技能」を活かして、60 歳以降も意欲を持って元気に活躍していただけるよう、検討中の項目の具体化を進め、「多様な働き方の選択肢」の質的、量的充実を図っていきたい。

４．執行部判断

○少子高齢化が進展する中、日本全体、そして産業・企業の活力維持のために高年齢者がいきいきと働き続ける枠組みを構築する必要性、そして 2001 年 4 月から始まる厚生年金基礎部分の支給開始年齢の段階的引き上げへの対応の必要性を踏まえ、60 歳以降の就労について会社へ話し合いを申し入れて以来、2年間に渡って労使で徹底的に話し合いを重ねてきた。

○スキルドパートナー制度の福利厚生部分については、今回の新規適用項目を加えることにより、スキルドパートナーの位置付けに相応しい、安心して働ける制度とすることが出来たと判断する。

○加えて、具体的な「多様な働き方の選択肢」の全体像を引き出すとともに、可能なものについては 2001 年 4 月からの運用開始、より多くの方に就労の機会を提供すべく、質・量面で内容を充実していく会社の意志を確認することができたことは、極めて大きな前進。

○60 歳台前半の働き方の全体像の明確化により、働く者の安心感や、将来の明確な目標となり、結果として強い職場づくりにつながり得ると判断する。

○また、他産業でも６０歳以降の就労確保に向けての取り組みが進んでいる中にあって、労使で一定の社会的責任が果たせたと考える。

○今後、「スキルドパートナー制度」については、制度運用をしっかりとフォローしつつ、必要に応じて社会の動向を踏まえての諸条件の見直しを会社側に働きかけていく。

○「多様な働き方の選択肢」についても、運用面での改善や、検討中の項目の早期導入に向けての会社への働きかけを継続的に行っていく。

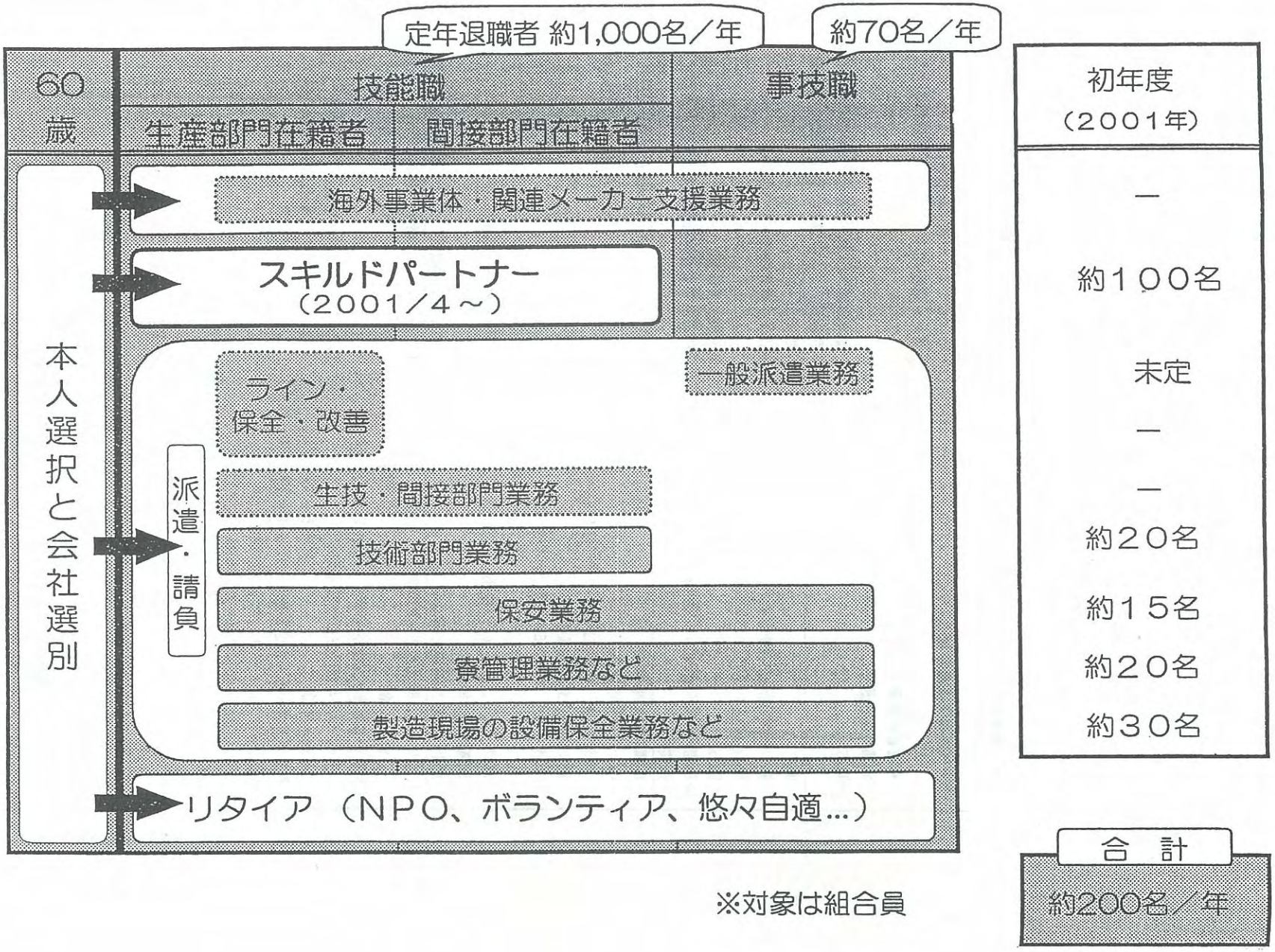
以　上

【スキルド・パートナー制度概要】

※）太字部分が変更・追加／網掛け部分が今回の話し合い（11/3)の結果適用となった項目

項目	新制度	現行制度
①対象者	・ＣＸ級以下（技能系のみ） ・同右	・上級専門職、ＣＸ級以下 ・本人希望があり、会社が適当と認めた者
②再雇用期間	・当面、最長満６３歳まで ・同右	・最長満６５歳まで ・１年毎の契約更新
③待機期間	・１，２，３カ月（職場ニーズ優先） ・同右	・１，３，６カ月 ・待機期間を置かずに勤務することも可
