

社長及び人事労務担当者 殿

令和4年7月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただきます。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人事労務最新情報 | 2022年7月18日号（不定期配信）

<近況>

オミクロン株のしつこさには、辟易しますね。

トンネルの出口が見えたと思ったら、またもや暗闇の中に戻されしまいました。経済も大事ですが感染防止も大事です。と言ってもこれだという決め手がないのがもどかしい限りです。

安倍元総理大臣が銃弾により死亡しました。奈良県警の警備担当者の失態は免れませんが、平和ボケしている日本では、暗に「このくらいの警備で大丈夫だろう」とか考えてしまう傾向にあるのではないのでしょうか。要は、想定内の出来事における想定内の範囲がかなり狭くなってきているということなんだと思います。

東日本大震災のときの原発事故も、言い訳が想定外の津波だから……。コロナの流行も、想定外だから……。 (もちろん一部の専門家は、予測していましたが……)

一方、企業側としても、時間も予算も限られた中で、サービス、物作り、配送、建設、医療、介護等において、この想定範囲を、やはり狭く考えてしまう傾向にあるのではないのでしょうか？

企業においては、やるべきことをやらないで事が起きたときに、想定外という言葉で済まされません。今一度、当事務所を含め、想定内外の範囲について、深く掘り下げて考えて見る必要があると思いますね。

追伸、事務所ニュース6月号は、まとまった時間が取れなかったもので、作成できませんでしたので、お休みです。オリジナルな文書なのでえらい時間がかかります。(涙)

なお、事務所ニュースのバックナンバーは、当事務所のホームページでご覧いただけます。パスワードが要求される場合は、当事務所のFAX番号の下4桁です。(電話番号ではありません)

今月は、定年再雇用のマニュアルを考えてみました。60歳定年、再雇用の手順書です。力作です。

定年再雇用マニュアル（60歳定年用）



1. 高年齢雇用安定法（高年法）の概要と注意点

- ・ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
 - ・ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
- ※平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年改正法の経過措置）。

高年法でいう65歳までの継続雇用制度は、継続雇用制度の導入であり、定年時の労働条件や職務内容、給与を維持することを義務づけているものではありません。新たな処遇条件を事業主が示し、合意に至らず定年再雇用しなくても高年齢法違反とはなりません。

しかし、さも定年再雇用をしないという必要性や合理性のない労働条件を示せば、実質的な高年法の導入がなされていないということで行政指導となることがあり得ます。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲内の条件を提示していれば、再雇用が成立しなくても問題はありません。

例えば、定年再雇用社員の業務量が少ないとか他の合理的な理由があれば、月の出勤を半分にしてもらうとか、所定労働時間を短くすることは、問題ありません。

<令和3年4月1日施行>

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高年法の改正があり、令和3年4月1日施行で左記の努力義務が課せられましたが、努力義務ですから特に対応する必要はありません

2. 定年年齢及び定年日の再確認

定年日は、一般的に次のようにいくつかのパターンがあります。会社の定年年齢及び定年日を再確認しておいてください。

- ① 満60歳の誕生日の前日
- ② 満60歳の誕生日の当日
- ③ 満60歳の誕生日の翌日
- ④ 満60歳の誕生日直後の賃金締切日
- ⑤ 満60歳の誕生日直後の月末
- ⑥ 満60歳の誕生日直後の9月末又は年度末
- ⑦ その他

3. 対象労働者の60歳到達日と定年日を確認しておく

4. 対象労働者が定年再雇用しない者に該当するかどうかの確認

一般的に、定年満60歳の場合、定年再雇用しない者とは、就業規則による普通解雇事由に該当する者となります。そのため、普通解雇事由に該当しないかどうかの確認が必要となります。

一般的には、次の場合が多いですね。

- ① いくら指導や研修をしても能力不足が解消しない者（ただし、この事由により定年再雇用をしないときは、争うと会社が負ける可能性が高い）
- ② 精神の疾病、身体の障害又は慢性疾病等のため業務を全うすることができないとき
- ③ 健康状態により勤務するのが困難なとき
- ④ 休職期間中で復職できないとき
- ⑤ その他

