

早期退職・定年延長・70歳まで働ける企業づくり

選択肢の概要を示す。

1. 早期退職優遇制度

- ・60歳定年前に会社を辞めることにより優遇される制度である。
- ・退職金の上積み等の優遇がなされる。

導入する企業側

メリット

- ・給与の高い高年齢社員の自発的な早期退職を促すことができる
- ・それによって、職場の活性化と人件費の削減を図ることができる

デメリット

- ・割増退職金の支払など、一時的に収益悪化要因が発生する
- ・優秀な人材が一斉に退職する懸念がある

利用する社員側

メリット

- ・セカンドライフプランへの取組みを、早くスタートできる
- ・希望する職種や業界への早期の転職ができる

デメリット

- ・退職後のキャリアプランをしっかりと立てていないと、退職後に困ってしまう
- ・最も大切なことは、この制度を利用して「どういう目的で早期退職するのか」ということである

早期退職後のキャリアとしては、例えば、次のようなことが考えられる。

- ・割増退職金を加味して、その後の生活設計の見通しをつけて、悠々自適な生活を送る
- ・すでに転職先が決まっている早期退職であれば、すぐに就職する
- ・退職したものの、再就職が難しい場合には、失業給付をもらいながら、就職活動をする
- ・退職金の一部を元手に、独立起業する

何のために・これから何年くらい・どんな仕事で働くのかといったキャリアプランをしっかりと立て、それを実現するために、早期退職を考えることが、何よりも大切だ。

2.再就職

- ・定年後、再び就職しサラリーマンとして生活続ける選択肢。
- ・これまでのネットワークや地縁によって就職するケース、ハローワークや民間の職業斡旋会社を通じてのケース、また、人材派遣会社への登録といったケースなどが見られる。
- ・それまでの企業が関連会社などへ斡旋するケースは、これまで培ってきたスキルを買われてという面と、安い賃金での雇用が可能という面が企業側の本音としてある。

[中高年・団塊世代...へ戻る](#)

[脳卒中障害者...へ戻る](#)