

短時間労働関係

A社 電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数 1万人以上	B社 百貨店業 従業員数 3～5千人未満
<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パートは、全社で300人程度。 ○ 元社員である女性が、育児が一段落した後に再び働くケースが多い。 <p>労働時間等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1日3-5時間、週5日程度の勤務。主な職務は、データ入力、書類整理、ファイリング等。 <p>社会保険の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 社会保険は適用されない。 	<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パートは、約2,800人（正社員：パート＝1.7：1）。 ○ 長時間勤務パート（社保適用）と短時間勤務パートに区分（両者の比率は7：3）。 ○ ほかに、短大卒相当の契約社員（1年更新）も採用。 <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パートは時給制で、基本給（平均約950円）＋能力給（最大350円）。 ○ 賞与は、長時間パート2ヶ月、短時間パート1ヶ月。 ○ 年収は多くて250万円程度。短時間パートの場合は、103万円以内が8割、103-130万円未満が2割。 <p>社会保険の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 所定労働時間が週27時間以上の者に社会保険を適用（パートの7割が該当）。 <p>就業調整等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間勤務のパートが年収を抑えるために多忙時に休むことで、業務に支障が生じることがある。 ○ パートの時給を上げた場合、年収が103万円や130万円の基準を超え、本人の意にそぐわなくなるため、昇給は余り行っていない（昇給に代わるインセンティブのあり方が課題となっている）。
<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 当社では、競争の激化や、売上げの低迷等の事情から現在合理化を推進中。そのような状況下で社員の一部を営業等にシフトしており、パートに関しては雇用を縮小している状況。 ○ したがって、適用拡大に伴う事業主負担の問題は当社では生じないと思われる。 <p>適用回避行動の可能性等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 当社のパート労働者は、第3号被保険者となっている者が圧倒的多数であり、また、金銭的に困って働いている訳ではないため、保険料負担が生じた場合でも、追加的に就労して手取りを増やそうとは考えず、さらに保険料負担の水準によっては退職する者が出てくる可能性も考えられるのではないか。（担当者の個人的な印象） 	<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人事サイドとしては保険料負担の掛からない勤務時間の短い者を活用しよう現場に求めている。しかし、採用権限を有している現場では、勤務シフトを組み易い等の理由で、社会保険が適用される長時間勤務のパートの採用を希望しており、実際にも、その比率は近年次第に高まっている状況にある。 ○ 適用拡大がなされた場合、短時間勤務の者を積極的に採用する理由はなくなるので、勤務時間が正社員に近い形態の者の雇用拡大について検討する。 <p>メリット等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 現場がこれまで主張していたように、長時間勤務者が増えれば勤務シフトが組み易くなる。

<p>C社 百貨店業 従業員数 5千人～1万人未満</p>	<p>D社 電気機械器具製造業 従業員数 1万人以上</p>
<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 契約社員とパートは約5千人（正社員と契約社員・パートの比率は1.1：1）。 ○ 販売業務を行う販売専任契約社員（週35時間）、販売業務、販売サポート業務及び事務業務を行う短時間パート（週28時間未満、平均24時間程度）・長時間パート（週30時間）に区分。 ○ ただし、繁忙な時間帯に重点的に短時間の者を充てることが合理的と判断し、近年は長時間パートは採用せず、より時間の短い短時間パートを中心に採用。 ○ 販売専任契約社員、短時間パート、長時間パートの比率は、1対1.2対3。短時間パートのうち、約半数が主婦、約1割が学生、残りはフリーターなど。 <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 販売専任契約社員は月給制で、年収200-400万円。 ○ 短時間パート、長時間パートは、ともに時給制（基本時給＋地域給与＋付加給）。 ○ 短時間パートの場合で、年収は、全体の5割が103万円以下。103万円を超える者の殆どはフリーターであり、また130万円を超える者は殆どいない。 <p>社会保険の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 販売専任契約社員及び長時間パートには、厚生年金が適用される。 <p>就業調整等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 年末の就業調整については、毎月現場で計画的に管理しているため、以前ほど困ることはない。 	<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間労働者の数は、60歳未満の者を除き、約430人（本社の人事部門で把握している者の数）。 <p>労働時間等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 所定労働時間は1日7時間、週5日勤務。 <p>社会保険の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全員に厚生年金が適用されている。
<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主負担は、少なくとも年間約3億円（労務コストの0.6%程度）の見込み。 ○ コストへの対応としては、業務の効率化を検討。なお、賃金の引下げによるコスト増への対応は困難（雇用競争力が低下し、優秀な人材が他社への流出する結果となる）。 <p>適用回避行動の可能性等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働時間の引下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではない（かつて週20時間のパートを募集したが、ほとんど応募がなかった）。 ○ また、あまり極端に勤務時間が短くなると、商品知識等が乏しくなりサービスの低下が懸念される（結果的に、定型的な業務など限定的なものにならざるを得ない）。 ○ 1日の労働時間を増やし、労働日数は減らす手法も、結果的に客が少ない時間帯にも人を配置させることとなる。 <p>スリット等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「社保適用、基本給＋出来高給」という条件での募集には比較的優秀な者が応募してくるので、短時間パートの場合でも優秀な人材を採用できるようになることが期待される。 ○ パートを被扶養者の認定基準を気にせずに手当等で処遇することが可能となる。 	<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 現在でも全員が厚生年金に適用されていることから、適用拡大に伴う影響はない。