5. 対象労働者から定年再雇用の希望の聴取

一般的に、対象労働者から定年再雇用の希望を聴取するのは、定年到達日の6か月前くらいまでがよいとされています。

対象労働者からすると、定年後再雇用されるのかどうか不安になってしまうからです。そのため、概ね定年到達日の6か月前くらいには、希望を聴取した方がよいですね。

また、会社からすると定年再雇用すると考えていたが、予想に反し、対象労働者が定年で退職するケースもあります。今の世の中、代替要員を確保するとなると、1か月や2か月では、採用は困難です。

対象労働者から定年再雇用の希望の聴取書面例は、別紙のとおり

6. 再雇用契約について会社が決定すべき事項

(1) 再雇用期間をいつからいつまでにするか

⇒一般的に1年以内の雇用期間です。きっちり1年で再雇用した場合、高年齢者がたくさんいる会社では、毎月、契約の更新をしなければならず、契約更新の事務が大変なときがあります。そのようなときは、年度末までの雇用契約期間として、お尻をそろえるやり方もあります。また、9月末と3月末などにすることもあります。

⇒新卒一括採用企業であるならば、年度末までの雇用期間もあり得ます

例：最初の定年再雇用期間を10月1日～翌年3月31日までとし。次の契約は、4月1日から翌年の3月31日までとします

定年再雇用の者については、同一労働同一賃金が適用されます。その対応が(2)～(4)です

(2) 担当する職務の内容（業務内容及び責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）を決定する

⇒同一労働同一賃金が2021年4月1日から中小企業でも施行されています。そのため、定年再雇用のときは、定年前の職務の内容（業務内容及び責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）がまったく同じというときは、差別的な取り扱いをしてはいけません。（差別的な待遇差は認められません）。簡単に言うと給与は同じである必要があります。

⇒定年前の職務の内容（業務内容及び責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）が異なるときは、不合理な待遇差を設けてはいけません（合理的な待遇差は認められる）

- (3) 業務内容を変更する例は疑問がないと思います。
- (4) 責任の程度を変更する例
- ① 正社員は、単独で契約する金額が大きく、定年再雇用社員は単独で契約する金額が小さい
 - ② 正社員は管理する部下が多い、定年再雇用社員は管理する部下が2.3人である
 - ③ 正社員は、10万円までの経費の決裁権がある、定年再雇用社員は単独で決済できない
 - ④ 正社員はノルマあり、定年再雇用社員はノルマなし
 - ⑤ 正社員は、クレーム処理あり。定年再雇用社員はクレーム処理なし
 - ⑥ 正社員は、普段から残業命令がある。定年再雇用社員は、繁忙期のみの残業命令がある
- (5) 人事異動や転勤の有無、範囲を変更する例
- ① 正社員は、転勤あり。定年再雇用社員は転勤なし
 - ② 正社員は、転居を伴う転勤あり。定年再雇用社員は、通勤可能な範囲で転勤あり
 - ③ 正社員は、部署間の異動あり。定年再雇用社員は、部署間の異動なし
 - ④ 正社員は、昇進あり。定年再雇用社員は昇進なし

アイスコーヒーブレイク

2021年4月1日施行の同一労働同一賃金から考えると定年再雇用の給与・手当は、注意が必要です。

定年前の職務の内容（業務内容及び責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）が異なるときでも、定年再雇用社員の注意点は次の通りです。

- ・昇給：なし（問題ありません）
- ・業務に関連して支給される手当：皆勤手当、資格手当、職務手当等が支給されない（問題ありです。速やかな是正が必要です）
- ・通勤手当：支給しない（問題ありです。速やかな是正が必要です）
- ・賞与：正社員に賞与あり、定年再雇用社員は支給なし（問題ありです。少なくとも寸志等の支給が必要です）
- ・退職金：適用なし（問題なし）

- (6) 1日の所定労働時間、月の所定労働日数、給与、その他の労働条件の決定
- ① 1日の所定労働時間、始業時刻、終業時刻、休憩時間を決定
 - ② 日給月給制、日給制、時間給制及び基本給、諸手当を決定
 - ③ 賞与・寸志等を支給するかどうか決定
 - ④ 特別休暇の支給対象者とするかどうかを決定
 - ⑤ 慶弔見舞金等の支給対象者とするかどうかを決定
 - ⑥ 病気等により休職する休職制度の適用をするかどうかの決定
 - ⑦ その他の労働条件の決定
 - ⑧ 年次有給休暇における勤続年数は通算になりますのでご注意ください

7. 高年齢雇用継続給付金（60歳から65歳まで）の受給を考える

失業給付における基本手当を受給していない方を対象とする給付金で、60歳時点の賃金と比較して、60歳以後の賃金（みなし賃金を含む）が60歳時点の75%未満となっている方で、以下の2つの要件を満たした方が受給の対象となります。最大で減額後の15%の給付金が受給できます。ただし、2025年度より高年齢雇用継続給付金の給付率は、最大で10%になることが決まっています。

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること
- ② 被保険者であった期間（※）が5年以上あること。

具体的なシミュレーション例

設定：60歳到達時の給与総額30万円のと、再雇用時の給与を減額したときの高年齢雇用継続給付金受給シミュレーション

低下率	減額後給与	高年齢雇用 継続給付金	支給率	総額
75.00%	225,000円	0円	0.00%	225,000円
74.33%	223,000円	0円	0.00%	223,000円
73.67%	221,000円	2,607円	1.20%	223,607円
73.00%	219,000円	3,920円	1.80%	222,920円
72.33%	217,000円	5,229円	2.40%	222,229円
71.67%	215,000円	6,536円	3.00%	221,536円
71.00%	213,000円	7,838円	3.70%	220,838円
70.33%	211,000円	9,157円	4.30%	220,157円
69.67%	209,000円	10,450円	5.00%	219,450円
69.00%	207,000円	11,757円	5.70%	218,757円
68.33%	205,000円	13,079円	6.40%	218,079円
67.67%	203,000円	14,372円	7.10%	217,372円
67.00%	201,000円	15,678円	7.80%	216,678円
66.33%	199,000円	16,994円	8.50%	215,994円
65.67%	197,000円	18,301円	9.30%	215,301円
65.00%	195,000円	19,597円	10.10%	214,597円
64.33%	193,000円	20,921円	10.80%	213,921円
63.67%	191,000円	22,213円	11.60%	213,213円
63.00%	189,000円	23,530円	12.40%	212,530円
62.33%	187,000円	24,852円	13.30%	211,852円
61.67%	185,000円	26,140円	14.10%	211,140円
61.00%	183,014円	27,452円	15.00%	210,466円
61.00%	183,000円	27,450円	15.00%	210,450円
60.33%	181,000円	27,150円	15.00%	208,150円
59.67%	179,000円	26,850円	15.00%	205,850円
59.00%	177,000円	26,550円	15.00%	203,550円
58.33%	175,000円	26,250円	15.00%	201,250円
57.67%	173,000円	25,950円	15.00%	198,950円
57.00%	171,000円	25,650円	15.00%	196,650円
56.33%	169,000円	25,350円	15.00%	194,350円

給与を30万円から183,014円に減額すると27,452円の高年齢雇用継続給付金が最大に受給でき、総額は210,466円となります。ただし、給与の下げ幅は、39%です。高年齢雇用継続給付金を加味すると約30%の減額となります。

※当事務所では、高年齢雇用継続給付金受給のシミュレーションを受け付けておりますので、必要な企業様は、担当者までご連絡ください。

8. 厚生年金保険の受給を考える

およそ10年前までは、定年60歳になると、厚生年金保険の報酬比例部分が受給できました。この世代の人は、定年になり、例えば給与が35万円から20万円になったとしても厚生年金保険の報酬比例部分を受給し、かつ高年齢雇用継続給付金を受給すると、実質的な手取り総額は、ほとんど変わらずに済むというとても恵まれた世代でした。なお、21年前（昭和16年4月1日以前の生まれ）の人はもっともっと得しています。

年金財政の悪化により現在では、昭和36年4月2日以後に生まれた男性、昭和41年4月2日以後に生まれた女性は、65歳まで年金は受給できません。ひどい話ですね。

そのため、以前は、定年60歳に到達して再雇用するときの給与は、大幅に引き下げても何とか生活できるという時代でした。

現在では、厚生年金は65歳まで受給できませんので、高年齢雇用継続給付金しか受給できません。しかも以前は最大で25%だった給付金でしたが、今は最大で15%の受給となっています。

何が言いたいのかと申しますと、10年前の定年再雇用者がいたときと、今の定年再雇用者については、年金や給付金の受給額が大幅に減っているのです。以前と同じように給与を減額すると、生活ができないということです。定年60歳で給与の大幅な減額は、同一労働同一賃金についても実生活についても、かなり厳しいと言わざるを得ません。

