



2013年3月12日(火)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

改正高年法に企業は どう対応するか

経団連による調査結果

平成25年4月からの高年齢者雇用安定法の改正により段階的に、65歳までの希望者全員継続雇用の時代となりますが各々の企業はどのような対応を考えて行くのでしょうか。日本経済団体連合会から発表された「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」からその内容を見えます。

アンケートの回答結果

「高年齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応」(複数回答)との質問に対する回答結果上位10位は次の通りです。

高齢従業員の貢献度を定期的に評価し処遇へ反映する。44.2%

スキル・経験を活用できる業務には限りがある為提供可能な社内業務に従事させる。43.6%

半日勤務や週2、3日勤務等による高齢従業員のワークシェアを実施する。41.0%

高齢従業員の処遇(賃金等)を引き下げる 30.0%

若手とペアを組んで仕事をさせ後進の育成・技能伝承の機会を設ける。25.8%

60歳到達前・到達時に社外への再就職を支援する。24.1%

60歳到達前・到達時のグループ企業への

出向・転籍の機会を増やす。22.7%
新規採用を抑制する。16.9%
60歳到達前の従業員の処遇を引き下げる
13.3%

従来アウトソーシングしていた業務を内製化した上で従事させる。11.7%

賃金をどのように設定するか

雇用の延長に伴う賃金は、上記の にあるように60歳到達前の従業員の賃金を下げて原資とするとした企業の動きでは、NTTグループは現役の40代から50代の賃金を中心に抑制するという方針を示しています。しかし20代の従業員は反対意見が多く、一方60代では賛成意見が多いという事です。

現役世代から見れば賃金を抑えられるのは困る、企業は原資の捻出に困ると言う事態ですが、賃金設定は各企業の事情により大きく異なり、これからの大きな課題となる事でしょう。



世代間の仕事
や賃金の分配
のバランスを
取るのが大事
ですね