

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

# 定年再雇用後の処遇を改善し、モチベーション向上

～高齢者雇用に関する工夫～

①

働いてもらうには働けるうちに働いてもらいたい

うちの定年制度は60歳定年で、その後希望者全員を70歳まで再雇用できるようにしているんだ。

再雇用の上限年齢は法律を上回っているんですね。従業員の方の評判も良いのではないですか。

②

モチベーションの維持が難しい

もちろん、好意的な声もあるよ。ただ、うちの定年制は全員、再雇用後は役職を外して、その分、賃金を一定額下げているんだけど、もっとバリバリ働きたい人からすると不満があるみたいだ。それに現役社員からしてみても、元上司が自分より格下の職制になるから、やりづらいといった意見も出てくるな。

③

やってみるか

それでは、従業員の希望に応じて、定年後の選択肢を柔軟に選べるようにコースを創設してみてもどうでしょうか。例えば、これまでどおりのコースに加えて、職責や権限を増やし、その分賃金を増やしたコースを導入するのです。

定年の延長も視野にいれませんか

④

高年齢層の人材定着となった

定年後のコースについて、労働者の希望や本人の能力を踏まえ、一定の職責や権限を残した新しいコースを増やしました。その結果、多くの従業員がそのコースを選択し、定年後も高いモチベーションをもって仕事を続けてもらっています。

## 取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：45名

定年再雇用後の処遇は一律に役職を外し、賃金を引き下げている状況であったが、一部の従業員から不満の声があった。さらに、現役社員からも、元上司が自分より格下の職制になることで「やりづらい」との意見が出ており、対応が必要であった。

- ＜定年再雇用後の処遇について、新コースを創設＞
- （コース1）従来どおり、役職や職責から外し、その分賃金を減額。
  - （コース2）定年前の役職を基準にし、一定の役職を残しつつ、その業務量や責任を軽減した上で、賃金を減額。（コース1と比べ、賃金減額割合は減少）
  - （コース3）本人の希望と適性や能力により、定年年齢を延長。  
※コース3については、面談及び役員の承認が必要。

就業規則の変更  
経費に助成あり



【65歳超雇用推進助成金】  
○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース  
助成率 最大75%  
支給対象経費 最大50万円  
◆助成金には、一定の要件があります。

- ・定年後の再雇用を希望する者は、多くがコース2や3を選択することとなり、定年前と変わらずに勤務することができ、高いモチベーションをもって仕事ができるようになった。
- ・現役社員からも好評の制度となり、従業員の全体的な満足度向上につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-006-802

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com