

みつはし社会保険労務士事務所

社会保険労務士 三橋 知香枝

〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11

TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054

Mail : mitsuhashi@setagaya-sr.tokyo

<http://setagaya-sr.main.jp/>

【今月のテーマ】

- 再雇用後の賃金低下に関する判例
- One Point 定年と再雇用制度

再雇用をめぐる賃金大幅減で慰謝料命令

定年後の再雇用で賃金の約 8 割減を示されたのは不當として、元従業員の女性が慰謝料などを求めた訴訟があり、会社側へ 100 万円の賠償を命じた二審判決が確定しました。

判決では「定年の前後で条件の連続性が一定程度確保されることが原則だ」との考えを示し、定年後も女性の業務量に大きな変化はない見通しだったことを指摘し、会社側の大幅な賃金減額の定時を「裁量権の逸脱」としました。

高齢者雇用安定法では、企業に対し、労働者の希望に応じて 65 歳まで雇用するよう義務付けています。

One Point 定年と再雇用制度

(1) 現行の日本の法律では、「高齢者雇用安定法」により、企業が定年を定める場合、60 歳を下回ることが出来ないとしたうえで(高齢者雇用安定法第 8 条)、65 歳までの安定した雇用を確保するために、2006 年 4 月 1 日の高齢者雇用安定法の改正により、次のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。(同法第 9 条)。

- ① 継続雇用制度の導入
- ② 定年年齢の 65 歳への引上げ
- ③ 定年制の廃止

なお、定年退職者を継続雇用することについては就業規則に定める必要があります。

継続雇用とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者を定年後も引き続いて雇用する制度のことと、希望者全員を対象とするものにしなければなりません。

ではなぜ、継続雇用制度が義務付けられたのでしょうか。

それは、厚生年金(いわゆる特別支給の老齢厚生年金)の受給年齢が段階的に 65 歳に引き上げられたことがその背景にあります。年金を受給できる 65 歳までは自らの収入により生活できるように、65 歳までの雇用確保措置を企業に義務付けたものと考えられます。

ところで、政府は、原則 65 歳とされている公的年金の受給開始年齢を、現行では 60 歳~70 歳の間で選択し受給額を増額させる年金受給の繰り下げ制度が設けられていますが、この仕組みを 70 歳を超えた後にまで広げる高齢社会対策大綱を決定しました。

このように、年金の支給開始年齢が高まる傾向にあることを鑑みると、継続雇用制度における対象年齢も切り上げられる可能性も十分あると考えられます。

(2) 上記の判決にもあるように、定年退職者を再雇用した場合、賃金が大幅に低下する場合があります。

そこでぜひ活用していただきたいのが、「高齢雇用継続給付」という雇用保険制度の一つです。

「高齢雇用継続給付」とは、雇用保険の被保険者であった期間が 5 年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の一般被保険者が、原則として 60 歳以降の賃金が 60 歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。

高齢雇用継続給付の支給額は、60 歳以上 65 歳未満の各月の賃金が 60 歳時点の賃金の 61% 以下に低下した場合は、各月の賃金の 15%相当額となり、60 歳時点の賃金の 61% 超 75% 未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の 15%相当額未満の額となります。