

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

助成金の受給要件である定年引き上げ、定年制の廃止や継続雇用制度を導入する前に考えるべき点としては、次のようなことがあります。雇用期間が延長されることにより、企業の社会保険料の負担が増すことを考慮しなくてはなりません。さらに企業によっては、現状の賃金体系や退職金規定のままでの制度導入は、人件費の増大となり、今後の経営に大きな影響を及ぼすこともあるでしょう。

また、今までに就業規則の作成がなされていない場合や、過去に作ったままになっており現行法に合っていない、実質機能していないなどという場合も多くみられます。その場合は、まず就業規則の作成、整備が必要となります。このように制度導入の前に、賃金体系や退職金規程の見直し、就業規則作成、見直しなどを行わなければならない。もしくは、行った方がいい企業が多数でくると予想されます。

ワンポイント・アドバイス

◇定年を定めた場合は、全員を対象としなければならない、労使協定などで対象者を選定することはできない。

◇継続雇用の場合は、例えば以下の基準で対象者を選定することができる。

- ・過去3年間の人事評価が標準以上であること・過去5年間に^{じんけん}譴責を除く懲戒処分を受けたことがないこと
- ・医師から業務について支障がないと認められたこと

◇(例) 現在60歳を定年と定めている場合、その後継続雇用をする際に1年契約の雇用契約を結び更新していくこともできる。また、更新する際には、労働時間を減らしパートタイマーにしたり、給料を引き下げたりするなど労働条件を変更しても差し支えない。

それらを専門家に依頼する場合、経済的負担が大きいと懸念されることから、法令化に先立ち導入を図る中小企業事業主には、その負担軽減の意味で助成金が支給されると考えてください。

まず各企業の現在の事業内容や現状の諸規定の内容の確認、従業員の年齢構成、さらには次世代育成や将来の事業展開などさまざまな観点から自社に

合う制度を選定していく必要があります。また、経営者側からだけでなく、従業員にとっても個々のライフプランニングがあるでしょうから、一概に定年の引き上げが喜ばれるとも限りません。

弾力的な運用規定の作成を考慮しなければいけない企業もあるでしょう。

◇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。



そういったことを総合的に考え、将来にわたり企業を支えていける賃金体系や退職金規程、就業規則などの諸制度をきちんと作った上で導入することが重要なこととなります。

助成金を受けられる今、各種規定などを見直し、それにかかった費用を助成金で少しでも補えればというように考え、企業の諸制度・諸規定整備充実のため利用していくことは大変有効だと思います。

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