

定年延長で企業はどうなる！

——退職金見直しと生命保険提案が企業を救う——

「高齢者雇用安定法」の改正に伴い、平成18年4月からすべての企業で65歳定年へ向けた定年の引き上げか、もしくは継続雇用制度の導入が義務化される。雇用延長によって企業は、就業規則・賃金・退職金規程などの早急な見直しが必要となるはずだ。今回は特大版として、雇用延長のポイントと対応手順、制度見直しに伴う資金準備手段と生命保険を活用したリスク対策を解説する。併せて小冊子付録『待ったなし！ 見直し迫られる定年・賃金・退職金』の活用方法も紹介する。

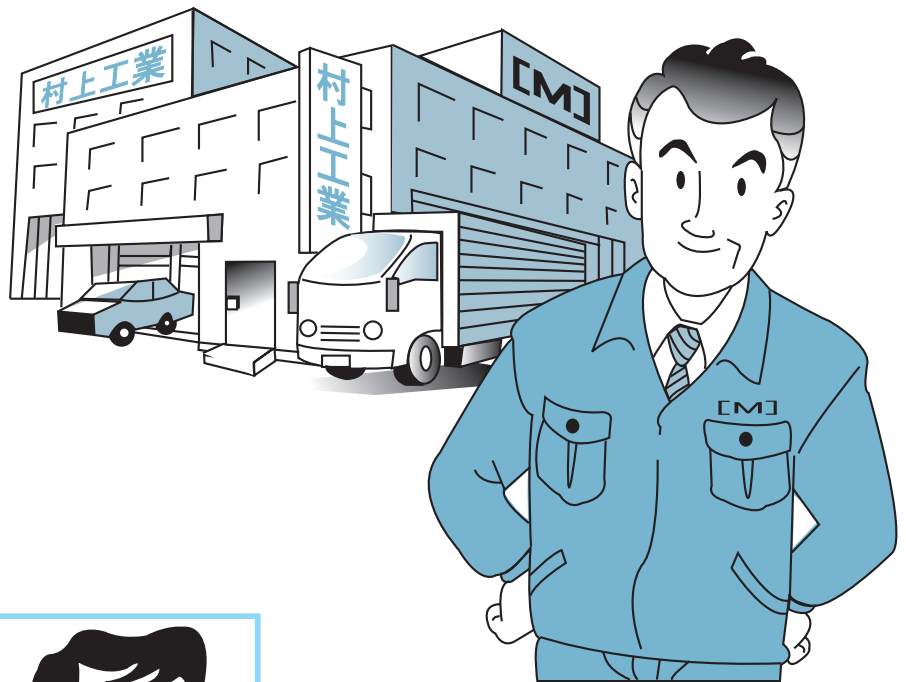
注：本文中の定年延長は継続雇用制度の導入を含む。

顧客プロフィール

村上俊樹◎57歳

村上工業株式会社の社長

自動車部品製造会社を営んでいる。従業員は120人。大手自動車メーカーの下請け業務が中心で、技術的に優れている40～50代のベテラン従業員が多い。業績は自動車業界の景気に左右されるが、このところ売上は順調に推移している。



水島正範◎45歳

外資系生命保険会社の本社指導担当。FP資格を取得してはや10年がたつ。積極的に時代の流れを読み、新しい販売手法を常に模索している。



定年延長の背景

少子高齢化が急速に進む中、労働人口の減少は日本の経済に大きな打撃を与えている。

そこで60歳を過ぎても働く意欲の高い高齢者に対し、これまでの知識・経験を生かして引き続き働いてもらうことも大切になる。少なくとも年金が満額支給開始される年齢まで働き続けることができるように、高齢者の雇用を確保する措置を取ることが必要となってきた。

