

定年延長・再雇用ガイド

—2007年大量退職と“定年延長義務化”に備える—

三宅戦略経営研究所 代表 三宅隆之

■前向きに取り組む定年延長・再雇用制度

“65歳まで雇用義務化”というショッキングなニュースが駆け抜けたのはほぼ1年前の話。小誌でもいち早く対応策を掲載した(2004年4月号)。改正高年齢者雇用安定法は「年金制度の破綻を企業に肩代わりさせるもの」「リストラの現実逆行する政策」として不評を買った面はある。しかし、この1年で大手企業を中心に制度整備も進んできている。また、法対策の一方で、人手不足に備えるとする“実需”の声も聞かれ始めた。

団塊世代の存在はポスト不足や人件費膨張の面で企業組織に圧迫感を与えてきたが、では退職してしまえば解決するかというと、そうでもなさそうだ。企業側には大量退職されては困る事情もある。ひとつは退職金支払いの集中。さらには“必要な人材”という意味での人手不足、そして数字では表現しにくい技能伝承の問題も残る。

本稿では「2007年問題」と称される大量退職の課題と雇用義務化に向けた企業側の対応策を整理した。人件費を抑制しつつも、雇用を継続させ、ベテランのノウハウを活かせることができれば、企業、従業員、国(年金事情)の3者がメリットを得られる構図にもなる。果たしてうまい方法はあるだろうか。(編集部)

[構成]

1. 「2007年問題」大量退職の時代へ

- (1) 定年退職者大量発生と企業活動への影響
- (2) 国策の事情
- (3) 退職者の事情
- (4) 企業の事情
- (5) 定年延長、再雇用制度を前向きに考えるとき

2. 定年延長制度の構築運用ポイント

- (1) 定年延長制度の仕組み
- (2) 組合との合意作業
- (3) 退職を控えた社員への説明会の進め方

3. 再雇用制度の構築運用ポイント

- (1) 再雇用制度の仕組み
- (2) 組合との合意作業
- (3) 退職を控えた社員への説明会の進め方
- (4) モデル「申請書」「再雇用契約書」

4. 今後の課題と将来展望

- (1) 技能・ノウハウを活かせることになる
- (2) 年金問題のソフトランディングになる
- (3) 人件費の膨張を抑制できる
- (4) 本人の生き甲斐を支援できる側面がある
- (5) 健康面で無理をさせない仕組みを
- (6) 現役若手から「やりにくい」と言われない仕組みを

■三宅隆之(みやけ たかゆき) 1941年生まれ。1964年慶應義塾大学経済学部卒業。光産業創成大学院大学、尚美学園大学、産能大学講師。専門分野はマーケティング・マネジメント、経営学、人事管理論。日本商業学会、日本中小企業学会、日本経営診断学会、実践経営学会に所属。大学教育の傍ら講演・研修・セミナー講師、中小企業診断士、社会保険労務士としても第一線で活躍中。

■連絡先：三宅経営・労務コンサルタント事務所

〒242-0007 神奈川県大和市中央林間1-13-15

●TEL&FAX：046 (274) 3119 ●E-mail：takayyy@attglobal.net