

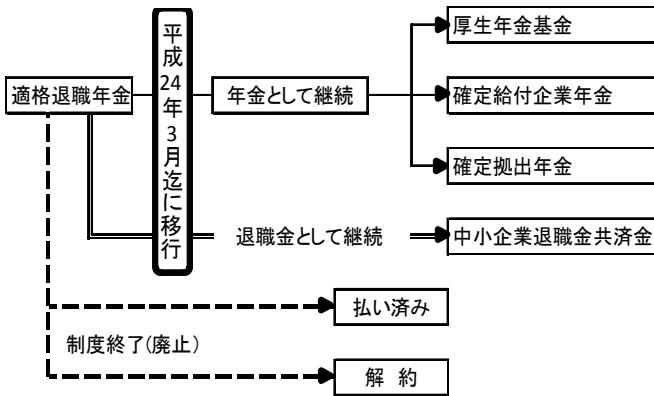


## 適格退職年金の廃止に関して

### — 急がれる他制度への移行、及び解約 —

平成24年3月の廃止が決定している「適格退職年金」ですが、約2万社の企業が他の企業年金等への移行や解約の手続きを実施せず、契約が残ったままになっています。制度廃止に伴い、平成24年4月以降は、税制上の優遇措置は受けられなくなります。

#### ◆他の企業年金等への移行の全体像



#### ◆解約をする場合

他の制度に移行せずに解約も可能ですが、積立不足による金銭的負担はもちろんのこと、解約をしても退職金制度自体は存続していますので、退職金制度の設計の見直しと併せて考えなくてはなりません。

#### ◆適格退職年金をそのまま放置した場合

適格退職年金制度そのものが廃止されますが、移行や解約をせずに放置した場合、契約は強制的に解約されることは、現法律下では考えにくく、資産は預け入れたままの状態になる可能性が高いです。その場合、税制上の優遇措置を受けられなくなるものの他にも、口座管理手数料の引き上げ等の企業負担の増加が考えられます。

他の企業年金制度への移行準備期間として1年から1年半は必要なことを考慮すると、廃止まで2年を切った今、企業は早急に意思決定の必要があります。

## 試用期間について

### — 試用期間の意義と注意点 —

#### ◆試用期間とは

試用期間とは、社員を採用するにあたり、社員として適格かどうかを判定するために設ける期間のことをいいます。会社はこの期間中に本採用するかどうかを決定し、この間は正社員と異なる労働条件にしてもかまいません。

#### ◆どのようにして試用期間を定めるか？

試用期間は、就業規則や雇用契約書等で定める必要があります。その際、必ず試用期間の長さを決めておかなければいけません。長さについては法令上の制限はありませんが、一般的には2~3ヶ月程度、長くても1年程度までとされています(判例上)。また、試用期間中の社員に対して試用期間を短縮または延長することも可能ですが、延長する場合には、やはり就業規則等に延長の期間や延長する理由等も定めておく必要があります。

#### ◆本採用拒否について

試用期間経過後、通常は正社員として本採用することになりますが、「社員として適格ではない」と判断した場合には、退職してもらうことができます。その際、しっかりと理由を提示できるようにしておく必要があります。就業規則等に定めが無く理由がはっきり示せない場合には、退職が無効になることもあります。

- ・勤務成績の不良、言動・協調性に問題がある
- ・業務に対して不適格と認められる
- ・経歴詐称 等

#### ◆試用期間満了と解雇

試用期間中といっても、採用日から14日を経過してから本採用せず退職してもらう場合には、「解雇」と同じ扱いになります。従って、30日以上前の予告か、解雇予告手当を支払わなければいけませんのでご注意ください。

## 《声》

決算が良い会社の経営者が資金繰りで苦しんでいる場合がよくあります。借入金返済や未払仕入代金の重荷等があると、利益率が高くても健全な資金運営が困難になります。

今日働いて稼いだお金が、過去の負債(特に滞納)の為に全て無くなるのは虚しいことです。明日に備えてたとえ一つでも蓄える為に今日働いている状況と、ただ過去の借金を減らす為のみに今日働いている状況とでは、やがて大きな差になります。

経営計画を作ることをお勧めすると、経営者から『そんなことよりも、今月の苦境をどうするかだ。先のことなど考えられない』と言われることがあります。この場合、『この苦境を乗り越える必要があるから、先のことを計画し、明日の為に今働きます。』と応えています。