<p>E社 鉄道業 従業員数 5千～1万人未満</p>	<p>F社 スーパーマーケット業 従業員数 1千～3千人未満</p>
<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パート・アルバイトは、季節によって出入りが大きいですが、年間平均で1,000人程度(アルバイトは学生が主体)。 ○ 文化・レジャー部門を中心に雇用。同部門は、元々は社員が主体であったが、昨今は、退職者等の補充はパート・アルバイトが主体(正社員は、レジャー施設の管理企画的な仕事に従事)。 <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時給制であり、単価等は個人によって違う(現場において決定される)。 <p>社会保険等への加入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険に加入しているパートは、パートアルバイトの約半数(500程度)であり、その大半が社会保険にも加入しているものと思われる。 	<p>短時間労働者の雇用状況等</p> <p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パート2,508人、アルバイト1,113人(全従業員に対する短時間労働者の割合は約60%)。 ○ ① 1日4時間、週20時間、非課税限度額以内で勤務するAパート(2,096人) ○ ② 1日6時間、週30時間で勤務するBパート(267人) ○ ③ 1日6時間、週30時間、各部門の責任者程度の業務を行うEパート(45人) ○ ④ 60歳から62歳までのパート継続雇用として、1日4時間、週20時間で勤務するSパート(100人) ○ ⑤ 学生のアルバイト <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時給制。アルバイトを除き職能給(0～500円)あり。 ○ Bパート及びEパートには賞与あり。 <p>社会保険等の適用 ○ ②③(312人)は適用、①④⑤(2,196人)は非適用(①④のうち1,729人は雇用保険適用)。</p>
<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 適用拡大を機に、現在のパート・アルバイトの雇用形態を変化させる(例えば、ある程度責任のある仕事を契約社員に、単純定型的な仕事はアルバイトに)可能性があるのではないかと。 ○ いずれにしても、保険料コストへの対応は、総額人件費の中で調整していくこととなるだろう。 <p>適用回避行動の可能性等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 会社として、適用されないように基準以下の勤務時間・賃金で働いてもらいたい者も出てくると思われる。ただし、労働時間が短いパート(例えば週20時間未満)は、確保しにくい可能性がある。 	<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 当社の8時間換算でのパート比率は同業他社に比べ低いため、現在、退職者の一部をパートで補充することにより、パート比率を高めコスト削減を進めているところ。また、来年度については高卒の採用は行わない予定。 ○ 適用拡大がなされた場合には、これら労務コスト全般の見直しの中でコストへの対応を考えていくことになる。 ○ 当社では1日4時間の働き方が相当定着しているため、適用拡大の対象となるパートの所定労働時間を長くすることは考え難い。 <p>適用回避行動の可能性等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用保険適用基準変更時の経験からみて、週19時間や19.5時間への変更を希望する労働者が現れるのではないかと。 ○ 会社としては、所定労働時間を短くしてパートAを一律に適用から外すことには、事後的に適用上の問題が生じないかという懸念がある(実態として必ずしも全員が1日4時間ちょうどで勤務している訳ではないため)。 ○ 年65万円ないし60万円の収入基準が導入された場合、それが適用されない勤務形態をつくることは難しいと考える(1日3時間で週15時間といった勤務では、会社としてのメリットに乏しいため)。 <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 収入要件が設けられた場合、パートの時給には地域格差があるため、同じ勤務時間であっても各店舗ごとに厚生年金の適用の有無が異なることとなり、労務管理が複雑になるのではないかと。