今からは、その点を考慮して定年再雇用の金額を決める必要があります。

そのため、60歳から65歳は、ある程度の減額にとどめ、65歳以降は、年金が受給できますから、ここで大きく減額するというパターンが実際多くなってきています。

9. 61歳時と66歳の給与は、60歳時と65歳到達時とどれくらい下がっているかという統計

(1) 60歳到達時と61歳時の年間賃金の比較

この表は、フルタイム勤務の継続雇用者（60歳まで正社員として勤続し、60歳以降も雇用され続けている正社員・非正社員）の61歳時点での賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）について、60歳直前の水準を100とした時の指数を、「最も高い水準の人」、「平均的な水準の人」、「最も低い水準の人」に分けて尋ねた結果を表しています。

全体平均は「最も高い水準の人」が89.6、「平均的な水準の人」が78.7、「最も低い水準の人」が70.8となっており、平均的な水準の人で、収入は60歳を境に4分の3ほどに減少しています。

	区分	最も高い水準	平均的な水準	最も低い水準
合 計	全産業合計	89.6	78.7	70.8
業 種	建設業	91.5	81.8	74.6
	一般機械器具製造業	87	75.3	67.3
	輸送用機械器具製造業	85	74.6	67.7
	精密機械器具製造業	93.2	75.5	65.8
	電気機械器具製造業	86.9	75.1	65.6
	その他の製造業	86.2	74.4	66.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	83.3	71.5	65.3
	情報通信業	87.4	75.1	68.2
	運輸業	91.9	84	76.8
	卸売・小売業	86.5	72.9	65
	金融・保険業	79.2	72.1	63.7
	不動産業	89.7	80.1	72.3
	飲食業・宿泊業	96	81.2	70.3
	医療・福祉	93.6	84.7	77.8
	教育・学習支援業	87.3	75.6	67.5
	サービス業	89.7	79.5	71.1
	その他	90.5	81.6	76.5
企業規模	100人未満	90	80.5	73.7
	100人～299人	89.4	78.2	70
	300人～999人	88	74.7	66
	1,000人以上	91.4	70.9	59.8

※大企業ほど、最も低い水準（56.8%）が低い（逆に言うと定年時の給与が高いということも）

(2) 65歳到達時と66歳時の年間賃金の比較

この表は、66歳時点の賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）について、65歳直前の水準を100とした時の指数を、「最も高い水準の人」、「平均的な水準の人」、「最も低い水準の人」に分けて尋ねた結果を表しています。全体平均は「最も高い水準の人」が96.0、「平均的な水準の人」が88.4、「最も低い水準の人」が81.2となっている。60歳直前から61歳時にかけての賃金変化に比べて、全体的に減少幅は小さいです。

	区 分	最も高い水準	平均的な水準	最も低い水準
合 計	全産業合計	96	88.4	81.2
業 種	建設業	93.3	87.5	81.8
	一般機械器具製造業	94.7	88.1	82.4
	輸送用機械器具製造業	92.4	86.8	81.5
	精密機械器具製造業	97.1	88.4	79.6
	電気機械器具製造業	96.6	89.1	81.8
	その他の製造業	95	87.9	81.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	87.3	81.1	76.4
	情報通信業	93.4	88.2	85.4
	運輸業	95.8	88.6	81.4
	卸売・小売業	94.4	86.5	80
	金融・保険業	97	89	77
	不動産業	99.2	92.3	89.7
	飲食業・宿泊業	100	85.1	72
	医療・福祉	96.4	89.9	83
	教育・学習支援業	92.1	82.6	72.5
	サービス業	101.8	92.9	84.2
	その他	93.2	87.4	85
企業規模	100人未満	95.1	88.4	82.5
	100人～299人	96.7	89.1	81.5
	300人～999人	97.1	87.8	78.8
	1,000人以上	98.4	83.7	69.7

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0198.pdf>

※61歳時の給与と66歳時の給与は、まったく異なっているので、そもそも比較はできませんから注意してください。65歳時になった時点で61歳時より大きく下がっているはずですが、この統計では、残念ながらその肝心なことが分かりません。

10. 再雇用契約書例

再雇用のときの契約書は、当事務所で作成しますので、該当者がいるときは、事前にご連絡ください。

再雇用契約書例は別紙のとおり