そこで、定年年齢を65歳に向けて引き上げ、雇用の延長を行うよう事業主に義務付けた改正「高齢者雇用安定法」が来年4月からスタートすることになったのだ。

アプローチ

「社長！ 定年が65歳未満と定められているすべての会社に、来年の4月から『雇用の延長』が義務付けられるのはご存じですよね？」

水島正範は村上俊樹社長に聞いた。

「ああ、先日、同業者の集まりで、そんな話が出ていたから知ってるよ。でも来年からだろ？」

言外に、まだ慌てて準備することはないという様子が垣間見えた。

「はい。来年の4月1日からです」

「まだ1年近く先の話だ。それこそ鬼が笑う」

社長の言葉に笑顔で応じながら、水島は、少し矛先を変えた。

「ところで御社の定年は60歳ですよね？」

「ああ、そうだが…」

「そこで今の続きになりますが、最低でも来年から定年を62歳に、再来年からは63歳に延長しなければならなくなったことはご存じですか？」

「そうかね？ 細かいことは知らないが、まあ、慌てることではないんだろう？」

村上社長は「定年の延長」といっても、単に就業規則を

書き換えるだけで済むと思っているのかもしれない。しかし、それが大きな間違いであることを、ぜひとも村上社長に知ってもらわなければならない。

「そうでしょうか？」

そう言うと水島は少し間をおいて、話を続けた。

ゆっくりできない理由

「御社ではベテラン社員が多いとお聞きしています。特に50代半ば以降の従業員にとって定年延長は非常に嬉しいことでしょうか、全員を65歳まで雇用延長するとすると、これは会社にとっては大変なことになりませんか？」

何が大変かと言いますと…定年に関する就業規則の変更はともかくとして、60歳以降の従業員の仕事や賃金をどのように確保されるおつもりですか？ 出ていくお金は確実に増えるわけですよね？ また、単に定年を延長すると、その分、勤続年数も増えて退職金額も増えるわけですよね？ その資金準備は大丈夫ですか？ それに何より、賃金にしろ退職金にしろ、今一度、計算方式を見直さないと、無制限に増えていく方式になっていませんか？ 団塊世代前後の従業員が多い社長の会社では、定年の延長が退職金の増大につながり、それこそ『退職金で会社が潰れる』などという笑い話のような話が、本当になってきますよ！ それだけではなく高齢者雇用においては、職場環境の整備も必要ですよね？ さらに当然、病気やけが・死亡などの危険度ははるかに高くなってきます。つまりこれらのリスク対策を行うには、今すぐ準備を始めても遅すぎることは決してないと思いますが…」

水島はここまで一気に話した。じっと聞いていた村上社長は、ボソッと口を開いた。

「少し甘く考えていたかな？」

どうやら、水島の言いたいことが伝わったようだった。

「ええ、そう思います。社長はお分かりのようですからあえてお話ししなくてもよいかもしれませんが…」

そう前置きをして、水島は話を続けた。

「先ほど簡単に『賃金や退職金の見直し』などと言いま

した。しかし、従業員にとってみれば給与や退職金を減らされる可能性が高いということです。従業員に対してのいわゆる『不利益変更』は、規程をいじるだけで済むような簡単な話ではありません。それこそじっくり時間を割き、従業員の代表者と腹を割って真剣に話し合う必要があります。先ほど社長は『来年の話だ』と言われましたが、実際のところ余裕はほとんどないと思いますよ」

村上社長はうなずいた。

「そうだな。確かに君の言うとおりで」

そう言うと、しばらく間をおいて水島に頼んだ。

「ところで『高年齢者雇用安定法』について、もう少し具体的に教えてくれないか？」

「はい。本来は手続きなどを含めて社会保険労務士の仕事ですが、わたしの分かる範囲でお話ししましょう」

水島はかばんの中から、一冊の小冊子を取り出した。

小冊子『待ったなし！ 見直し迫られる定年・賃金・退職金』の活用

水島が手にしたのは小冊子『待ったなし！ 見直し迫られる定年・賃金・退職金』（小誌付録）だった。それを村上社長に向けて説明を始めた。

「これは『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』の改正（以下、改正「高年齢者雇用安定法」と略す）の内容を分かりやすくまとめています。また、それに伴った雇用延長の具体的な作業手順や、高年齢者の雇用における資金準備、リスク対策についても解説した小冊子です」

水島は表紙タイトルを読み上げると、小冊子を開いた。内容を指で示しながら、村上社長にポイントを説明していた。



解説

1 雇用延長義務化の改正ポイント

公的年金制度と連動

昨年6月5日に公的年金制度が改正され、その影響で、この「高年齢者雇用安定法」も改正となった。つまり、この改正は公的年金制度と密接に連動しているのである。

これに先立つ平成6年と平成12年の年金制度の改正で、会社員や公務員の公的年金の支給開始年齢について、順次60歳から65歳への引き上げが実施されている。

ところが会社の定年制が60歳のままでは、年金支給開始年齢までに空洞期間が生じることが問題となり、この空洞期間をなくすために、年金が満額支給されるまで定年を延長することになったのである。

