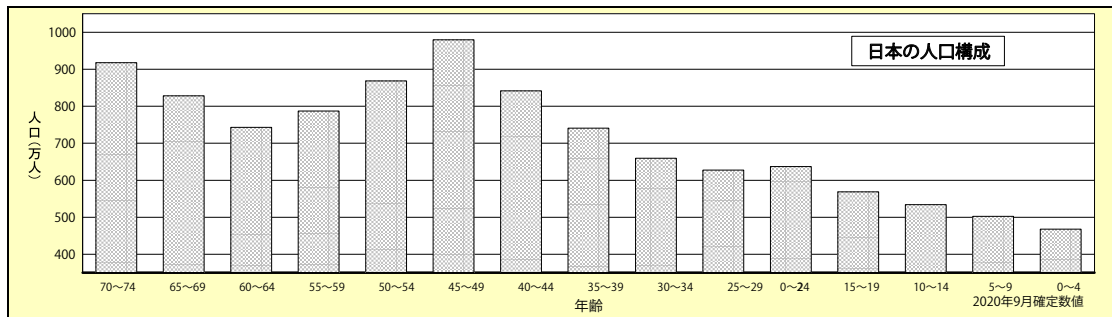


再雇用で大幅な給与ダウンはおかしい

下図が今の日本の人口構成です。



少子化の影響は明らかで、若い世代は右肩下がりで減少していきます。

一方、これから60歳を迎える世代がしばらく増加を続けます。したがって、定年を迎えるベテラン層の有効活用ができるか否かが、企業発展の大きなポイントとなるでしょう。

現在、多くの会社は、いったん定年があり、その後『継続雇用制度』を導入しているのはいないでしょうか。

そこで問題になるのは、再雇用の状況です。業務内容、役職、給与が変わらないまま再雇用という会社は少ないのではないのでしょうか。役職がなくなり、給与がかなり下がるケースが多いでしょう。

しかし、何故、そうするのでしょうか？確かに役職は外さないと、後輩社員の昇進・経験チャンスを奪うので当然かもしれません（急成長企業でない限り）。しかし、何故給与を大幅に下げるのでしょうか。定年を過ぎても、それまでと同じか、さらに上のレベルの仕事ができ、業績に貢献できるのなら、そこまで給与を減らす必要はないでしょう（役職手当カットのみ）。

それを下げるということは、現在の給与が高すぎることも意味しているのではないのでしょうか。定年時の給与が高すぎるため、再雇用を機に下げるのでしょうか。

もし、そうだとすれば、その高すぎる給与水準自体が問題です。総人件費には限界があります。高すぎる給与を貰っている人がいれば、低すぎる給与で甘んじている人がいることとなります。それが若手・中堅社員であれば、モチベーションが下がるのは当然です。

したがって、給与に見合っていない場合、定年を迎える前のベテラン社員の実力を高めることこそ重要です。しかし、ベテラン層には以下の問題が見られることがあります。

- | |
|-------------------------------|
| ①若い頃、安い給与で我慢したから今の給与は当然と思っている |
| ②一定以上の役職に就くと“上がり”だと思い、安心している |
| ③過去に修得したスキルで、今でもいけると思っている |
| ④新たな技術（例：IT）活用法を習熟しようとしな |

しかし、ベテランは若手・中堅が見本とすべき良き習慣を多数持っています。それを活かしながら、定年後も給与水準を大きく下げなくて済むスキルを修得する必要があります。さもないと、定年ならぬ実質上の停年になってしまいます。

弊社では、ベテラン社員の活性化を構築するお手伝いを行っています。是非、ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら