



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q 新年の新聞に「もし定年制がなくなったら？」という記事がありました。実際に定年はなくなるのでしょうか？他社はどうでしょうか？

A 厚生労働省の2013年調査で「定年制を廃止」した企業はわずか2.8%です。従業員301人以上の大企業では0.4%とさらに少ないのが現実です。ということは、中小企業の方が定年制がない会社が多いということになりますね。

私の知る限りですが、大手企業ほど定年で退職し、その後は今までのキャリアを生かし別の仕事に就く人が多いようです。企業年金もあるし、少しゆっくりしたいということでしょう。

一方、中小企業はといいますと、退職金も少ない、受給できる年金も少ないので働かなくてはならない現実があります。中小企業の方も人材が少ないので、高齢者にいつまでも働いてもらわないと困るという現実があるようです。

民間調査会社のデーターでは、65歳以上になっても働きたい人が7割、70歳以上になっても働きたい人は4割以上いるそうです。

私たちの年代では、生涯現役が理想です。いつまで健康でいられるか分かりませんが、社会に関わって役に立ちたい、生きがいを感じていたいという思いです。

定年制をなくすには、年功序列の賃金体系を廃止することが必要です。

年齢が高い人＝賃金が高いのでは会社経営が成り立ちません。成果主義により役職や賃金を決める制度にする必要があります。

いつまでも年上の上司が君臨していたのでは若い人の働く意欲も上がらず、いつの間にか時代遅れの会社になってしまいます。いつまでも働ける会社は給与体系が成果主義にできるかどうかにかかっていると云えるでしょう。

Q 弊社では現役よりも下げた給与で働いてもらうのであれば働いてもらって結構ですが、どの程度下げるのが良いのでしょうか？

A そうですね。定年後は給与を下げてもいいのが現実的です。

現在定年は60歳でも良いのですが、継続雇用は65歳までの義務があります。この60歳から65歳までの働き方は企業ごとに柔軟に対応ができます。例えば、一人の仕事を二人でシェアする働き方には、時間の短い働き方いわゆるパートタイムにしたり、1日の時間は社員と同じでも働く日数を減らしたりするパターンが考えられます。

悩ましいのが、定年前と同じ仕事をしている人の給与の額。定年前までと同じ仕事をしているので同じ給与で支払わなくてはなりません。企業の存続のためには後継者を雇い入れて教育をしなければなりません。そのため、従前並みの給与を支払っていたのでは新しい人材を雇い入れる原資がありませんので、定年を迎えた方には役職を降り責任の程度を軽くすることで給与を下げ、その分を新しい人材に投資します。

そのために、「高年齢雇用継続給付」があります。この「高年齢雇用継続給付」は雇用保険の被保険者期間が5年以上あり、60歳到達時に比べ75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の人に支給される給付です。この給付を上手に利用することによってダウンした給与を少しでも補ってはいかかでしょうか？

低下率が61%以下の場合
支給額＝支給対象月の賃金額×0.15
となり、最高15%がもらえます。

61%の時が最高受給額なので、現役給与の61%に設定する会社が多いようです。(ただし、諸要件がありますので一概には申し上げられませんので詳しくはお問い合わせ下さい。)

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980