<p>G社 スーパーマーケット業 従業員数 3千～5千人未満</p>	<p>H社 スーパーマーケット業 従業員数 1万人以上</p>
<p>短時間労働者の雇用状況等</p>	<p>短時間労働者の雇用状況等</p>
<p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パート労働者は約 11,000 人(正社員：パート＝1：3)。(ほかに、学生、短期契約者 5,000 人) ○ ① 管理業務や判断業務を行うリーダー(3区分) <ul style="list-style-type: none"> ・週 30 時間以上勤務で、パート労働者全体の約 1 割 ○ ② 熟練定型業務を行う Aパート <ul style="list-style-type: none"> ・一日 4 時間以上勤務 ○ ③ 単純定型業務を行う B・Cパート及び研修中の者 <ul style="list-style-type: none"> ・一日 2 時間程度。 <p>(②、③でパート労働者全体の 9 割程度)</p> <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ リーダーを除き時給制。ランク給(10-90円)あり。 ○ 年収は大半が 103 万円以内で、103-130 万円未満は数名程度。夫の扶養控除や家族(扶養)手当の影響が大きい。 <p>社会保険等の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ①は適用、②③は不適用(半数程度は雇用保険には適用)。 	<p>雇用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パート 35,163 人、アルバイト 12,937 人。 ○ ① 週 30～35 時間で勤務する長時間パート ○ ② 週 30 時間未満で勤務する短時間パート ○ ③ 週 30 時間未満で勤務する長期アルバイト ○ ④ 繁忙期に 2ヶ月以内の雇用期間で勤務する短期アルバイト <p>賃金等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時給制。アルバイトは基礎時給のみ。パートは基礎時給の他に職種加給、業績加給、調整給があり、約 1ヶ月分の賞与支給。 ○ 長時間パートと短時間パートは職務内容が同じであるため、賃金体系及び賃金水準に差異を設けていない。 <p>社会保険等の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ①は社会保険適用、②③④は社会保険非適用(②のうち 9割以上の者が週 20 時間以上のため雇用保険適用)
<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p>	<p>適用拡大がなされた場合の対応等</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 仮に適用基準が「週所定労働時間 20 時間以上」に拡大された場合には、雇用保険の被保険者となっている者(5千人強)が新たな被保険者となる見込み。 ○ コスト増への対応については、労務コスト全体の見直しを行わざるを得ない。 なお、安売り店が増加している中で、価格転嫁は難しい。また、パートの賃金の引き下げによる対応については、優秀なパートの他社への流出を招くこととなり、人材確保上問題がある。 ○ 適用拡大に伴い、もっと勤務時間を長くしたいという者が出てくることも想定される。 フルタイムで働いて欲しい者が長く働いてくれることは会社としてもメリットとなるが、短時間勤務で単純作業を担当するパートもいてはじめて全体のバランスが保たれることから、勤務時間増の希望者ばかりが増えることは望ましくない面もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ テフレによる商品価格低下のなかで人件費が上がるのは厳しい。パートタイマーの時給を下げることは困難であり、正社員の業務のパートへのシフトを一層推進し、パート比率を上げることで、正社員を含めた人件費総額の削減を検討する必要があるのではないかと。 ○ 新たに適用されるパートが所定労働時間を長くすることを希望するかもしれないが、必要のない時間帯にまで余分な人員を抱えることは出来ないため、個別に対応。
<p>適用回避行動の可能性等</p>	<p>適用回避行動の可能性等</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 当社では、週の所定労働時間がちょうど 20 時間の者が多いため、時間を減らし適用から外れたいと考える労働者も多いのではないかと。 ○ 会社としても、負担増を回避するため、新たな基準(週 20 時間)を下回る働き方を創設することも考えられる(現在でもパートの作業工程を細かく細分化しており、1日 2 時間のみ勤務者もいるので、それほど困難はないのではないかと)。 	<p>適用回避行動の可能性等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パートの労働時間の週 20 時間未満への切替えは、夕方からの引継が難しくなるなど、営業上の影響が非常に大きいと思われる。(勤務日数を減らす方法については、パート自身がどのように対応するか分からない現時点での判断は難しい。) ○ 雇用保険の適用基準変更時にはパートは余り抵抗なく加入したが、ほとんどが夫の扶養となっているため、社会保険への加入には抵抗があるのではないかと。適用拡大する場合は、適用対象者への十分な広報が必要。 <p>メリット等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 適用拡大により就業調整をする必要がなくなれば、パートの出勤率が上がり、勤務シフトを組み易くなる。ただし、就業調整については、年金の 130 万円よりも税制による 103 万円の縛りが大きな要因となっており、その見直しが必要。 ○ なお、当社では、短時間労働者の勤務時間が長くなることによるメリット(生産性の向上等)はあまり想定し難い。
<p>その他</p>	<p>その他</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 収入基準の新設について <ul style="list-style-type: none"> ① パートの雇用時に、収入の見込みで厚生年金の適用・非適用を判断することは、実務的に厳しい。 ② 最低賃金の見直しに伴う時給の変更や業績による賞与の変動により、事後的に適用の有無が変わるのではないかと。 ③ 雇用保険の旧 90 万円基準の場合、地域毎の時給差のため、同じ勤務時間でも店舗毎に適用関係が異なり、困った。 ○ 短時間労働者は出入りが激しいため、届出に係る事務作業が相当量になる可能性。 ○ 適用拡大に伴うアルバイトの学生の扱いに関心あり。 	

