

1. 2007年に「2007年問題」をあらためて考える

2007年問題をごぞんじでしょうか？7年前に大騒ぎになった2000年問題はコンピューターのシステム上の問題でしたが、2007年問題は、昭和22年(1947年)から昭和24年(1949年)に生まれたいわゆる「団塊の世代」が、今年から3年間にわたって、大量に従来の定年年齢とされた60歳をむかえることを頭から(1947年生まれの方から)見た場合の呼び方で、後ろから見たときには、2010年問題と呼ばれています。事務所だより2006年8月号にも記しましたが、「高年齢者雇用安定法」の改定により雇用延長の導入が義務となりました。しかし、安易に定年の延長や廃止を選んでしまうと、いわゆる問題のある社員と合法的にサヨナラできる機会を逸してしまいますし、かといって再雇用制度を設ける場合でも、一方的に再雇用する社員を選別することはできません。

次に、技能の継承(ノウハウの喪失)と、それに伴う技術水準の低下に対する備えが、必要になります。雇用延長をおこなうにしても、その間に団塊の世代の持つノウハウを、後輩に継承する仕組みを作り上げなければ、団塊の世代が退職した後は技術水準の低下をまねき、企業業績を悪化しかねません。

退職金の問題も深刻です。特に2012年に廃止になる「税制的確年金」を取り入れている企業にとっては、約束した退職金原資を、「税制的確年金」で積み立てできていないケースがほとんどですので、いざ団塊の世代が大量退職をする際には、資金繰りが悪化し、企業の存続の危機にすらなりかねません。

これらの問題には、一刻も速い対応が必要です。後回しにすればするほど傷口が広がります。思い当たる事業主様は、2007年問題に総合的に取り組む当事務所までご連絡ください。

2. ためてませんか？有給休暇

従業員が入社してから6ヶ月継続勤務し、かつ、勤務日の8割以上出勤した場合、年次有給休暇が発生します。

初年度(6ヶ月経過時点)では発生する年次有給休暇は10日間で、ここから1年ごとに1年6ヶ月時点で11日、2年6ヶ月時点で12日...というように毎年有給休暇は付与されていきますが、実際には有給休暇をあまり消化できず、従業員の方々の有給休暇がたまってしまう会社様も多いのではないのでしょうか？

上記の法定の有給休暇には2年の時効がありますが、付与された有給休暇を全く消化しなかった場合、21~40日の有給休暇を各従業員の方々が保有していることとなります。中には退職の際に1ヶ月近く有給休暇をまとめて取得され、引き継ぎがスムーズに行なえないことなどもあります。その他従業員の方々のリフレッシュという観点からも、有給休暇の計画的な消化を考えることは会社にとっても重要な課題であるといえます。

会社として計画的に付与する方法として、各従業員の保有する有給休暇のうち5日を超える部分については、従業員との労使協定で時季を定めることにより計画的に付与することができます。これは、例えば15日有給休暇を保有している従業員の方について、10日間を会社が指定する時季に取得させることが出来るとするものです。

この計画的付与の方法としては、会社全体の休業による一斉付与、部署ごとの交代制付与、年間計画表等による個人別付与、があります。

この会社による計画的付与以外には、GWや会社で定める夏季休業、年末年始休業の前後にカレンダーなどの掲示により取得を促進する方法(この場合は会社が指定するのではなく、本人の任意による取得)もあります。

なお、「有給休暇の買上げ」という言葉を耳にされたことがあるかもしれませんが、時効を迎えず従業員が保有している有給休暇については、「休暇を与える」という法の趣旨に反するため認められないので注意が必要です。

社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 4-15-33-710
TEL: 0422-44-9487
FAX: 0422-44-9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

編集後記

明けましておめでとうございます。今年もどうぞよろしく申し上げます。1月号ですが、12月に書き、一部の皆様には既に12月に配布させていただいております……。

私事ながら、昨年は大殺界&本厄でした。確かにそんな気もするようないような、。今年こそはいい年にするぞ~! と、言うことで皆様、よいお年をお迎えください (秋山)

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)