

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 定年後の継続雇用

&lt;継続雇用後の労働条件、無期転換制度との関係&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4  
渋谷 Monostep ビル 5F  
TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、労働力人口の減少や景気回復基調の影響もあって、人材確保が難しくなり、60歳後のシニア社員を貴重な戦力として活用する必要性が一段と高まっています。昨年3月にまとめられた働き方改革実行計画の中でも、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられるエイジレス社会の実現が掲げられています。今回は定年後の継続雇用をテーマに取り上げ、継続雇用後の労働条件等に関する留意点について解説します。

### 1. 定年・継続雇用の法制度

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したときに自動的に労働契約が終了する制度をいいます。高齢者雇用安定法では、定年の年齢を60歳未満にすることを禁止したうえで、65歳未満の定年の定めをしている企業に対し、65歳までの雇用確保措置の実施を義務付けています(①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止)。

②に関しては、原則として希望者全員を65歳まで雇用することが求められますが、2013年4月の改正時点で労使協定により選別基準を設けていた企業についてのみ、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引上げに合わせて選別基準を適用できる経過措置が設けられています。

### 2. 継続雇用後の職務内容

職務内容については、各企業の実情に応じ、多様で柔軟な運用が許容されると考えられています。しかし、提示した職務内容が「社会通念に照らし、労働者にとって到底受け入れ難いようなもの」である場合(事務職から清掃業務等)には、実質的に継続雇用の機会を与えたと認められず、高齢者雇用安定法の趣旨に反するものとして、債務不履行や不法行為責任が問われる可能性があることには留意すべきでしょう(トヨタ事件・名古屋高判平 28.9.28)。

なお、法の趣旨を踏まえたとうえで、新たな職務内容を提示した結果、労働者がそれを拒否し継続雇用に至らなかった場合は、法違反とはなりません。

ちなみに、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、定年前後での仕事の変化については、「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」が40.5%、「定年前とまったく同じ仕事」が39.5%と約8割の企業は、定年前後で仕事の内容そのものは実質的に変わらないと答えています。(「高齢者の雇用に関する調査」2016年5月)

### 3. 継続雇用後の賃金

継続雇用後の労働条件のうち、賃金、待遇についても最低賃金等の規則の範囲内で労使間において自由に設定することができます。しかし、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして、到底容認できないレベルに設

定した場合、違法となる可能性もあるので注意しましょう。同調査によると、60歳直前の賃金水準を100とした場合に「60以上70未満」にあたるという企業の割合が18.3%と最も多く、次が「70以上80未満」の16.4%と続き、全体でみた平均値は73.5という結果が出ています。

なお、2016年の5月には、定年後の賃金引下げについて職務内容等は変わらないのに賃金に相違を設けることは違法と示した地裁判決も出ています。しかし、高裁判決では賃金差を認容しており、今後の最高裁の判断が待たれるところです。

こうした法的問題のほか、定年後の継続雇用者にモチベーション高く働いてもらうという観点から考えると、定年後の職務・役割に応じた基本給設定や実績を反映した昇給・賞与の仕組み等、従来の一律的な継続雇用者の賃金制度について再検討が必要と思われる。

### 4. 無期転換制度との関係

2013年4月以降、同一の使用者のもとの有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合に、企業は労働者の申込により無期労働契約へと変更させることが求められます(無期転換制度)。この制度は、1年間等有期労働契約を結ぶ定年後継続雇用者も対象となりますが、事前に労働局へ申請書を提出し認定を受ければ、定年後の雇用期間は、無期転換申込権は発生しないという特例措置があります。65歳以降も有期で雇用を継続することが想定される企業は忘れずに認定を受けるようにします。

ただし、この特例措置は定年を経て継続雇用された労働者が対象となります。したがって、定年後ではなく、60歳後に別の企業から雇用した場合や、契約社員・パートタイマー等の有期契約が60歳を超えて継続した場合等には適用されませんので注意しましょう。

また、契約社員やパートタイマー等の有期契約者が無期転換をした場合には、正社員と同様に定年・継続雇用の対象となりますので、無期転換者に適用される就業規則に定年・継続雇用の規定を忘れずに追加します。その際、通常の定年60歳を超えた後に無期転換した場合の雇用上限年齢(第2定年)についても検討する必要があります。

### ● コラム ●

・4月11日に労政時報セミナーにて、「65歳超雇用を展望した定年再雇用制度の再構築」というテーマで講演を行います。当日は再雇用制度の具体的な事例を交えながら、職務開発や報酬体系等の制度設計のポイントについて解説します。ご興味のある方は山口までご連絡ください。

・最近山登りを始めました。奥多摩方面を中心に登っていますが、おすすめの間山等ありましたらお知らせください。(山口)