企業ヒアリングの結果（要旨）
－高齢者雇用関係－

1	調査時期	平成14年5～7月
		〔ヒアリング結果は、調査時点での各企業の人事制度を前提としたものであり、その後の変更点は反映されていない。〕
2	対象企業	8社
3	業種	電気・ガス・熱供給・水道業 1 百貨店業 1 電気機械器具製造業 1 鉄道業 1 スーパーマーケット業 3
4	従業員数	1千人～3千人未満 1 3千人～5千人未満 2 5千人～1万人未満 2 1万人以上 3
5	調査先	人事制度の企画立案を担当する者(部課長クラス)

I 高齢者雇用の現状等

1 高齢者雇用への取組状況

多くの企業において、厚生年金（特老厚）の支給開始年齢の引上げを契機として、60歳以降における雇用への取組がなされている。

(1) 60歳以降の雇用の仕組み

- ① 再雇用制度を活用している事例（E社を除く各社）
（うち、制度化せず、事実上実施している事例（F社、H社））
- ② 本人の選択による65歳定年制としている事例（E社）。

(2) 再雇用の対象

- ① 希望者全員としている事例（B社、D社）
- ② 会社が必要と認めた者に限定している事例（A社、C社、F社、G社、H社）
－実態上は①に近い運用がなされている事例（A社）
－経営環境の厳しさ等を背景として、後継者不足等の場合に限定している事例（C社、G社、H社）

(3) 雇用期間

- ① 定額部分の支給開始年齢まで（C社の一部）
- ② 定額部分の支給開始年齢 + α （A社、C社、D社、F社の一部、G社）
- ③ 65歳到達まで（B社、E社）

・今後の支給開始年齢の引上げを念頭に、再雇用の上限年齢について段階的な引上げを予定している事例も（D社）。

2 勤務体制

- ① フルタイム（又は一般労働者の3/4以上）（E社、F社の一部、G社、H社）
- ② 短時間勤務（又は週当たり勤務日数の縮減）（C社、F社の一部）
- ③ ①と②の中から本人が選択（A社、B社、D社）

・一般の労働者よりも短い所定労働時間や、少ない所定労働日数での勤務を選択可能としている事例が多い。
・その背景として、短時間勤務の場合には厚生年金の適用から外れ、在職老齢年金制度の適用もないため、年金が全額併給できることがある。

3 賃金制度

(1) 賃金決定と在職老齢年金の関係

- ① 在職老齢年金制度を考慮して賃金設定を行っている例（年金と賃金の関係についてのシミュレーションが行われている場合を含む。）（A社の一部、B社の一部、E社）
- ② 在職老齢年金を考慮せずに、賃金設定を行っている事例（F社の一部、G社、H社）
- ③ 厚生年金不適用・特老厚の全額受給を前提に、賃金設定を行っている事例（A社の一部、B社の一部、C社、D社の一部、F社の一部）

(2) 賃金の具体的な設定基準

- ① 自社の大卒初任給の額（A社の一部）
- ② 定年前の賃金の一定割合（A社の一部、F社）

- ③ 定年前の賃金水準（在職老齢年金等と合わせて）（B社の一部）
- ④ パートタイム労働者の中位程度の時給（C社）
- ⑤ 業界・市場水準（D社）
- ⑥ 在職老齢年金等と合わせて定年前の賃金の8割（旧制度）→定年前の賃金の一定割合（現行制度）→職務内容や現在の能力（検討中）（E社）
- ⑦ 職務内容（F社、H社）

