

## 現状と課題

年 月 日設立

代表

訪問日：令和 年 月 日（ ）

出席者：

事業内容：

### 背景・内容

- ◇高年齢者雇用安定法の改定に伴い、現行60歳定年を65歳まで引き上げてはどうかという意見があり、定年延長も視野にいた上、検討していきたい。
- ◇週休2日トライアルを実施し、今後の導入につなげていきたい。

### 現状（労働条件等）

#### 【定年年齢について】

- ・現時点で58歳前後の者が 人程度在籍している。現行の定年年齢ならば、来年度以降に再雇用について決めていかないといけない。また、定年退職を予定していた者は、定年の延長により、人生設計の変更が生じてしまう。  
定年延長を希望しない者も一定数いるのではないか。

#### 【労働条件について】

- ・現場の労働条件は、 とな  
っている。新規募集、昨今の社会情勢を鑑みて、 の導入を検討している。県の補助を活用し、 月と 月に、土日休日を試みた。  
日給についても、現場の月給制導入を検討している。

### 課題・問題

1. 定年年齢の引き上げ（60歳から65歳へ）の可否および時期  
協議：定年年齢を引き上げることによるメリット、デメリットは何か  
メリット①人材の確保ができる  
②ベテランの技術継承の期間が延び、育成面で活かすことができる  
デメリット①安全・健康面でのリスクが高まる（高年齢者の労災事故発生率の上昇）  
②人件費の調整が困難。（若手の給与改善（賃上げ）がしにくい）

特に、安全、金銭面での検討をしっかりと行う。

#### 2. 週休2日制の導入について

- ◇生産性の確保をどのようにしていくか  
・効率が上がった→導入 となる場合、「効率」を何で判断するか。基準、比較はどの時点の何に対して行うのか。

## 今後の展開

- ・定年年齢について、  
等で協議していく  
にとって、何を一番重要視するのか。  
定年延長した場合の組織・現場の構成で注意することは何か、生涯賃金の再構築（定年が延びることにより、賃金カーブが変わるのではないか）は必要か、それによって組合の経営・運営に及ぼす影響はどうか、検討していく。
- ・週休2日実施の拡大→週休2日制へ

## 所見、その他

「継続雇用制度の対象者を限定する基準」が就業規則、労使協定で締結されている事業体であれば、「対象者限定」の措置は廃止されます。これが2025年の「定年65歳義務化」と言われているもので、混同しがちですが、現行も「希望者全員」が65歳まで継続雇用（再雇用）される制度であれば、問題はありません。

70歳までの雇用努力（働ける場の提供）というものがありますが、起業、フリーランスなど働き方も多様となっています。

60歳まで・・・正規雇用として一律に決まった労働条件で就労

60歳から65歳まで・・・希望者は再雇用とし、1年ごとに契約（個別に労働条件も見直し可）

65歳から・・・個別に再雇用延長、労働条件も個別ごと 70歳まで働けるよう目指す（多様な働き方可）

上記「60歳から65歳」を「60歳まで」にするため、下記を考慮にいれ設計していく必要があります。

### ◇退職金について

退職金については、現行であれば60歳到達時に清算した上再雇用となりますが、65歳まで定年を延長すると、退職金も65歳までかけ続けることとなります。

### ◇給与・賞与について

これまで60歳までの賃金テーブルでよかったものが、設計を65歳に変更する必要があります。金額によっては、若手の賃金アップの余地がなくなるかもしれません。賃金カーブをどのように描くのかを検討する必要があります。また、賞与の支給も65歳まで正規扱いになるため、これまでの予算より増額することになるかもしれません。

### ◇健康・退職について

60歳からの再雇用であれば、健康面に不安がある場合でも、個別の契約により柔軟に対応できますが、65歳定年にすると正規のまま継続となりフルタイムでの勤務となります。（65歳定年の場合、例えば63歳で退職したいといった場合、自己都合退職となります。）

本人の意思があり、永く働く場があることは非常に素晴らしいことだと思います。人件費と働き方、若手の育成（確保）などバランスをどのようにとっていくか、地域性や現行の状況もあると思います。組合が大切にしていきたい価値は何か、再度認識しながら、将来性のあるさらに魅力的な組合になっていくことを期待しております。