

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

### 今回のテーマ： 定年後の雇用制度

少子高齢化が急速に進み、多くの企業で人手不足が経営課題の一つとして掲げられるようになってきました。女性や外国人労働者と共に、定年を迎えた高齢者のその後の働き方も注目されています。今回は、企業が定年後の雇用について取り組むべき対策を中心にをご紹介します。

#### 定年後の雇用制度

かつては、60歳の定年を迎えると年金が間もなく支給され、無収入の心配なく老後の生活を送る事ができました。しかし、年金の支給開始年齢が60歳から65歳へ段階的に引上がっている現在では、給与も年金も支給されない無収入の空白期間が生じます。その空白期間を埋める打開策として、平成25年4月1日高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、65歳未満の定年を定めている企業に次のいずれかの65歳までの雇用確保措置が義務付けられました。

- ① 定年制の廃止    ② 定年の引上げ    ③ 継続雇用制度\*の導入

\*定年年齢はそのままで勤務延長、または、定年退職後に再雇用

厚生労働省が公表した平成29年「高齢者の雇用状況」集計結果によると、約8割の企業が継続雇用制度を導入しています。過去1年間（平成28年6月1日から平成29年5月31日）の60歳定年企業における定年到達者（345,730人）のうち、継続雇用された者は290,594人（84.1%）、継続雇用を希望しない定年退職者は54,481人（15.8%）、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は655人（0.2%）となっています。

#### 就業規則の整備

就業規則に定年の定めはあっても、定年後の再雇用制度については何も規定されていないケースが時々見受けられます。就業規則には必ず記載し、事前に社員へ説明を行う必要があります。継続雇用制度の場合、60歳の定年退職後は1年間の有期雇用契約を結び、65歳まで1年ごとに更新していくパターンが多いようです。原則、希望者全員を継続雇用しなければなりません。就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を継続雇用しない事由として別に規定することは可能です。

（改正前の平成25年3月31日までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業は、経過措置として平成37年3月31日までは引き続きその基準を適用する事ができます。）

#### 定年後再雇用時のポイント

定年後再雇用の契約締結時に注意して頂きたいのが、労働契約法改正で平成25年4月から導入された無期転換ルールです。同一の利用者との有期雇用契約が繰り返し更新され通算5年を超えた労働者から、無期雇用契約へ転換してほしいと申し込みがあった場合、企業は拒否できず、無期雇用契約へ切り替えなくてはならないというものです。

このルールを定年後再雇用の労働者にそのまま適用してしまうと、労働者が自ら退職するまで雇用し続ける必要があり、企業にとっては大きな負担となります。そこで、有期雇用特別措置法の改正により、平成27年4月からは一定の条件を満たす場合は無期労働契約への切り替え義務が生じないという特例が規定されました。高度専門職も特例の対象ですが、いずれも労働局への認定申請を行わなくてはなりませんのでご注意下さい。

#### もう少し補足！

働き方改革において、正規・非正規労働者間の不合理な待遇差を是正する「同一労働同一賃金」が話題となっています。定年後再雇用の場合、給与が定年時からダウンするケースが一般的ですが、職務内容や責任が変わらないまま給与だけを下げるとは合理的な待遇差とは言えません。まさに今、未来を見据えた人事制度や労務管理の見直しが求められているのではないのでしょうか。