

成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市巾上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301

定年後の継続雇用

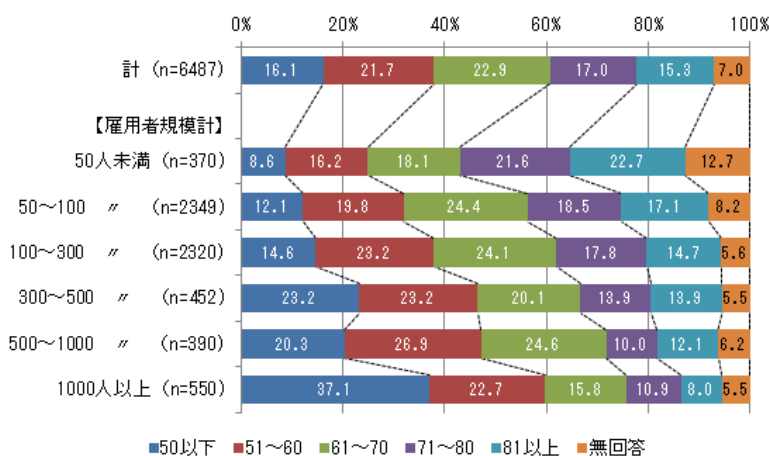
平成 28 年、定年後継続雇用に関する労働裁判（長澤運輸事件）が注目を集めました。5 月の地裁の判決では定年前と職務内容が変わらずに賃金が約 3 割引き下げられたことは労働契約法 20 条に違反するとされました。しかし 11 月の控訴審判決では「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」として地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。今後最高裁まで進む予定で、最終判断は出ていませんが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。この事件は定年後継続雇用者の処遇について立ち止まり検討する一石を投じたことは間違いがなく、企業として今後慎重な判断が求められると思います。

継続雇用者の賃金水準

昨年定年の引き上げ等を実施する企業への支援として 65 歳超雇用促進助成金が創設されたり、本年 1 月から 65 歳以上も雇用保険被保険者となったりと、高年齢者の雇用は「ニッポン一億総活躍プラン」の一つの柱として今後も促進されていきます。平成 25 年度より、企業が定年を定める場合は、定年年齢を 60 歳以上、さらに希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化(高年齢者雇用確保措置)されました。高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講ずることが義務とされ、平成 27 年「高年齢者の雇用状況」によると、99.2%が高年齢者雇用確保措置を実施済み、そのうちの 81.7%が「継続雇用制度」を導入しています。

「継続雇用制度」を実施する場合、企業全体の人件費のバランス・定期的な新規採用など、従業員全体の安定的雇用のために、再雇用時の賃金の見直しは多くの企業が実施しており、必要のある対応だと思えます。

《定年後継続雇用者の年間給与水準》
(定年到達時の給与と比較したもの)



資料出所：労働政策研究・研修機構
「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査（平成 26 年 5 月）」

最近の調査によると、継続雇用者の賃金水準は定年到達時の 68.3% (平均値) とほぼ 7 割の水準になっています。中小企業ほど減額率が小さくなりますが、減額対象となる手当や配置転換先の有無、また若年者への技術の伝承など、高年齢雇用者の雇用意義が高いことも理由かと考えられます。

平成 27 年 7 月労働政策研究・研修機構「60 代の雇用・生活調査」による定年後の継続雇用者についてのアンケートによると、「仕事内容は変化していない」50.7%が最も多く、そのうちの 80.3%が「賃金額は減少した」と回答しています。また賃金の低下については「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）が

68.1%である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）は 83.1%となっています。

継続雇用者が納得して働き続けるためには・・・

定年後継続雇用者が十分納得して働き続けるためには、企業側からのきちんとした相談・説明が重要です。高齢期、定年に向けての相談の機会があった場合の満足度については、「一定程度、満足している」が71.8%と最も高く、「非常に満足している」が14.2%、「不満である」が12.0%となっており、個別相談の満足度は高いと見られます。満足している理由（下表）を見ると、希望を受け入れるだけでなく、高齢者への配慮が必要であることが読み取れます。

《相談について満足している理由》

- ・ 定年後の仕事内容や条件について、一定程度、希望が受け入れられたから・・・63.3%
- ・ 希望は受け入れられなかったが、会社の考えがわかり、働きやすくなったから・・・17.3%
- ・ 希望は受け入れられなかったが、自分の話を聞いてもらえたから・・・10.1%
- ・ 希望は受け入れられなかったが、今後相談しやすい環境になったから・・・4.3%

資料出所：労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（平成27年7月）

今後一層高齢者の雇用が促進され、定年後継続雇用の機会も増えてきます。従業員への相談・説明のためにも、労働条件の見直しに対する賃金低下率・雇用形態・職務内容などの基準を定めていくことが求められてきます。早めに企業内での制度の整備を進めていくことをおすすめします。また雇用保険の高齢者雇用継続給付金や年金とシミュレーションをして賃金の見直しをすることで、企業・従業員どちらにも負担を軽減する方法もあります。その他年金受給年齢を見込んだ継続雇用の計画など、定年後の働き方について企業及び従業員のご相談を承っています。今後の高齢者の雇用について、是非ご相談ください。



家族手当 対象者の見直しできていますか？

扶養控除等申告書で従業員の扶養家族を再確認する事が出来るこの時期、家族手当を見直すよいタイミングではないでしょうか。

＜見直しポイント＞

- ・ 基準を満たしている従業員へ手当が支給されている
- ・ 今年基準から外れる家族はいないか



年齢、税扶養内、社保扶養内など家族手当の基準は会社ごと様々です。平成28年10月から社会保険の適用が拡大されました。所得税では配偶者控除の上限を103万円から150万円へ拡大する税制改正大綱が決まりました。どちらも家族手当の対象が変わる場合があります。配偶者への手当をなくし、子供への手当を充実させている会社もあるようです。

従業員の合意のもと、家族手当の基準を見直すよい機会なのかもしれません。

