



## 65 歳までの雇用におけるポイント

日本において少子高齢化が進んでいることは誰もが認識している問題です。少ない若者で多くの高齢者を支えるため、年金受給開始年齢は 60 歳から 65 歳へ徐々に引き上げられ、それを補うべく、高年齢雇用安定法においては 65 歳までの継続雇用を企業に求めています。「一億総活躍社会」という言葉も踊っていますが、いかにこの世代を活用していくかは企業にとって重視すべき課題ではないでしょうか。今回は、65 歳までの雇用について、ポイントをご説明します。

### ■高年齢雇用安定法

同法では事業主に 65 歳までの雇用確保を求め、①定年の引き上げ、②希望者全員の継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかを義務付けています。厚生労働省「平成 27 年高年齢者の雇用状況」によると、いずれかの措置を実施済みの企業の内訳は、①15.7%、②81.7%、③2.6%と②を選択する企業が圧倒的に多く、60 歳で定年退職後、嘱託社員や契約社員という形で再雇用をし、多くは 1 年ごとに契約更新を行うという再雇用制度が主に導入されていると考えられます。ベテラン社員を引き続き雇用することで、そのノウハウを若手に継承するなどの利点がある一方、やはり人件費の増大という影響は大きいと、雇用形態そのものを変更することで、これまでとは異なる賃金水準にて再雇用する②が選択されるのでしょうか。

### ■60 歳からの賃金（労働条件）

前述の定年再雇用制度を導入する場合、企業としては当然に、定年前よりも低い賃金水準での雇用を考えると良いでしょう。労働条件はその企業の経営状況などに鑑み、事業主の裁量にゆだねられる部分が大いことは確かです。定年再雇用により、例えば「役職からははずれる」「労働時間そのものを短縮する」など、賃金が減額となる合理的な理由があれば問題はないですが、定年前と同一の労働をしているにもかかわらず賃金は減額となったことで訴訟に発展したケースもあります。平成 28 年 11 月 2 日に控訴審判決が出た「長澤運輸事件」は、定年後再雇用者（有期契約の嘱託職員）が定年前と同じ運輸業務に従事していたにもかかわらず定年前より給与が減額され、定年前の無期契約労働者との間に不合理な労働条件の相違があるとして、労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止）違反を訴えました。下記の通り、第一審では原告の主張が認められ、控訴審では一転して原告の主張は退けられており、最高裁判決が待たれる所です。

判決	【第一審】労働契約法第 20 条違反である	【控訴審】労働契約法第 20 条違反にあたらない
内容	(ア)職務内容(イ)職務の内容および配置の変更の範囲の 2 点が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、重要な労働条件である賃金に差があることは不合理である。	労働契約法第 20 条の判断においては(ア)(イ)のほかに(ウ)その他の事情も幅広く総合的に考慮すべきとし、定年再雇用において職務内容などが同じでも賃金が引き下げられることは公知の事実であることや、本件の賃金の下げ幅が 79%程度で同規模の企業の平均減額率(70.4%)より大幅に下回っていること、かつ本業である運輸業において赤字であったことなどから、本件の賃金減額は不合理とは言えない。

控訴審はその賃金の下げ幅や社会情勢、企業の経営状況なども考慮しての判決であり、一概に「定年再雇用であればどれだけ賃金をさげても問題ない」ということではありません。また、個々の労働条件を比較し、同一労働にもかかわらず手当の支給に差があることを不合理とした裁判もあり（ハマキョウレックス事件 H28.7.26 判決）労働条件の設計においては十分に検討を行う必要があるといえるでしょう。

### ■無期転換ルールへの対応

定年後、有期契約労働者として再雇用をするのであれば、「無期転換ルール」に注意する必要があります。これは、有期労働契約が通算 5 年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより無期契約に転換させなければならないという制度で、定年再雇用後 65 歳まで契約が更新されれば、再度無期契約となってしまう可能性があります。あくまでも 65 歳までの雇用とする場合は、再雇用契約において「契約の更新は 65 歳まで」と明記するか、無期転換ルールの特例の認定を申請するとよいでしょう。継続雇用の高齢者は特例の対象となっていますので、労働局に雇用管理に関する措置についての計画書と申請書を提出することで、無期転換ルールを適用しないことが可能となります。詳しくは本通信第 86 号をご参照ください。

## 知っておきたいミニ知識

## 高齢者雇用に関する助成金

雇用保険では雇用機会の増大や雇用の安定を図るために様々な雇用関係助成金を用意しています。本通信第 102 号で紹介した「キャリアアップ助成金」もその一つですが、ここでは高齢者雇用に関する助成金を 2 つご紹介しましょう。なお、受給にあたっては、雇用保険の適用事業所の事業主であること、過去 3 年以内に不正受給をしていないことなどの事業主としての要件があるほか、助成金毎に個別の要件がありますので、申請にあたっては事前に労働局等にご確認ください。

### 【特定求職者雇用開発助成金】

60 歳以上 65 歳未満の高齢者や障害者など就職が困難な方を、ハローワークまたは民間職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険一般被保険者として雇い入れた場合に、要件を満たすと受給することができます。支給額は短時間労働者以外の高齢者の場合で最大 60 万円です。原則雇い入れから半年ごと申請を行い、30 万円ずつ 2 回の支給となりますが、各支給額は対象となる半年間に対象者に支払った賃金額が上限となります。

### 【65 歳超雇用推進助成金】

下記のいずれかの措置を就業規則又は労働協約に規定し実施した場合に、条件を満たすと受給することができます。定年引上げ等の措置の実施に要した経費を支払っていること、60 歳以上の雇用保険被保険者がいること等の要件があります。

措置	65 歳以上への定年引上げ	66 歳以上への定年引上げ又は定年の定め廃止	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	
			66 歳～69 歳	70 歳以上
支給額	100 万円	120 万円	60 万円	80 万円