・支給開始年齢の引上げや総報酬在老の導入（H16 予定）を契機として、年金と合わせた手取保証の考え方を改め、上記の⑦を採用した事例（E社）も見受けられる。

（注）年金制度の変更される前後において、年金を含めた収入を一定に維持するためには、賃金による差額の補填が必要となり、さらに、定額部分の支給開始後には賃金の下方修正が必要となることが背景。

(3) 賞与の扱い

できるだけ多く在職老齢年金を受給できるよう、賞与の支給割合を一般労働者よりも高く設定している事例（B社の一部、E社）

II 年金制度と高齢者雇用についての認識等

1 全般

- ① 企業年金や退職金の水準が高いため、公的年金が雇用に与える影響は余りない（A社）。
- ② 在職老齢年金制度は、屈折点がない、緩やかな（手取り収入）線となる方が企業として制度設計しやすい（D社）。
- ③ 年金制度の改正により賃金制度が影響を受けることのないよう、今後、本人の職務や能力に応じた賃金に変更していく方針。
そうなれば、年金と賃金で一定の年収を保障する仕組みとは異なり、在職老齢年金は労働者個人の問題となる（E社）。
- ④ 今後大量の退職者が見込まれることから、再雇用制度を検討する際に、在職老齢年金についても考慮する必要があると考えている（H社）。

2 在職老齢年金の仕組みが変更される場合の対応

- ① 仮に、在職老齢年金の仕組みが緩和され、年金額が増加するならば、それに応じた賃金水準の引き下げを検討したい。(A社、B社。うちA社は、実際には困難との認識)
- ② 仮に、在職老齢年金の仕組みが厳格化され、年金額が減少するとしても、市場賃金を基本としているため、賃金制度を変更することは考え難い(D社)。
- ③ 仮に、在職中は年金を受給しない代わりに、退職後に通常より多い年金が受給できる場合、
 - －高齢者が正社員として本格的に就労し、それに応じた賃金が支払われる企業にとっては良い仕組みではないか (E社)。
 - －当社の賃金水準(年収 180-300 万円)であれば、就業せず年金を満額受給するか、賃金と年金の併給が選択されるのではないか (D社)。

3 総報酬制や、厚生年金の適用拡大に伴う対応

- ① 厚生年金の適用に伴い在職老齢年金制度が適用されるなど、短時間勤務形態での再雇用のメリットがなくなるので、高齢者のフルタイム勤務を増やしたい (B社)。
- ② 厚生年金の適用から外れるために高齢者の所定労働時間を短縮(20 時間未満化)することは、
 - －労働者を活用しにくくなり、高年齢雇用継続給付の受給にも支障があることから困難 (B社)。
 - －一つの方向ではないか (D社)。
- ③ 現在は在職老齢年金をより多く受給できるよう、賞与の支給割合を高く設定しているが、総報酬制導入後も基本的には年収を落とさない方向で検討(B社)。
- ④ 年金制度の改正により賃金制度が影響を受けることのないよう、本人の職務や能力に応じた賃金に変更していく考え (E社・再掲)。