④業務配置	・同右 ・個々人の保有能力を考慮し、会社が決定 ・生産変動による応援も実施	・会社としての必要性を十分に吟味した上で決定 ・原則、定年退職時の業務を継続 （除く、管理・監督業務） ・職場、人事総括部署が必要と認めた部内の他業務
⑤採用枠	・毎年秋に次年度の年間採用枠を確定し各職場に提示	・要員ニーズに応じ、随時決定
⑥採用決定時期	・定年退職前年度の１２月末までに決定し、希望者本人に通知	・定年退職６～３カ月前
⑦選考ステップ	・同右（希望者全員と面談） ・希望者の直属上司であるＣＬ・ＧＬ（対象がＣＸ級の場合は課長）には、必ず確認 ・同右	・所属長が本人と面談し、職場で可否を判断 また、勤務パターン・待機期間を設定 ・職場判断を人事総括部署へ提出し、面接を実施 面接結果を、人事部・職場・本人に通知
⑧人選基準	・同右 ・能力（専門技能修得制度Ａ級相当レベル）、健康、体力（※） ・同右 ※再雇用時に健康診断・体力測定を実施し、人事部にて最終決定	・要員ニーズ ・能力、健康（※） ・希望の再確認 ※再雇用時に健康診断を実施し、人事部にて最終決定
⑨勤務パターン	・配属職場に準ずる （例：常昼勤務職場） フルタイム型 ８Ｈ／日 ハーフタイム型４Ｈ／日 （例：連続２交替制職場） フルタイム型 ７Ｈ３５Ｍ／日 ハーフタイム型４Ｈ０５Ｍ／日 または３Ｈ３０Ｍ／日 ・常昼、連２、連３などの勤務、残業・休出有り （配属職場に準ずる） ・原則、職場ニーズを優先	・フルタイム型（８Ｈ／日）および ハーフタイム型（４Ｈ／日） ・常昼勤務、残業無し ・本人希望と職場ニーズを調整した上で個別に決定
⑩処遇（ﾓﾃﾞﾙｹｰｽ）	【フルタイム型（連２・残業無）】 （会社支給） 約３００万円／年 （厚生年金等を含めた合計額） 約４９０万円／年 【ハーフタイム型（連２・残業無）】 （会社支給） 約１５０万円／年 （厚生年金等を含めた合計額） 約４１０万円／年 ＊上記試算には、深夜・交替手当は含まず また、月額賃金は勤務形態（常昼・連２）に関わらず同一 ・同右	【フルタイム型（常昼・残業無）】 （会社支給） 約３００万円／年 【ハーフタイム型（常昼・残業無）】 （会社支給） 約１３０万円／年 ・賞与査定有り
⑪福利厚生 １．ウェルチョイス	・ポイント（75/年）付与（フルタイムのみ） ・セレクトメニュー利用可 ＊各制度の対象資格により一部対象外あり （定年後プラン積み立てなど）	――
