

定年後の働き方と収入を左右する

「就業規則」の ココを確認しておこう

望月厚子

社会保険労務士 CFP®

お客様からよく聞かれる年金の受取額。それを正確に試算するには、収入をはじめとした労働条件を把握することが求められる。本稿ではそれに役立つ就業規則の見方とポイントについて解説する。



皆

さんは、自社の就業規則を確認したことはあるだろうか。就業規則では、毎日出社・退社をする時間や休暇の日数から、

定年退職する条件や退職金の有無、金額などあらゆる労働条件について確認することができる。また、企業と労働者とのルールブックであり、双方がトラブルにならないようにいろいろな取り決めが記されている。

就業規則は、常時10名以上の労働者が働いている事業場（本店・支店・営業所等）では、それぞれの事業場ごとに作成と労働基準監督署への提出が義務付けられており、作成した就業規則は、労働者がいつでも見られる場所に据え置かなければならない。

この就業規則を確認することが、年金相談に非常に役に立つのだ。コピーしたり、社外に持ち出すことを禁止している企業もあるので、社内ルールを確認しておくこと。どうしても閲覧が難しい場合は、労働基準監督署に閲覧請求を行う

ことができる。

では、年金相談を受けるにあたり、確認すべき就業規則のポイントについてみていく。

**年金額の正確な試算には
労働条件の把握が必須**

お客様から年金についての相談を受ける際、よく聞かれる質問が、「60歳以降、働いたら年金はいくらになりますか」だろう。

この質問に対し筆者は「60歳以降の給与はいくらですか？ 賞与は支給されますか？ 何歳まで働く予定ですか？ 退職日はいつですか？」といった事項を逆に質問する。

年金額の試算と定年後の給与はあまり関係ないように思われるが、その人の「労働条件」がわからないと年金額を正確に試算できない。退職に関する規定は、就業規則に必ず記載しなければならぬ事項なので、どの企業の実業規則にも必ず記載されている（**図表1**）。