高齢者雇用関係

<p>A社 電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数 1万人以上</p>	<p>B社 百貨店業 従業員数 3～5千人未満</p>
<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般職を対象とする定年退職者再雇用制度 <ul style="list-style-type: none"> ① 業務上必要がある者について、嘱託として62歳まで雇用(実際にはほぼ希望者全員を雇用。1年更改)。退職者の半数程度が利用。 ② 勤務は、通常勤務(週38時間20分)のほか、週3日(23時間)、4日(22時間40分)、5日(21時間40分)の弾力勤務、交代制勤務の3種類。 ③ 賃金は大卒新入社員の給与と同額(20万円)にて設定(時間に応じ減額)。賞与は2ヶ月分。 ④ 通常勤務の場合で、年金、企業年金、高齢者雇用継続給付と合わせて月収47.6万円程度を想定。 ⑤ 4分の3基準を超えるのは通常勤務のみ。 ○ 管理職に係る関連会社等への転籍制度 <ul style="list-style-type: none"> ① 55歳で関連会社に転籍し62歳まで雇用。 ② 賃金は、退職時点の40-60%の水準で個別に設定。 ○ 支給開始年齢の引き上げに伴い、何らかの対応をする方向で今後検討。 	<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者パート制度 <ul style="list-style-type: none"> ① 当社の年金制度(厚生年金基金と適格年金)は元々給付が厚い中で、所得保障の観点よりもむしろ定年後の働き甲斐等のニーズに対応する観点から創設。 ② 雇用期間は64歳11ヶ月まで ③ 希望者全員が対象。 ④ 昨年は退職者の40%超程度が利用。 ○ 高齢者パートⅠ <ul style="list-style-type: none"> ① フルタイム就労で、社会保険適用。現在38名。 ② 月給制。給与の額は、退職時に一般職の場合で13万円、管理職の場合で17.5万円。賞与は評価により12-16ヶ月分に変動。 ○ 高齢者パートⅡ <ul style="list-style-type: none"> ① 社会保険の適用から外れるよう週27時間未満勤務(4パターンからの選択制)。現在60名。 ② 時給制(1,000円)で、賞与は2ヶ月分。
<p>年金制度と雇用の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 想定収入に占める在職老齢年金の割合が低い当社においては、在職老齢年金制度が退職促進的に機能したり、雇用に影響を与えることはあまりない。 ○ 仮に在職老齢年金制度の下での調整規定が緩和された場合には、増加分について給与を引き下げたいが、実際には困難と思われる。 	<p>年金制度と雇用の関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者パートⅠが、月給に比べ賞与の割合が大きいのは、在老制度による年金の支給停止を小さく抑えるため(一般職で63%、管理職で75%程度のカット率を想定)。 ○ 在老制度による年金カットから外れる高齢者パートⅠを選択する者が多い。 ○ 今後も、在老年金制度に合わせて給与制度等を検討。 <ul style="list-style-type: none"> ① 仮に、在職者が全額支給される場合は、本人の手取りが増えるので、賃金を引き下げていく。 ② 逆に、在職者の年金が無条件に全額停止される場合は、厚生年金被保険者とならない高齢者パートⅡの採用希望が増えると見込まれ、その分、一般のパートタイマーを減らしていく。 ○ 今後の支給開始年齢の引上げに伴い、高齢者パート制度の利用は増えていくものと思われる。
<p>総報酬制導入との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ もともと賞与の配分を大きくするような給与体系ではないので、総報酬制導入に伴う見直しは考えていない。 	<p>総報酬制導入との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 総報酬制導入後も、基本的には年収を落とさない方向で、新制度下での年金額をシミュレーションしつつ検討。
<p>短時間労働者への適用拡大との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実体は不明だが、弾力勤務(短時間労働者)の者にも、社会保険加入の要望はあると思われる(担当者の個人的な印象)。 	<p>短時間労働者への適用拡大との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生年金の適用拡大により高齢者パートⅡにも厚生年金が適用される場合には、パートⅡの勤務時間数を増やしパートⅠに限りなく近い形態にしていくことになると思われる。 ○ 社会保険の適用を外すため高齢者パートⅡの勤務時間数を更に縮小することはない。活用しづらくなるだけでなく、本人にとっても、週20時間を切ると雇用保険の被保険者から外れ、雇用継続給付の支給が受けられなくなる。

