



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 「働き方改革」の対応もまだ十分ではありませんが、定年引上げについて自社内で検討が始まっています。定年延長を導入しやすくなるようなヒントを教えてください。

A 現在の労働力不足は再雇用制度だけでは足りず、定年引上げを含めてベテランの力を借りていかなければどうにもならないほど人材不足になりましたね。

定年引上げで一番悩ましいのは処遇の問題(人事評価・賃金制度)です。私は次の視点が大切だと思います。

- (1)役割や評価、賃金制度全体を見直すことも必要(×年功序列給与 ○成果給又は業績連動給与)
- (2)公平性、納得性を高めるために人事制度を整備することも必要(評価制度を活かす)
- (3)中小企業では納得性が大切
- (4)特定年齢の賃金ダウンではなく、生涯賃金で見てプラスとなることを説明

定年引上げの諸問題の中に退職金制度をどうするか、慎重な検討が必要です。定年を目前にしている方から「来年定年なので、退職金をもらって家の残りのローンを払い、のんびり働こうと思っていたのに、定年が5年延びたのでまだまだ頑張らなくてはならなくなり、これからどうしようか迷っている」というお話を伺いました。

これは実際に働いている人でないと出てこない問題ですね。昨年、この相談にピッタリ対応できる通達が出ました。

「所得税法基本通達30-2(5)《引き続き勤務する者に支払われる給与で退職手当等とするもの》です。「定年延長制度導入前に入社した従業員に対しては、定年延長にかかわらず、延長前の定年である満60歳の月末に達した時に退職一時金を支給しても退職所得として取り扱って差し支えない」とされるもの。

定年延長した期間に対する退職金は支給しないため「旧定年に達する前の勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与」であることを認められる。それは、定年延長により生活設計に不合理が生じる事があると定年延長前に入社した従業員

にとって不利益となるため、雇用主として配慮する必要があります。旧定年の時に退職一時金を支給することについて「相当な理由」があると認められるからです。

例えば、就業規則を変更し60歳定年を平成31年4月1日に65歳に延長したとしましょう。その場合、延長前の平成31年3月31日以前に入社した従業員に対しては、定年延長にかかわらず、延長前の定年である満60歳の月末に達した時に退職一時金を支給しても退職所得として取り扱えます。

高齢者には安全対策も必要です。

- (1)高齢者が就労しやすい環境整備(バリアフリー等)工場等だけではなく、平らな場所でもつまずくことがあるからです(笑)。
- (2)健康診断の受診の徹底
- (3)長時間同じ姿勢をしないような対策
- (4)常に気を配らなくてはならない作業を避ける
- (5)運転手では、運転者適性診断の徹底や運行時間短縮や車種変更など負荷の軽減などです。集中力の維持が難しいということですね。

その他、私が今気になっているのが「リカレント教育」です。スウェーデン発祥だそうです。欧米では生涯に渡り教育と就労を交互に行う教育システムが整備されているそうです。日本では終身雇用制度が一般的だったため、社会人として企業に入った後に再び教育機関で学び直すという考え方が広まらなかった。しかし、「生涯現役社会実現に向けて」多様な働き方が推奨される今、このリカレント教育の必要性が注目されています。いつまでも学び続ける姿勢、それが高齢者にとって大切です。政府も積極的にリカレント教育を進める方針だそうですよ。

リカレント教育でキャリアを再構築し、生産性の高い会社にしましょう。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】
TEL 043-273-5980