

雇用延長、どこまで進んでますか？ 「延長義務化」未対応企業への アプローチ

— 改正「高年齢者雇用安定法」施行から8カ月。
今からが本当の意味での保険販売のチャンス!! —

今年4月に施行された改正「高年齢者雇用安定法」。一時は法人営業の新しい手法として注目を集めたが、現在では雇用延長に取り組む企業が増えてきたことから下火となっている。今年の6月と10月に厚生労働省より大企業および中企業の「雇用確保措置の導入状況」が発表されたが、果たして中小企業では「雇用延長の義務化」はどこまで浸透しているのだろうか。対応の遅れている企業へのアプローチを解説する。

改正「高年齢者雇用安定法」

雇用延長…
退職金の資金準備
最適賃金
賞与
リスク対策

今月のFP

清水幸一◎40歳

CFP®。外資系生保の営業マン。入社して8年目に入る。物事にじっくり取り組む性格で、多くの顧客から信頼を得ている。

保険会社、生保営業マンは、新しい切り口や新しい手法を積極的にセールスに取り入れようとする。反面、じっくり取り組んで具体的な成果が出るまでフォローすることがなかなかできない。その前に、次の新しい切り口に興味を示して、そちらに移ってしまいがちだ。

改正「高年齢者雇用安定法」はまさにその見本のような例だ。平成18年4月、法律で「雇用延長の義務化」が施行されると、それまで販売手法に用いていた営業マンが、潮が引いたように興味を失い、会社法や税制改正などの新しい話題に移って行った。

しかし清水は、一つひとつの販売手法を自分の実績につながるまで粘り強く努力を重ねるタイプで、改正「高年齢者雇用安定法」を使った手法についても同じであった。彼自身が感じていたのは、「雇用延長の義務化」問題は、法律が施行された後の方が、はるかに経営者の関心が高いということだった。



採用できない!?

「社長のところでは定年制を延長されましたか？」

外資系生保の営業マンである清水は、紹介で初めて訪問したA社長に尋ねた。

会社の庭に植えられていた落葉樹もすっかり葉を落とし、初冬の日差しが降り注いでいた。

「いや。まだ60歳だが…。それが？」

それがどうかしたのか、という表情をA社長は浮かべ、ソファに背中を預けた。

清水は重ねて質問した。

「では、60歳で定年を迎えられた従業員の方々が希望された場合、『継続雇用』の制度は設けられていらっしゃいますか？」

「いや。それもまだだが…」

「定年延長や継続雇用制度など、60歳以上の希望する従業員に対する雇用確保措置を採っていないと、『ハローワークが求人を受理しないことがある』というのはご存じですか？」

「え？ それはどういうことだ？」

A社長は清水に先を促した。

「ええ。今年の4月から、60歳を迎えた従業員の方が希望すれば、会社は『雇用の確保をせざるを得なくなった』…。つまり『雇用の確保が義務化』されたことはご存じですよ。その一環として、高年齢者雇用確保措置の導入に応じない企業については、求人の不受理と同時に勧告書を交付する方針のようです」

清水の言葉にA社長は思わず身を乗り出した。

「つまり、法律で雇用延長が義務化されたのにもかかわらず、それをしていない会社は、国の方針に従っていない。強いて言えば、従業員のことを十分に考えていない会社だから、職安で採用掲載は一切しないということか？」

A社長の話を受けて清水は答えた。

「ええ、そのようです。社長はもうご存じでしょうから詳しくはお話しませんが、今年の4月以降、企業は、

①定年を延長する

②定年制を廃止する

③継続雇用制度を導入する

この3つのいずれかを選択して、60歳以降の『雇用確保措置』を採らなければならなくなっています」

少し間をおいて清水は話を続けた。

「300人以上の大企業では95%以上、51人～300人の中企業では82%が3つのうちのいずれかの雇用確保措置を採っています。その中でも大半の企業が③の『継続雇用制度を導入する』を選択しています。理由は主に次の2点です。

●必ずしも希望者全員を雇用しなくてもよい（一定の基準を作って、それをクリアした人だけ継続採用することが認められている）

●給与を大幅に下げたり、正社員ではなくパートとして雇用するなど、雇用条件を引き下げることができる

しかし、日本の企業の大半を占める50人未満の中小企業では、まだ統計結果は出ていませんが…おそらく半数近くは、未だこの3つの雇用確保措置のいずれも採用していないことが考えられます」

継続雇用制度のメリット

A社長の顔を見ながら、清水はひと呼吸おいて話を続けた。

「特に50代後半、いわゆる団塊の世代の従業員がいらっしゃる会社では、雇用確保措置を採っていないと、希望者全員を60歳以降も雇用せざるを得なくなります。従業員からの雇用延長の要望に対し、会社側は『NO!』というわけにはまいりません。なぜなら法律で雇用を確保することが義務付けられたからです。

また、従業員からの申し出があった際、賃金や雇用形態などの労働条件を極端に引き下げることも難しくなってきます。つまり結果的に、会社にとって大きな損失につながってくるのです」

清水の話にA社長は腕を組んで天井を見上げた。

「どうしたらいいのかね？」