**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**28**年**6月号**

**≪視点≫定年後の再雇用について**

5月13日、東京地裁において『定年後同じ仕事なのに同賃金は違法』との判決がなされました。これを受け、**定年後再雇用する場合については仕事の責任や職務内容等その勤務態様に差を設けることが重要**となります。今回はこの「定年後再雇用の実情と注意点」について考察したいと思います。

**定年後再雇用の実情**

定年後の再雇用については、現状多くの企業・事業所で採用されています。以前は60歳定年で退職するしかない場合もありましたが、平成25年4月１日施行の高年齢者雇用安定法により希望者全員が65歳以上まで勤務できる環境整備が義務付けられました。これに伴い、定年後再雇用制度を設けたり、定年を引き上げるなどして対応しており再雇用の際には賃金が下がるケースが多く見受けられました。

**【双方にメリット】…**給与を減額しても企業側は経費を節約でき、労働者側もあまり手取りを減らさず①「年金の受給」や雇用保険の②「高年齢雇用継続給付」を受給できるというメリットがあります。

|  |
| --- |
| **60歳台の年金調整と高年齢雇用継続給付** |
| 1. 在職老齢年金

（60歳代前半の老齢厚生年金） | **社会保険（厚生年金保険）の現時点での標準報酬月額**と**その月以前１年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額**と**老齢厚生年金の額を12で除して得た額**が28万円を超える場合には年金の支給額が調整される制度※標準報酬+賞与1ヶ月換算分+年金1ヶ月分が28万円未満に調整することでこの調整がなくなります。（下記高年齢雇用継続給付との調整はあります） |
| 1. 高年齢雇用継続給付

（雇用保険上の給付） | 以下の①～③のいずれにも該当する場合に支給①60歳到達時のみなし賃金に比べて75%未満になってしまった場合。②雇用保険の被保険者として継続して5年以上雇用されていること③実際の賃金支給額が支給限度額未満であること。 |

**定年後再雇用の注意点**

　**【同一労働同一賃金の原則】**

冒頭で紹介しました判例でもありましたとおり、定年後同じ仕事をして同じ賃金を支払うことが違法されました。また、現在さかんにこの『同一労働同一賃金の原則』が叫ばれており、**再雇用の嘱託職員に限らず、パート・アルバイトの区別にかかわらず同じ仕事を同じ責任において作業する場合には賃金について差を設けることが禁止されています。**

※パートタイム労働法第９条：**①職務内容が正社員と同一②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一である場合**には正社員との差別的取扱が禁止

**【無期転換ルールにも注意】**

　　平成25年4月1日に施行された労働契約法に**「無期労働契約への転換」**という制度があります。定年後再雇用する高齢者については適用されない特例がありますが、**労働局長の「認定」**が必要になります。対策として**①労働局長の認定を受ける、②第二定年を設定する等**が考えられます。また、嘱託職員として他の企業より有識者を受け入れる場合にはこの特例が適用されないため注意が必要です。

**―　注目の助成金**

キャリアアップ助成金（短時間労働者の労働時間延長）

　概要

　　所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等について、当該所定労働時間を30時間以上に延長し、雇用が定着した事業主に対して助成するものであり、社会保険適用を受けることのできる労働条件の確保を目的とした助成金です。

　奨励金の対象者・要件

＜対象者＞

1. 有期契約労働者であること
2. 所定労働時間を30時間へ延長する以前6か月以上継続して、所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者として雇用されたこと。
3. 所定労働時間延長以前6か月の間に、社会保険の適用を受けていなかったこと
4. 事業主・取締役の3親等以内の親族ではないこと
5. 支給申請日に離職していないこと。

＜要件＞

1. 所定労働時間を、３０時間以上へ延長したこと。
2. 労働時間延長後、６か月雇用、６か月分の賃金を支払ったこと
3. 当該労働者を社会保険の被保険者として適用させていること
4. 所定労働時間延長後、所定労働時間や社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成・交付

受給額

○対象者1人あたり20万円（中小企業以外は15万円）

（１年度１事業所あたり１５人までを上限とします。）

申請の流れ

1. キャリアアップ計画の提出
2. 所定労働時間を延長　+　社会保険取得手続き（雇用契約書再交付）
3. 基準日（労働時間を延長した後、６か月分の賃金を支払った日）の翌日から起算して２か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局へ提出。

**お問い合わせは当事務所まで！**