

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

A病院の院長は、「人手も足りない状態だし、慣れている人たちにできる限り長く勤めてもらうことはありがたい」と考えていました。B社は弁当屋、C社は貨物の仕分け作業が主な事業で、両社とも長く勤めて高齢になった人が多数働いていました。3社に共通することは、経営者に「定年」という考えがなく、現場を分かっている人たちに健康で元気なうちは働いてもらいたいと思っていたことです。

企業の事業内容によって違いはあるでしょうが、少子高齢化で労働人口の減少も見込まれる中、働く意欲を持っている高齢者が長年にわたって培ってきた知識や経験を生かして活躍できる社会の実現が望まれています。国としても、年金受給開始年齢などの兼ね合いもあり、少なくとも65歳までは働ける環境を維持させたいとの思惑もあります。

そこで、「高齢者等の雇用の安定

■中小企業定年引上げ等奨励金の給付内容  
60歳以上65歳未満の定年、又は65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主及び法人等を設立する事業主。

実施した措置	企業規模と支給額		
	1~9人	10~99人	100~300人
①65歳以上70歳未満の定年の引上げ	40万円	60万円	80万円
②70歳以上の定年の引上げ又は定年の定め廃止	80万円 (40万円)	120万円 (60万円)	160万円 (80万円)
③希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	40万円 (20万円)	60万円 (30万円)	80万円 (40万円)
④希望者全員を対象とする65歳安定継続雇用制度の導入	20万円	30万円	40万円
⑤上記③と④を併せて導入	50万円	75万円	100万円
⑥上記①と③を併せて導入	60万円	90万円	120万円

\*65歳以上70歳未満の定年を定めている場合については( )のみ

等に関する法律」により、2013年4月からは定年を定める場合は65歳以上にするよう法令化されるのに先駆けて、一定の措置をとった中小企業に対し国は助成金を支給しています。

従業員にとっても長く働けるのは良いことだろうし、いずれは制度を導入しなければならぬのであるならば助

成金をもらえる今のうちに導入を図ろう。このような場当たり的な発想ではなく、企業としての将来を見据え、もっと長期的なビジョンに立って自社に合う制度の導入を選択することが大切です。そのため導入前に考えていただ

◇中小企業経営労務研究所  
URL: <http://www.w.chukeirou.com/>



1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。

きたい点はいくつかあります。

前述の各社は、労使間の信頼関係もあり今までは問題なくきました。しかし、助成金がきっかけとなり、就業規則などの諸制度を見直したり、新たに作成したりしました。従業員にとっては、経営者を信頼しているとはいえ、やはり制度化されたという安心感を持つことができ、高齢者のみならず企業全体のモチベーションもアップしたとのことです。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net/>まで