

K. LEADERS

久保社会保険労務士法人 企業経営レポート

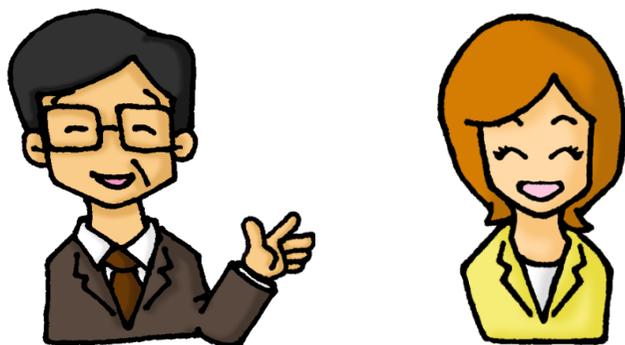
2012年度版
経営レポート

<http://www.jinji.go.jp/kenkyukai/koureiikenkyukai/>

[h20_15/h20_15_siryou/h20_15_siryou_02_02.pdf](http://www.jinji.go.jp/kenkyukai/koureiikenkyukai/h20_15/h20_15_siryou/h20_15_siryou_02_02.pdf)

こうすれば安心、就業規則

役職定年後の 給与・退職金の基準



久保社会保険労務士法人の クライアント様フォローキャンペーン

「1分で出来る！ 助成金かんたん診断チェックシート」

で受給もれをチェック。今なら無料で診断結果のレポートをお送りします。

ご利用下さい

御社が最新の助成金情報を知らないことで、**100万円単位**の機会損失リスクがあります。

採用予定や従業員構成、年齢分布などをもとに「1分でできる助成金かんたん診断シート」をご用意しましたので、この機会に是非ともご利用ください。

お申し込み方法

1. 電子メール[info@sr-kubo.jp]にて以下の情報をお送りください。

- ① 助成金診断希望の旨
- ② 御社名
- ③ お電話番号、FAX番号

2. 弊社よりFAXもしくはメールにてチェックシートをお送りいたします。ご回答の上、FAXにてご返送ください。

久保 貴美

久保社会保険労務士法人 副所長
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合神戸国際労務センター代表

1958年 神戸市生まれ。神戸女学院大学卒業後、10年間企業に勤めた後、神戸市三宮で社会保険労務士事務所を開業。兵庫県労働保険事務組合会長（全国副会長）を務める久保太郎と夫婦で社労士法人（兵庫県社労士法人登録第1号）を経営し、18名のスタッフとともに上場企業から小さな会社まで、全国展開であらゆる業種、700社以上の顧問先の人事労務に携わってきた。

社長、経営者の考え、方針、新規参入など事業活動の中で、正社員メンバーと女子力、パート力、高齢者の仕事をバランス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多く企業の経営者から寄せられている。また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在、神戸地方裁判所調停委員として多くの民事事件を担当している。



役職定年後は「役職手当は支給しない」けど。。。？？

約25%の会社は、役職定年制を導入しているというデータがあります。

来年 平成25年4月からの高年法改正や定年の延長・継続雇用により役職定年後の管理職者が65歳まで、約10年ほど勤める職場環境となってきました。**役職定年後、大幅な賃金減額にならないよう時間外手当込みの「専門職手当」などで処遇**するなど、組織になじむ制度が良いでしょう。

「役職定年制」により、役職は解任されたものの、実際に職務の軽減が行われないまま、役職手当の支給を取りやめることは出来ないと考えられます。

【解説】

役職定年制のメリットは、ポスト不足の解消、人件費の削減、若手社員の育成などが挙げられます。しかし、会社としては、ポストを若手に譲り、人件費の削減を図りつつ、効率化を進めたいところですが、後任者がおらず結局同じ役職に留めざるを得なかったり、運用上の問題も無視できません。

★今後の「役職定年制」の導入や運用の注意点★

役職定年制には役職手当のカットや、かなり大幅な賃金の減額となることも多く、また65歳までの勤務を考えた際には、賃金の減額の影響も大きくなります。

役職を解かれた後でも、実質的に職務の内容が軽減されていない場合は、**役職手当が支給されなくなり、著しい賃下げ**となれば、労使トラブルに発展することがあります。

- (1)職務内容の見直しと賃金・賞与の扱い
- (2)専門的能力の活用方法
- (3)モチベーションの維持
- (4)後任者や他の従業員への影響などに十分に配慮し、制度化が必要です。

役職定年により解職された社員も、一般社員も同じ？

役職定年後の社員も、役職に至らなかった社員も、同様の賃金体系でいいのでしょうか？65歳までの継続雇用が普及する中で、役職定年後勤務に対しても、責任やモチベーションをもって仕事をするには？

また、残業の有無に伴い、残業代を一般社員の時のように、申告制が良いか？それとも、部長手当や、課長手当のように固定残業代として「**専門職手当**」「**スーパーバイザー手当**」など、**新しい固定残業手当**の新設が妥当か、会社や組織ごとに検討していただくことが必要となります。

役職定年後の社員とずっと一般社員！退職金に影響は？

役職定年後の社員も、役職に至らなかった社員も、同様の賃金体系であれば、退職金の支給率や支給額も同じになるのでしょうか？ポイント退職金や役職加算についても、新しい制度をつくり、退職金制度の変更規定など、必要はないのでしょうか？