さらに、少子高齢化が進む中、元気な高齢者が増え、身体的・経済的な理由から60歳以上の人の就労意欲は非常に強くなっている。

しかし、現実には高齢者の再雇用の場が少ないのが現状で、今まで培った知識や技術を生かす職場がほとんどないことが問題であった。

そうした人たちを会社が雇用延長することで、従業員側から見れば、公的年金が満額支給される年齢まで仕事による収入が確保されるのである。国にとっては、60歳以上の高齢者の雇用を安定させることで、労働力を確保し、経済・社会の活力を維持していく狙いもある。

簡単に言えば、国の都合と従業員（国民）の都合が合致したために、65歳定年制の法律が成立したのである。

しかし、会社を経営する事業主側にとっては、実は大変なことになる。

なぜなら、前述のように平成17年度中に…**就業規則（定年）の変更、60歳以降の人たちの仕事と賃金の確保、環境の整備、退職金規程の見直し、増える退職金原資の確保、高年齢者雇用における医療・死亡などのリスク対策など**…これらすべてを会社が行わなければならないからである。

改正「高齢者雇用安定法」

改正「高齢者雇用安定法」の具体的な中身を見ると、すでに平成16年12月1日に施行されたものと、来年4月1日に施行されるものとに分かれる。

1 平成16年12月1日にすでに施行されたもの

いわゆる雇用の入口と出口に関することである。

一つは雇用の入口である採用に関して『募集および採用についての理由の提示』を行うことだ。

事業主は、労働者の募集および採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（65歳未満のものに限る）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、その理由を示さなければならない。

つまり、やむを得ない理由（平成13年厚生労働省告示第295号（抄）「年齢制限が認められる場合」）を除いて、65歳未満で募集することはできないということである。

もう一つは、雇用の出口である退職者について『求職活動支援書の作成』を行うことだ。

事業主は、解雇などで離職を余儀なくされる高齢者などが希望するときは、当該高齢者などの職務の経歴、職業能力などを明らかにする書面を作成し、交付しなければならない。

つまり希望に応じて、職歴や職業能力などの書類を作成して、再就職しやすくする手伝いを会社がしてあげなさいということである。

2 平成18年4月1日に施行されること

現在就労している社員の雇用の延長についてである。

- ①定年の引き上げ（65歳まで引き上げる）
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年制の廃止

この三つのどれかを平成18年4月1日から実施するよう義務付けられた。しかし、突然「65歳定年にしなさい!」というのは、あまりにも急すぎるために、①の定年延長と②の継続雇用制度の導入に対しては、次のように段階的な引き上げが認められている。

雇用確保措置年齢	期 間
62歳	平成18年4月1日～平成19年3月31日まで
63歳	平成19年4月1日～平成22年3月31日まで
64歳	平成22年4月1日～平成25年3月31日まで
65歳	平成25年4月1日～

特例として、②の継続雇用制度を導入し、継続雇用制度の対象となる高齢者に関する基準を労使協定により定められた場合は、希望者全員を対象としない※1ことも可能となる。

なお、基準の制定において労使協定が調わない場合は、大企業は施行後3年間、中小企業（300人以下）では施行後5年間は、就業規則などに継続雇用制度の対象者に関する基準を定める※2ことができる。

高齢者雇用安定法の改正内容は以上である。しかし、それに伴う会社の手続きや準備は、1～2カ月で準備できるものではない。会社として具体的に何を行う必要があるのか、優先順位に従って考える方法を、次に紹介する。



「65歳雇用の義務化」についてのアンケート結果

労使双方に対して実施したアンケート（法改正前の調査）によると、「65歳雇用の義務化」について、労働側の賛成42.6%の回答に対し、経営側はわずか4.2%だった（反対31.1%）。また、経営側に雇用を延長する場合の望ましい方法について尋ねた結果、64.7%が「定年後再雇用などの継続雇用制度」と回答、「65歳までの定年延長」としたのは3.4%にすぎなかった。

（財）労務行政研究所「労使、学識者411人に聞く、2004年賃上げ・60歳超雇用問題」（平成16年2月）

※1 ①の定年の引き上げや③の定年制を廃止する場合には、従業員の希望者全員に対して60歳以降も雇用延長をしなければならない。しかし②の継続雇用制度を導入した場合で、かつ一定の基準を労使協定で定めた場合、その基準に満たない人はたとえ希望しても継続雇用する必要はない。

※2 就業規則などで継続雇用の基準を定めることができるのは、あくまでも労使協定が調わないときに限られる。