２．すまいるプラン	・新規・継続（待機期間中は休止扱い）ともに可	・適用外
３．財形（一般）	・新規・継続（待機期間中は休止扱い）ともに可	・適用外
財形（年金・住宅）	・継続（待機期間中は休止扱い）のみ可	・適用外
４．ハッピーライフ	・新規・継続（待機期間中は保険料が上昇）ともに可	・定年後総合保障のみ適用
５．新車社内販売	・適用	・適用外
６．通勤費補助	・支給あり	・支給せず

６０歳台前半の働き方 ～ 多様な働き方の選択肢



※対象は組合員

<資料 3>

第1号議案

スキルドパートナーの組合員化について

標記の件、スキルドパートナーの組合員化について、下記の通り提案いたします。

1. スキルドパートナーの組合員化の背景

○組織財政検討委員会の答申を受け、スキルドパートナーの組合員化について、48期後期から取り組みを加速。
○執行部内での議論を経て、3月の評議会では進捗状況を職場報告。
○02年４月以降、スキルドパートナーの方全員とのトークも行い、執行部として突っ込んだ論議・検討を実施。
○ユニオンショップ(※)制での組合員化について会社との合意に至り、今回提案。

※ユニオンショップ：従業員は必ず労働組合に加入しなければならず、従業員が組合から除名されたとき(又は、脱退した)には会社はこれを解雇しなければならないというショップ制のこと。管理者などは除く。労働協約により対象者を決定する。

2. 定義

○スキルドパートナーは、トヨタ自動車労働組合の「スキルドパートナー会員」として組合員とする。

3. 組合員化の目的

①職場内でのコミュニケーションの充実と職場の一体感醸成
②組合が提供している各種サービスの継続利用
③スキルドパートナー制度運用に対する意見反映
④日常の問題解決に向けた相談窓口の明確化
⑤組合活動に対する豊富な知識や経験の活用
⑥トヨタ労組としての組織拡大・強化による安定した労使関係の維持

4. 組合加入の形態

○現在の組合員と同様、ユニオンショップ協定に基く加入とする。

5. スキルドパートナー会員への対応

○以下に示す権利・義務は一部制限するものの、組合規約上の資格及び組合が提供する各種サービス、評議会ニュース等の情報展開は現在の組合員と同様とする。
<制限する権利・義務>
①スキルドパートナーの賃金・一時金など基本的労働条件は、基本的には取り組まない。
②組合役員に選挙される(組合役員になる)ことはない。

