

当社の高齢者雇用制度

2013年1月28日

株式会社ミック経済研究所

代表取締役 有賀 章

■改正高齢者雇用安定法への対応方針

- ①. 社員の社会貢献意欲と働くモチベーションを維持すること。
- ②. 社員のキャリアの継続性を極力保証すること。
- ③. 国内企業の平均である、60歳誕生日で一気に従来給与の65% (35%カット) を極力平準化すると共に増大する労働賃金コストをセーブすること。

■改正高齢者雇用安定法への対応政策

1. 少子高齢化時代への対応として社員全員、65歳になる年の12月まで採用。
2. 65歳になる年の12月以降も、研究員については嘱託社員として1年更新契約で、最長67歳になる12月まで雇用延長。但し、嘱託社員の雇用条件としては、第二次対応時の4年間の売上責任基準について3回(年)以上達成していること、及び健康であることを条件とする。事務職は65歳になる年の12月で雇用打ち切り。

2. 給与・資格体系を第一次と第二次に分けて対応する。

<年齢と時期について>

・対象社員は全ての正社員(従業員取締役2人含む)。専任取締役は別途個別対応(専任取締役は現在、社長のみ)。

第一次対応: 58歳になる年の1月から61歳になる年の12月までの4年間

第二次対応: 62歳になる年の1月から65歳になる年の12月までの4年間

嘱託社員: 66歳になる年の1月から67歳になる年の12月までの2年間(1年更新契約)

<給与について>

第一次対応:	研究職	・基本給は57歳時の90%とする。資格を1ランク下げ(資格給も連動) ・監督手当、役職手当、従業員取締役手当、調整手当はそのまま現状通り ・裁量労働手当有り(部長クラスは除く)
	事務職	・基本給は57歳時の90%とする。資格はそのまま現状通り ・役職手当はそのまま現状通り ・残業手当は課長クラス以下有り(部長クラス以上は無し)

注1) 住宅手当、家族手当は社員の諸条件による(以下同様)

注2) 資格を1ランク下げるといことは売上責任基準もそれに準じる(以下同様)

第二次対応:	研究職	・基本給は第一次対応の70%とする。資格を更に1ランク下げ(資格給も連動) ・役職、従業員取締役を解任 ・監督手当、役職手当、従業員取締役手当、調整手当無し ・裁量労働手当は旧部長クラスも含めて有り(課長クラス以下の支給額)
	事務職	・基本給は第一次対応の70%とする。資格はそのまま現状通り ・役職手当はそのまま現状通り ・残業手当は課長クラス以下有り(部長クラス以上は無し)

嘱託社員: 66歳以降の嘱託社員の基本給は第二次対応のまま。資格級(給)は第二次対応より1ランク下げ
裁量労働手当で無し。住宅手当、家族手当は社員の諸条件による

<昇給について>

従来の賃金規程は60歳までとなっていたが、57歳までとする。

<賞与について>

高齢者であっても当社賃金規程通り。嘱託社員は別途契約。

3. キャリアの継続性について、第一次対応においては100%保証する。第二次対応においては研究職は過去のテーマの半分を保証する。
事務職は一次対応時も二次対応時も、キャリアの継続性を100%保証する。

4. 中退共制度は65歳になる年の12月まで延長

第一次対応: 研究職は1ランク下げた資格級に対応する金額で継続。事務職は変更無し

第二次対応: 研究職は更に1ランク下げた資格級に対応する金額で継続。事務職は変更無し

注) 専任取締役は中退共制度対象外(同制度は創業2年目から実施し、当初より専任取締役は対象外)。