

こちら“企業の労働110番”です



「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話は、製造業を営む事業所の人事総務部長からのご相談でした。

「2カ月後に定年（60歳）

で退職し、再雇用する予定の社員がいるのですが、賃金面（基本給の35%減・賞与は一律5万円の支給）で合意が得られません。当社の再雇用制度においては、当社が提案する労働条件に同意しない場合

(一社)名北労働基準協会
社会保険労務士

奥村 孔子

定年再雇用における留意点と今後の企業の制度設計について

は、再雇用をしない旨が定められていますが、再雇用を拒否することができるでしょうか」

高齢者雇用安定法は、定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、再雇用希望者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に当該再雇用希望者の継続雇用を拒否したとしても、違反にはなりません。

もつとも、定年前と再雇用後において職務内容や職責などに全く変化がなく、業務の軽減がみられない場合については、減給の提示は違法と判断される余地がありますので、職務内容や職責などの見直しを行っておく必要があります。さらに、定年

後再雇用社員・嘱託社員の雇用契約は、1年契約の更新制とするなど、大半のケースで有期雇用とされていますが、労働契約法第20条により、有期の雇用契約の場合の労働条件について、正社員の労働条件と比較して不合理に低いものであってはならないという

遇の低下等による勤労意欲の低下は大きな課題です。しかし、少子高齢化に伴い労働力人口が減少し続ける中、人材の確保は、今後、企業の切実な問題となってくることは必須で、60歳以上の高齢社員の活躍は不可欠なものになってきます。今までの職務遂行を通じて培った経験等を活かした専門能力の発揮、スキルやノウハウ・人脈や顧客等の継承を通じた後進の指導など、企業にとっての貴重な戦力となり得る高齢社員を活用しない手はありません。



点も確認しておかなければなりません。なお、再雇用による賃金の低下は、在職高齢年金と高齢雇用継続給付の活用によって緩和することができます。

再雇用制度には様々な問題点が内在しています。特に処

割、貢献度などに応じた処遇を実現し、再雇用者に適した人事考課を行うなど労働力の有効活用のための前向きな制度設計を行うことによって、再雇用後の勤労意欲の維持向上を図っていくことが重要ではないでしょうか。

さらに、ひとり一人の社員が、今までに身に付けた専門

知識や技術に加え、社会に広く貢献できる様な資格を取得するなどにより、定年後も同じ会社内に留まるだけでなく、セカンドキャリアとして新しい道で、活躍の場を選択することが可能になります。ひとり一人が生涯現役として、新たな生き生きとしたライフワークを歩んでいけるよう、高齢期を見据えたキャリア開発を定年前の早い段階から支援していくことが、今後企業に求められることだと思います。

当協会では人事労務のスペシャリストである社会保険労務士受験対策講座を開講しております。当講座では、受講生の日々の職務の中で生ずる労務管理上のご相談もお受けしながら、社会保険労務士国家資格の取得のための勉強に励んでいただいております。定年後の社員の皆様のキャリア支援の一環として活用いただけたらと思います。

イラスト・森沢康代