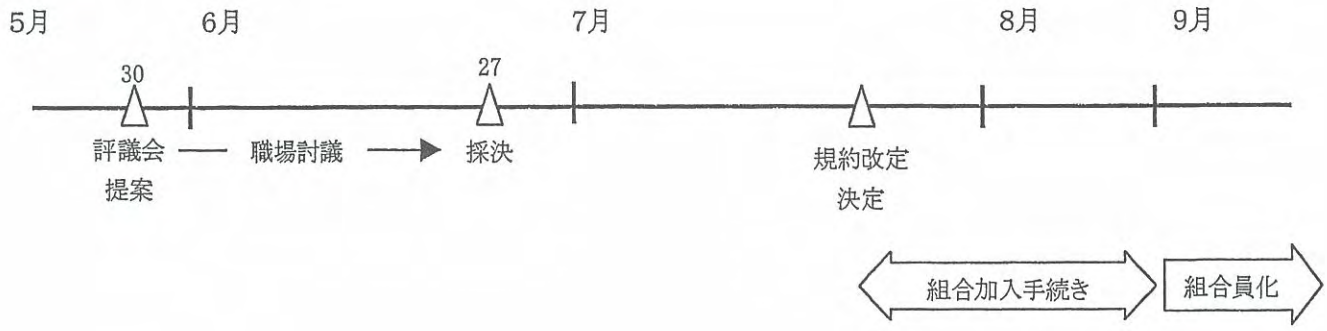
6. 組合費について

○下記の観点から、組合費については事業費・上部団体費・共済費に相当する毎月定額の1,500円とする。
◆スキルドパートナーの賃金水準(月19万円程度)
◆権利・義務が一部制限されること
◆スキルドパートナーの就労期間
◆電機をはじめとする他労組の動向　※ハーフタイム勤務者の組合費も同額。
○待機期間については、組合費を徴収しない。
○組合費の徴収は、給与からのチェックオフ(引き落とし)とする。
○全ト参政会費についても、現在の組合員と同様、還付金から徴収とする。

7. 組合員化の時期について

○平成14年9月からとする。

8. 今後のスケジュール



60歳以降の再雇用制度に関する特別分科会 報告

７月２９日に会社との話し合いを行いましたので報告します。

１．分科会要旨

①再雇用制度（社内）の細部確認
②制度運用のスケジュール確認、および今後の取り組みの進め方議論

⇩

２．執行部判断

○細部項目を含め制度全体を確認し、**今後の議論の進め方について労使の認識を合わせる**ことができた。
○本取り組みは、制度内容を固めた**これからが正念場。全社レベル・支部レベルで労使が連携を深めていくことが重要**であり、より充実した制度となるように**労使で協力して取り組みを継続**していく。

３．内容

1 「60歳以降の再雇用制度（社内）」細部項目

◎ここがポイント！

・年収水準や一時金をはじめ、**制度全体の細部項目内容が具体的に示され**ました。

○：**今回の分科会で確認した内容**　　※太字部分が変更・追加

	項目	新制度	現行制度
○	制度名称	**60歳以降の再雇用制度**	―
	対象者	技能職 ： ＣＸ級以下 **事技・医務職 ： 上級専門職以下**	技能職 ： ＣＸ級以下
○	再雇用者の呼称	同右	スキルド・パートナー
	雇用形態	同右	常勤嘱託 （1年契約、選定基準で更新判断）
○	勤務形態	同右 ※勤務形態の多様化については、試行職場にて２～３年程度「パートタイム的な働き方の検討」を行い、実現の可能性や具体的な導入方法を検討。	・フルタイム勤務（現役社員と同等） ・ハーフタイム勤務 （勤務形態・所定労働時間を、業務ニーズに応じ会社が個別に設定）
○	休日・休暇	同右	社員に準ずる
	雇用年齢の上限	**改正高齢者雇用安定法に準ずる** ・'06年度の定年退職者　：満63歳到達まで **・'07・'08年度の定年退職者：満64歳到達まで** **・'09年度以降の定年退職者：満65歳到達まで**	満63歳到達まで
	職位・資格	同右	付与しない
○	待機期間	同右	期間は１、２、３ヶ月 （基幹職の所属長が認めた場合に限る）
○	その他	同右	社員と同様、異動・応援を行う場合あり

