

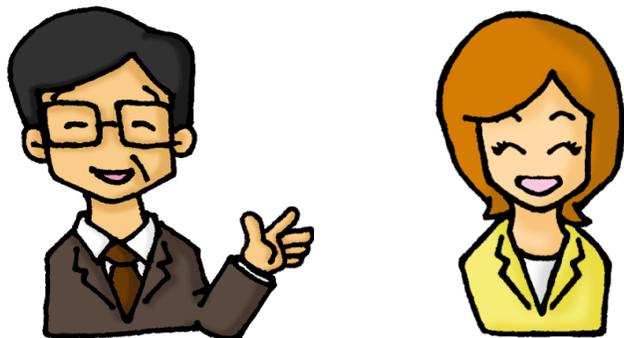
# M. LEADERS

みなとみらい人事コンサルティング  
企業経営レポート

2012年度版  
経営レポート

[http://www.jinji.go.jp/kenkyukai/koureikikenkyukai/  
h20\\_15/h20\\_15\\_siryou/h20\\_15\\_siryou\\_02\\_02.pdf](http://www.jinji.go.jp/kenkyukai/koureikikenkyukai/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



## みなとみらい人事コンサルティングの 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。

### ご活用下さい

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  
是非ともご活用ください。

### お申し込み方法

1. 電子メール[[info@mmjinji.com](mailto:info@mmjinji.com)]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. 当所より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。

## 泉 文美

みなとみらい人事コンサルティング 代表  
社会保険労務士 横浜中小企業サポートセンター 所長

1980年 横浜市生まれ。東京大学卒業後、官公庁に勤めた後、横浜市内で  
社会保険労務士事務所、みなとみらい人事コンサルティングを開業。  
社労士事務所（神奈川県登録）を運営し、スタッフとともに  
大企業から小さな会社まで、横浜地元密着であらゆる業種の取引先の  
人事労務に携わる。

社長、経営者の考えや方針、新規参入などの事業活動の中で、  
正社員マンパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事力をバランス良く  
活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多くの企業経営者から  
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、労働基準監督署立替払調査員として多くの  
倒産による賃金未払い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場合、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。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、と、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★  
 役職定年制は役職手当のカットなどで、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、実質的に職務の内容が軽減されていないのに、**役職手当が支給されなくなり、著しい賃下げ**となった場合、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、役職定年後勤務者に対しても、責任やモチベーションをもって仕事をして貰うには？  
 また、残業の有無に伴い、残業代は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も必要となります。

**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、新しい制度の創設、退職金制度の変更規定などの必要はないのでしょうか？

