

2024年2月15日
株式会社 九電工

定年退職者雇用継続制度の改定について

当社では、現行65歳を就労上限年齢としている「定年退職者雇用継続制度」について、従業員のニーズに応える新たな制度として改定いたします。

現行制度は、定年前のキャリアや保有資格等により処遇を決定していますが、新制度では職務内容に基づき、処遇を決定する、いわゆるジョブ型に近い制度となります。

記

1. 制度改定の目的

- (1)雇用の確保(70歳まで勤務可能)
- (2)多様な職務や働き方を提供することで更なる働く意欲の喚起に繋げる。
- (3)賃金水準を大幅に改善し、処遇向上を図る。

2. 制度導入

2025年1月予定

※今春の労働組合との労働協約改定交渉を経て、最終決定する予定。

3. ご参考

定年退職者雇用継続制度の改定について(別紙)

以上

(別紙) 定年退職者雇用継続制度の改定について

1. 制度について

項目		現行制度	新制度
継続上限年齢		65才迄	70才迄
報酬決定		定年前キャリア・保有資格等に基づき決定	「役割定義書」に基づき、従事する業務内容とレベルに応じて決定
労働条件	契約期間	誕生月の翌月1日から1年間	4月から3月までの1年間
	短縮勤務	時給（2パターンの固定額）	常勤者と同様に職務格付し報酬額を時給換算
	私傷病休職	無し	有り（3ヵ月）

2. 主な変更点

- (1) 現行制度では定年前のキャリアや保有資格等に考慮して処遇を決定していたが、新制度では職務格付けという考え方を取入れ、「職務グループ」と「役割遂行難易度」に基づく「役割定義書」の区分に応じて決定する、いわゆるジョブスクリプションに応じて報酬が決まるジョブ型に近い制度へ変更した。
- (2) 現行制度では誕生月の翌月から1年間の雇用契約としているが、新制度では年度期初の4月から1年間の契約へと変更した。
- (3) 現行制度では無かった、私傷病のための休職制度を設けた。

3. 参考

- (1) 制度改定に際して実施した社内アンケートでは、半数以上の従業員が70才迄の就労を希望している。その一方で、処遇の改善を求める声が多く、これに応える内容を盛り込んだ制度へ改定した。
- (2) 定年以降も現場第一線で成果を上げる業務への従事を望む従業員も一定数おり、元気でやる気のある者にはそのような職務グループを選択してもらい、役割（業務内容・遂行難易度）に見合った報酬を支給することが可能な制度へ改定した。

4. 導入時期

2025年1月予定

以上