<p>C社 百貨店業 従業員数 5千人～1万人未満</p>	<p>D社 電気機械器具製造業 従業員数 1万人以上</p>
<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>○ 60歳以降の再雇用</p> <p>① 課長クラス以上の専門的な能力を有する社員について、少数ではあるが、後継者がいない、後継者の養成が必要等の場合に、本人の希望により例外的に原則63歳まで雇用することあり。</p> <p>② ①以外の場合に、定年時に希望する者について、一定の条件の下に61歳まで短時間契約社員として雇用。 ・給与はパートの中位程度の時給。 ・職種をレジ、カード発行等定型的なものに限定。</p> <p>○ 結果的に②の短時間契約社員の制度を利用する者は少数（現役時の職種とのギャップが大きいことや、雇用期間が1年間と短いため、働くのであれば数年間勤務できるところを自分で探した方が良くとする者が多いためと思われる。</p>	<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>○ 定年退職者の再雇用制度 60歳定年を迎えると、就業希望の者は次の5つから1つを選択する。 ①直接雇用コース、②高齢者雇用会社雇用コース、③全社適職開発会社雇用コース、④派遣会社雇用コース、⑤社外への斡旋コース</p> <p>○ 上記の①、②のコースに進む場合は、以下の人事制度が適用されることとなる。 (1) 満60歳の誕生日を迎える定年退職者のうち、希望者が対象（会社は、最低1つは仕事を提示し、合意が得られれば雇用契約を結ぶ。） (2) 再雇用は62歳まで。数年間かけ、段階的に65歳到達まで引き上げ予定。 (3) 勤務形態は、フルタイムまたはパートタイム (4) 賃金は定年前とは別体系とし、業界・市場水準を基本。</p> <p>フルタイム</p> <p>・賃金は月給制で、仕事のレベルに応じ、年間の賃金（賞与込）を180万円、240万円、300万円の3段階に設定。賞与は4ヶ月分。</p> <p>パートタイム</p> <p>・時給制で、賞与はなし。時給は、フルタイム勤務者の月給を基に設定。 ・勤務日数、勤務時間等は会社と相談し本人が決めることとなっている。週3日勤務の者が多く、厚生年金が適用されている者はほとんどいない。</p>
<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 60歳以降の者は、短時間契約社員として再雇用され、社会保険の被保険者にならないため、在職老齢年金制度の適用もなく、年金は全額受給できる。</p> <p>○ 短時間契約社員の制度は、支給開始年齢を意識したものであるが、厳しい経営環境の中で現在拡充の予定はない。</p>	<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 賃金は、業界・市場水準を基本とする。 年間賃金180万円の場合のシュミレーションモデルでは、実際に受給する厚生年金が6.8万円、高年齢者継続給付が3.2万円、賃金が15万円の合計25万円を想定。</p> <p>○ 働く高齢者に対し、「年金を全く支給しない」、「在老調整の仕組みを現在よりきつくする」、「課税をきつくする」といった制度が取り入れられた場合の当社での影響 → 現行の賃金は「業界・市場水準」を基本としていることなどから、制度が変わったからといって賃金制度を変えることは考えにくい。また、仮に賃金を上げるのであれば、雇用量を絞ることになると思われる。</p>
<p>○ 働いている間は年金の支給をしないが、退職後に現行より有利な条件で年金を受給できる仕組みができた場合 → 多くの場合、60歳台後半より前半の方が生活費がかかるので、当社の再雇用者の賃金レベルであれば、働かず年金を満額受給するか、働いて賃金と年金を併給する方を選択するのではないか。</p> <p>短時間労働者への適用拡大との関係</p> <p>○ 60歳以上のパートタイム勤務者のほとんどが厚生非適用だが、週20時間以上にて適用拡大がなされた場合、これらの者は新たに適用対象となる。</p> <p>○ 適用拡大後も、現在負担している60歳以上のパートタイム勤務者の総費用の範囲内でやり繰りせざるを得ず、当該勤務者の勤務時間を1/2以下に抑えることも検討すべき方向の一つ。また、全てをフルタイムに切り替えたり、派遣会社雇用コースに切り替えていく方法も選択肢としては考えられるのではないか。</p> <p>その他</p> <p>○ 在職老齢年金のカーブはできるだけ緩やかな線が理想。屈折点がなければ賃金制度の設計がし易い。</p>	

