

こちら「企業の労働110番」です



墨社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会 上席相談室長

特定社会保険労務士 墨 華代

「はい、こちら企業の労働110番です」。
ご相談は50歳代の社員が多いという、会社の社長さんからでした。
「弊社はこの数年で定年を迎える社員が10名程

度いる。定年後は本人が希望すれば65歳まで再雇用しようと考えている。
また今年の4月から70歳までの継続雇用等が努力義務となったと聞いているので、弊社としても

その制度に対応する必要もあると考えている。
再雇用後の処遇等について注意点を教えてほしい」というご相談です。

そこで最初に、60歳以降の公的な支給

再雇用処遇の注意点

紹介しました。60歳以降の公的な支給として、「高年齢雇用継続給付」、「特別支給の老齢厚生年金」があります。高年齢雇用継続給付は、令和7年以降高年齢雇用継続給付金の料率が低下する等縮小

傾向にあり、また「特別支給の老齢厚生年金」についても順次支給年齢が繰り上げられ、昭和36年4月2日以降生まれの男子、昭和41年4月2日以降生まれの女子からは支

給されません。以前は再雇用後の賃金を定年以前の賃金の60%程度に減額しても「高年齢雇用継続給付」「特別支給の老齢厚生年金」の受給でどうにか定年時の賃金に見合う収入が保障されていましたが、「高年齢雇用継続給付」が縮小され、



「特別支給の老齢厚生年金」の支給が無くなると賃金の低下がそのまま収入の低下につながります。
この場合、会社が再雇用後の賃金額について生活保障の視点で考慮する

ことが必要になるかもしれません。一般的に、再雇用時の賃金を定年以前の賃金より減額することになると考えられます。
減額の内容としては、役職を降りた場合の役職手当の減額、長期勤続に対する功労報酬相当分等の減額が考えられますが、定年前と再就職後の仕事の内容が同じ場合は特に、減額理由の丁寧な説明と該当労働者の納得が必要と考えます。

もう一つは再雇用後の仕事について、会社が携わってほしい仕事と、該当労働者が携わりたい仕事が乖離していた場合や、再雇用後に会社が期待する役割と該当労働者の意識に齟齬がある場合等も丁寧な説明と納得が必要となります。
高齢者の健康に関する経済産業省作成のデータによりますと体力・運動

能力はこの10年強で5歳若返っているということです。また内閣府の調査によりますと、現在就労している60歳以上の労働者の80%が70歳以降まで働くことを希望しているということです。

このような元気で意欲のある高齢者を活用するためにも、該当労働者が納得し、かつ満足して働くことができるようにすることが必要と考えます。ただし、高齢になるほど健康や仕事に対する考え方や個人差が大きくなります。そのため個別の対応が定年前よりも必要となってくるでしょう。

その他、この件に関し具体的なご相談がありましたらいつでも「当協会会員事業場専用無料相談ダイヤル」企業の労働110番（☎052-961-7110）をご利用ください」と申し上げて相談を終了しました。

イラスト・木村武司