<table>
<tr><th></th><th>項目</th><th>新制度</th><th>現行制度</th></tr>
<tr><td></td><td>働き方・
職務</td><td>定年退職時の資格に応じて設定
（評議会ニュース No. 0776 参照）</td><td>－</td></tr>
<tr><td></td><td>選定基準</td><td>健康・能力・チームワークで判断
（評議会ニュース No. 0776 参照）</td><td>・健康診断、体力測定
・能力：専門技能習得制度Ａ級相当レベル
・組織で仕事をする観点、意欲の高さ</td></tr>
<tr><td></td><td>採用枠</td><td>採用枠の概念なし
（選定基準を満たすことで採用）</td><td>年間採用枠を確定</td></tr>
<tr><td>○</td><td>年収水準
（2年目の
イメージ）</td><td><table><tr><th>職種</th><th>定年退職時の資格</th><th>会社支給（手当 除く）</th></tr><tr><td rowspan="2">技能職</td><td>CX級・SX級</td><td>約450万円</td></tr><tr><td>EX級以下</td><td>約350万円</td></tr><tr><td rowspan="3">事技・医務職</td><td>上級専門職</td><td>約450万円</td></tr><tr><td>専門職</td><td>約350万円</td></tr><tr><td>業務職</td><td>約250万円</td></tr></table>ハーフタイム勤務は半額を目処に支給</td><td><table><tr><th>職種</th><th>会社支給（手当 除く）</th></tr><tr><td>技能職</td><td>約340万円</td></tr></table>ハーフタイム勤務は半額を目処に支給</td></tr>
<tr><td>○</td><td>一時金</td><td>・上記の年収水準をベースに、会社業績に応じて変動（年２回）
・「期待水準以上の成果」があったと会社が判断した者に対しては加算あり</td><td>４０万円程度/半期　（年２回）
・会社業績との連動なし
・成果の反映なし</td></tr>
<tr><td>○</td><td>福利厚生</td><td>ウェルチョイスの年間付与ポイント
・フルタイム勤務者　：８０Ｐ
・ハーフタイム勤務者：４０Ｐ</td><td>ウェルチョイスの年間付与ポイント
・フルタイム勤務者　：８０Ｐ
・ハーフタイム勤務者：対象外</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>同右
・定年後プラン個人年金コースの積立は、原則継続可</td><td>現役社員に準じた内容
（スキルド・パートナーの特性を考慮し、一部制度は利用対象外）</td></tr>
</table>

☆執行部の見解

・賃金（年収水準）については、「製造業の中での優位性」や公的支給等を含めた「生活の安心感」の観点からも問題のない水準。ただし処遇に応じた適切な職務付与が確実に行われることが必要。
・一時金について、現役組合員と同様に業績や成果を反映することは、意欲・活力を引き出す観点からも意義のあることと考える。
・ただしこれら処遇面については、今後の状況によっては労使で話し合う必要があると考える。

2 出向者について

◎ここがポイント！

・社外出向先で定年退職を迎えられる方についても、社内の 60 歳以降の再雇用制度および選択式再就労システムを利用することができます（ただし社内の 60 歳以降の再雇用制度を利用する場合の配属先については、会社が決定）。

☆執行部の見解

・社内で定年退職を迎える方々と同等の扱いであり、本人の意向によって定年退職後の働き方を考えられることから、社外出向による不利な点がないものと受け止める。