

65歳までの定年延長および人事・処遇制度の見直しを実施
年齢に関わらず一人ひとりが挑戦・成長し、能力を発揮し活躍し続けられる環境の実現にむけて

ダイキン工業株式会社は、2024年4月1日より、定年年齢を60歳から65歳に引き上げます。また定年延長とあわせて人事・処遇制度の見直しを順次行い、年齢に関わらずあらゆる層一人ひとりが挑戦・成長し、能力を発揮してより活躍し続けられる環境の実現に取り組んでいきます。

ダイキンは今後の事業拡大に向けて、カーボンニュートラルへの挑戦、ソリューション事業の推進、グローバルにおける5工場の同時立ち上げ等、多くの挑戦テーマが目白押しの状況であり、その担い手である人材が不足しています。そのような状況に対応するため、外部からのキャリア採用も拡大しておりますが、今、社内にいる人材の能力を従来以上に引き出し、活かしていくことが最も重要だと考えております。このような背景から、今回、定年延長を実施するとともに、若手からベテランまで一人ひとりの挑戦・成長を加速する人事・処遇制度の見直しを実施することとしました。

具体的には、これまで56歳としていた管理職の役職定年を廃止するとともに、現在59歳以下に適用している資格等級・評価・賃金制度を新制度による定年65歳まで継続して運用します。賃金水準は65歳まで一貫性のある体系へと見直し、年齢で一律的に賃金が下がることのない仕組みへ変更します。

当社では2001年から年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目を廃止しておりますが、今回の制度見直しにより、一律的な年齢要素をさらに極小化し、一人ひとりの挑戦・成長を加速することを目指します。また、今後も「一人ひとりの挑戦・成長を加速する新たな施策」、「一人ひとりを支える支援制度（福利厚生）の再構築」等、あらゆる層を対象とする制度見直しを、順次検討・実施していきます。

ダイキンの人事・処遇制度は「一人ひとりの成長の総和がグループの発展の基盤」との考えのもと、人の能力や成長に重点を置いています。今回の制度見直しを通して、従来以上に多様な人材が挑戦・成長し、成果を創出する風土へとつなげていきたいと考えています。

<制度の概要・変更点>

新たな定年年齢	65歳（現在は60歳）
実施時期	2024年4月1日
主な変更点	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定年年齢：65歳に延長 2. 資格制度：56歳での役職定年を廃止 65歳まで資格等級制度を継続運用 3. 評価制度：60歳以降も、59歳以下と同じ評価制度を適用し、 能力や成果に応じて60歳以降の昇格や昇給も可能 4. 賃金体系：65歳までの個人の賃金を 年齢により一律的に下げることのない仕組みへと変更

＜ご参考＞これまでの当社のベテラン層活躍に関する制度改訂

1979年に定年退職の年齢を56歳から60歳に引き上げました。その後、1991年には再雇用制度を導入して希望者は定年退職後も63歳まで働くことができる仕組みを構築し、2001年には再雇用期間を65歳までに拡大しました。さらに2021年には70歳まで再雇用期間を拡大するなど、時代に先駆けた制度改訂を行い、ベテラン層が活躍できる環境づくりに尽力してきました。

年	当社のベテラン層活躍に関する制度改訂	高齢者雇用に関する法の動き
1979年	定年退職の年齢を56歳から60歳に引き上げ	
1991年	60才以降の再雇用制度を導入 (本人希望で63歳まで、会社選択で65歳まで)	
1998年		60歳までの雇用を義務化
2001年	本人希望で65歳まで再雇用期間を拡大	
2002年	シニアスキルスペシャリスト契約社員制度を導入 65歳以降も働くことができる制度(会社選択による)	
2013年		65歳までの雇用を義務化
2021年	本人希望で70歳まで再雇用期間を拡大	70歳までの雇用を 努力義務化

〔お問い合わせ先〕 ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室
大阪 (06) 6147-9923 / 東京 (03) 3520-3100