

## 高年齢層雇用制度の見直し等について

電気事業を取巻く環境は一段と厳しさを増すとともに、改正高年齢者雇用安定法の施行など雇用環境は大きく変化し、また、社員一人ひとりの就労意識や価値観も多様化してきています。こうした状況に適切に対応し、社員が自律的に自身の生活設計を選択するという観点から、高年齢層雇用制度の見直しや転進支援に関する施策を一体的に実施することとしました。

特に、高年齢層雇用制度の見直しについては、高年齢層社員の知識・技能・経験を活用し65才までの就労の機会を提供するとともに、組織の新陳代謝の促進や雇用期間延長に伴う総額人件費の増加抑制などを総合的に勘案して、選択型再雇用制度を導入するとともに、役職定年制の導入、転籍制度の拡大を行います。

### <今回実施する施策>

1. 選択型再雇用制度の導入(平成19年4月実施)  
60才以降の雇用を希望する社員について、55才で一旦社員を退職し再雇用のうえ65才まで雇用を継続する。再雇用者については、55才から60才までは賃金を社員退職時の7割程度とし、60才から65才までは賃金を一定額とする。
2. 役職定年制の導入(平成20年2月実施)  
55才以降は原則として管理監督職位(ラインの長)には就けないこととする。
3. 転籍制度の一般管理職・一般職への拡大(平成19年10月実施)  
関係会社等に出向する55才以上の特別管理職を対象に実施している転籍制度を、55才以上の社員全員に拡大する。
4. 転進支援制度の導入(平成18年10月実施)  
社外に自己実現の場を求める社員の転進を支援するため、転進支援制度を導入する。
  - ・対象者 40才以上で勤続10年以上の社員
  - ・支援内容 転進支援金の支給、再就職支援サービスの提供なお、上記目的に加え、至近年度の業務効率化によって生じる業務量と要員の乖離を解消するため、期間限定(3年を目途)で特別措置(対象者を35才以上で勤続10年以上の社員まで拡大し、転進支援金を割り増す)を実施する。

以上