

平成23年度第3回 人事制度研究会

## 高齢者再雇用における人事処遇制度設計と実務

講師：一般社団法人 日本経団連事業サービス 人事賃金センター長 吉田 純一 氏



老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられること等に伴い、今後60歳前半層の雇用確保措置拡大への要請が一層強まることが見込まれることから、高齢者を再雇用する際のポイント等について解説をいただいた。(以下、一部抜粋)

### 継続雇用対象者の基準設定の留意点

意欲、能力等をできる限り具体的に測ること。

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができること。

基準設定の適切な例 は各社で基準を設ける

### 働く意思・意欲に関する基準

引き続き勤務を希望する者。 定年退職後も勤務に精勤する意欲ある者。 本人が再雇用を希望し、会社指定の職務に従事する意思を有す者、等。

### 勤務態度に関する基準

過去 年間の出勤率 以上の者。 懲戒処分該当者でないこと。 人事考課、昇給査定で著しく評価が悪くないこと。 無断欠勤がないこと。

### 健康に関する基準

直近の健診の結果、業務遂行に支障がないこと。  
直近 年間の定期健診結果を、業務上支障がないと産業医に判断されること。 60歳以降従事する業務の遂行に支障がないと判断されること、等。

### 能力・経験に関する基準

過去 年間の平均考課が 以上である。 過去 年間の賞与考課が管理職 以上、一般職 以上である。 人事考課の平均が 以上である、等。

### 不適切な例

会社が必要と認めた者。 上司の推薦がある者。 男(女)性に限る。 組合活動に従事していない。

その他、大手企業の再雇用制度の詳細な資料とご紹介をいただいた。(文責 事務局)