

社会保険労務士 山下事務所 は 「この会社で働くことができてよかった」 そう思えるような会社作りのお手伝いを致します

★ 働きやすい会社？ ★

10月7日に、『2008年就労条件総合調査』というものを、厚生労働省が発表しています。

この調査結果では、**定年を65歳以上とする企業が初めて1割を超えた**そうです。

また、60歳～64歳の常用雇用者の数は、改正高齢者雇用安定法の施行前後(06年4月)と比較すると、78万人(05年)から129万人(08年)へと飛躍的な増加を遂げているようです。

高齢者雇用安定法では企業に対し、3つの高齢者雇用確保措置からいずれかを選択することを義務付けています。

- ①定年の延長
⇒現在は63歳、今後は年金支給開始年齢に従って引き上げ
- ②60歳以上の継続雇用制度導入(勤務延長や再雇用)
- ③定年の廃止

未だ、**定年を60歳と定める企業は86%**あるものの、一方で高齢者雇用の確保措置を実施している企業は90%に上るなど、改正法施行の効果は着実に表れ始めた状況です。

3年前(2005年)のちょうど今頃、「来年4月からの定年延長はどうか。」と、各企業様が右往左往していたのを記憶しています。

この時に、多くの誤解を生んだのが、定年延長の義務化。

措置を講じることが義務であって、65歳定年の義務化ではなかったのです。

現に、高齢者雇用安定法 第8条の「定年年齢は60歳を下回ることが出来ない。」という条文は改正されていません。

今回の調査で注目すべき数値は、『定年を60歳と定める企業は86%』の部分。

裏を返せば、14%は『定年を65歳』、若しくは『定年なし』と定めているということです。

それぞれの企業によって、60歳以上の社員を“活かす”という事情は異なるのですが、新入社員が企業を判断する上での

一つの指標となることは間違いないと考えています。

終身雇用制は崩壊していると言われて久しいですが(もちろん、好不況時によって変わります)、少子高齢化を時代背景として労働力が減少、つまり、採用難に陥るだろうということは容易に想像できます。

大手企業に根こそぎ人財を持っていかれ、「いた！」と思ったらその人がトラブルメーカーだったりすることも・・・

新卒者が入ってきても、入社して即「少々修行して〇〇年後には退職」というビジョンを描くことも・・・

大手と中小では、資金力の差がありますので、福利厚生之差もあってしかるべきですが、同じではないにせよ、『大手に引けを取らないような会社』は目指さなくてはなりません。

「うちは中小だから」という理論は、通らなくなります。

労働時間、サービス残業、メンタルヘルス、厄介者の社員……。今のままで良いのでしょうか。ワーク・ライフ・バランス(WLB)の認知度も高まってきました。

企業を選ぶ側にとって、「少しでも条件の良い所」を選ぶのは、人の心情として当然です。

「この会社なら思い切って働けそうだ。」
そう思われる企業へと変化するには、多くの時間と労力を費やします。

重い腰を上げる時が来ているのではないのでしょうか。

JREPOに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2
Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836
E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com
ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。