<p>E社 鉄道業 従業員数 5千～1万人未満</p>	<p>F社 スーパーマーケット業 従業員数 1千～3千人未満</p>
<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>65歳定年制</p> <p>① 定年は65歳。 ② 昭和60年に、①技能の伝承、②大量退職者の発生に伴う退職金等の負担緩和、③将来の人手不足対策の見地から実施。 ③ 60歳時点で退職するか、65歳まで働くかは、本人が選択する仕組み（どの時期に退職しても、退職金に差は生じない）。</p>	<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>一般職員を対象とする定年退職者再雇用制度</p> <p>① 明確な規定はないが、60歳定年後の正社員について、本人の希望と会社の意向により嘱託契約により再雇用（現在20名）。 ② 週40時間勤務。 ③ 給与は、定年退職時の6割から7割に設定して月給23万円程度。賞与は、夏と冬に各1ヶ月分。</p>
<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 賃金制度の設計との関係</p> <p>従来の賃金制度</p> <p>60歳以降の賃金は、厚生年金の受給額との合計が、59歳時の年収の8割（平均をみると賃金56%、年金が24%）になるように設定。 また、在職老齢年金制度により調整される金額を低く抑え、受給する金額を多くするため、毎月の賃金は標準報酬の下限近くとなるように設定し、ボーナスの支給割合を厚くする方法で賃金設定。</p> <p>年金の支給開始年齢の引き上げに伴う賃金制度の改正</p> <p>定額部分支給開始年齢の引き上げに伴い、従来の「59歳時年収の8割保障」の制度を改正し、厚生年金の支給額に関わりなく、賃金を59歳時の年の56%（従来の制度下での平均的な支給割合）とする仕組みとした。</p> <p>新たな賃金制度の検討</p> <p>来年度に総報酬制が導入される（ボーナス割合が高い場合、在職老齢年金額が大幅に減少）ことに加え、これまでのように年金の制度改正に応じて賃金制度を見直す必要がないよう、賃金と年金は別のものであるという考えの下に、賃金体系の見直しを検討している。 具体的には、従来の59歳時の年収を考慮に入れた制度ではなく、60歳以降の職務内容や能力に応じた賃金を支給するような賃金制度となるよう検討。</p>	<p>パートタイム労働者を対象とする高年齢者再雇用制度</p> <p>① 登用審査に合格したパートタイマーが60歳に達した際に62歳まで継続雇用する制度。 ② 勤務時間は1日4時間、週20時間以下。 ③ 給与は時給制。基本給+職種給+職能給（職能給は、契約変更前の60%）。賞与は支給せず。</p>
<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ これまで、在職老齢年金の仕組みにより調整された年金額の多寡は、59歳時年収の8割が一律保障されていたため、あまり個人レベルでの関心とはならなかった。 逆に、会社としては、受給する年金の額により賃金が決まるので、できるだけ年金が多く支給されるような仕組みが望ましかった。</p> <p>○ しかし、年金の支給に関わりなく、本人の職務の内容や能力によって賃金を決定する仕組みに改めることとなれば、在職老齢年金制度の下で受給する年金額の多寡は、今後はむしろ個人の問題に。</p> <p>○ 仮に、働いている間は在職老齢年金を支給せず、その代わりに退職後に若干有利な年金を受給できるような仕組みがあれば、60歳以降も正社員として本格的に就労し、それに伴った賃金が支払われる当社の従業員にとっては、良いのではないかと。</p>	<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 嘱託契約による再雇用者の給与設定において、在職老齢年金の考慮はしていない。 ① 年金は各個人の問題であるため、社会保険事務所又は会社で契約している社会保険労務士に相談するよう指導している。 ② 本人の希望に応じて、月給分を減額し賞与額を手厚くすることで在職老齢年金ができるだけ多く受給できるようにしているケースもある。</p>

<p>G社 スーパーマーケット業 従業員数 3千～5千人未満</p>	<p>H社 スーパーマーケット業 従業員数 1万人以上</p>
<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>○ 60歳定年後の嘱託社員制度について 正社員の再雇用については、会社が必要と認めた者について、嘱託社員として行う。</p> <p>① 正社員の60歳定年後における嘱託社員としての再雇用は、特殊な技術（鮮業等）を持った者を対象。 ② 再雇用される割合は、退職者数の1割に満たない状況。 ③ 退職時に2年間を目安に再雇用するが、最終的に64歳まで再雇用する場合が多い（薬剤師は別扱い）。 ④ 全員社会保険適用。</p>	<p>高齢者に係る雇用制度の概要等</p> <p>○ 一般職員を対象とする定年退職者再雇用制度</p> <p>① 明確な規定はないが、定年退職後に再雇用している者はいる。希望者全員ではなく、薬剤師など余人を持って代え難い者について会社からお願いしている。 ② 週30～35時間勤務、給与は仕事の内容に応じ定額を支給。</p> <p>○ 現在60歳定年退職を迎える者は年に数人しかいない。しかし、5～10年後には大量に出てくることになるため、今後定年退職者の再雇用制度について検討することとしている。</p>
<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 嘱託社員は厚生年金の被保険者となるが、特に在職老齢年金の額を考慮した賃金ではなく、職務内容に応じた賃金設定としている。</p>	<p>年金制度と雇用の関係</p> <p>○ 給与設定において、高年齢雇用継続給付は考慮しているが、年金については特に考慮していない。 しかし、今後定年退職者の再雇用制度について検討する際には、在職老齢年金についても考慮しなければならないと考えている。</p> <p>短時間労働者への適用拡大との関係</p> <p>○ 定年退職後の再雇用については、すべての者が社会保険に加入しているため、適用拡大に伴い新たに厚生年金に加入→在職老齢年金制度の適用という問題は生じない。</p>