

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)



## 定年 60 歳以降の賃金の設定について考える

先日、ある企業の総務担当の方から定年 60 歳以降の賃金の設定についてどのようなすればよいかと質問を受けました。

私たちは、まず考えなければならないことは、各法律で 60 歳以降の従業員の処遇をどのように考えているかということです。

①まず、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を取り上げます。その条文の中で高年齢者雇用確保措置をうたっている 9 条を取り上げます。

第 9 条 定年（65 歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 1 当該定年の引上げ
- 2 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 3 当該定年の定め廃止

つまり、現在継続雇用制度を使っている御社は従業員を 1 年契約で 65 歳まで雇用を確保していますので別に問題はないです。

②つぎに雇用保険の高年齢雇用継続給付という制度があります。高齢者の雇用継続を推進するための給付制度です

高年齢雇用継続給付は次の要件を満たしますと、60 歳から 65 歳到達月までの間支給されます。ア。雇用保険の被保険者期間が 5 年以上あること

イ。60 歳到達後も雇用保険に加入する

ウ。60 歳到達時賃金月額（60 歳到達前 6 カ月間の平均賃金）が 75% 未満になった時支給率は、60 歳到達時の給料に比べて 61% 以下に低下した時は低下後の給料の 15% の額が支給されます。

③年金についてです。

男性昭和 31（1961）年 4 月 2 日以降生まれの人は、現在 63 歳（多くの人はまだ 62 歳です）以上の人です。女性昭和 41（1966）年 4 月 2 日以降生まれの人は、現在 58 歳（多くの人はまだ 57 歳です）以上の人です。その人たちは、2 階部分の老齢厚生年金も 1 階部分の老齢基礎年金の支給も 65 歳からです。今回の従業員の事例は、昭和 39 年（1964 年）6 月生まれですので、今年の 6 月に 60 歳になりますので、65 歳から 1、2 階部分の年金が支給されます。

#### ④判例について

ア. 2020年10月28日水曜日に、判決が言い渡された名古屋地裁の事案があります。地裁は、同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るの是不合理的な待遇格差に当たると認め、名古屋自動車学校に未払い賃金の支払いを命じました。

原告は、名古屋市に住む男性2人。

Aさんは、1953年(昭和28年)生まれで2013年に定年を迎え、Bさんは1954年(昭和29年)生まれで2014年に定年を迎えました。

Aは、2013年、Bは、2014年に定年の60歳を迎えた後に再雇用を希望し、65歳まで嘱託職員として技能講習や高齢者教習を担当していました。仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わりませんでした。

一方、基本給は、Aは、16万円から7万円に、Bは、18万円から8万円ほどに下がりました。

裁判所は、年功的性格があるから将来の増額に備えて金額が抑制される若い正社員の基本給すら下回っており、生活保障の観点からも看過しがたい水準に達している。と述べました。

そして、再雇用の際の賃金に関する労使の合意がなかった点を挙げ、定年前の基本給の6割を下回るの是不合理的な待遇格差に当たると結論づけました。

また、一時金が正社員の賞与を大幅に下回ることや、教習時間に応じた手当などの減額についても不合理と認めました。 そのうえで、

Aさんの定年後の賃金は、 $\frac{7万円}{16万円} \times 100 = 44\%$ 、Bさんの定年後の賃金は、 $\frac{8万円}{18万円} \times 100 = 44\%$

A,Bの2人とも61%以下ですので、Aさんの方は低下後の給料の15%つまり、

高年齢雇用継続給付金の7万円 $\times 0.15 = 1万0,500$ 円、Bさんの方は、8万円 $\times 0.15 = 1万2,000$ 円が支給されます。実際には、Aさんは、7万+1万0,500円=8万0,500円。Bさんは、8万+1万2,000円=9万2,000円の収入があることになります。

そこで、高年齢雇用継続給付を加えてもAの低下率は、 $\frac{8万0,500円}{16万円} \times 100 = 50\%$

高年齢雇用継続給付を加えてもBの低下率は、 $\frac{9万2,000円}{18万円} \times 100 = 51\%$  つまり、

高年齢雇用継続給付金を加えても、60%以下になっています。そこで、裁判所の判決文は、

Aさんは、16万 $\times$ 低下率60%=9.6万円 9.6-7万円=2.6万円が月当たり不足しているので7年分の2.6万円 $\times 12$ 月 $\times 7$ 年分=218.4万円を事業主がAさんに支払う。一方、

Bさんは、18万 $\times$ 低下率60%=10.8万円 10.8-8万円=2.8万円が月当たり不足しているので、6年分の2.8万円 $\times 12$ 月 $\times 6$ 年分=201.6万円を事業主がBさんに支払うこととしました。つまり、2人で最低420万円の支払うようを裁判所は命じたわけです。

#### イ. 長澤運輸事件(2018年6月1日 最高裁判決)の判決の要点

訴訟では、横浜市にある運送会社の長沢運輸に定年後再雇用された嘱託社員が賃金格差の是正を求めた。

事業主は、高年齢者雇用安定法により、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務づけられており、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より下げることは 不合理であるとはいえない。

嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当が支給されないことについては、

労働契約法第20条にいう不合理とみとめるものに当たらないと解するのが相当である。としました

⑤ 具体的事例

昭和 39 年 6 月生まれ 現在 59 歳の従業員です。 来年の 4 月 1 日に 60 歳になります。  
老齢厚生年金・老齢基礎年金の支給開始は 65 歳からになります。

	2025.3.31まで		2025.4.1以降	
			再雇用後の賃金	
1	基本給	282,420	181,000	
2	職務手当	10,000	5,000	
3	役職手当	5,000	0	
4	資格手当	15,000	15,000	
5	皆勤手当	5,000	5,000	
6	深夜業手当	25,480	15,700	
7	通勤手当	6,900	6,900	
8	家族手当	10,000	10,000	
9	調請給	2,000	0	
10	時間外			
6箇月間の平均月額		361,800	238,600	

高年齢雇用継続給付の支給について

$$\begin{aligned} \text{ア。 低下率 } A &= \frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額}}{\text{賃金月額}} \times 100 = \frac{238,600}{361,800} \times 100 \\ &= 65.995 = 65.60\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{イ。 支給率 } B &= \frac{-183A+13725}{280A} \times 100 \\ &= \frac{-183 \times 65.6 + 13725}{280 \times 65.6} \times 100 = \frac{-12004.8 + 13725}{18368} \times 100 \\ &= \frac{1720.2}{18368} \times 100 = 9.365 = 9.37\% \end{aligned}$$

$$\text{ウ。 支給額} = 238,600 \times 0.0937 = 22,356.82 = 22,356 \text{ 円}$$

(端数処理について、「賃金低下率」及び「支給率」については、小数点以下第 3 位を四捨五入して小数点以下第 2 位まで算出、支給額は、小数点以下を切り捨てて算出します。)

以上より、アで低下率が 61% 超え 75% 未満なので、イの式が適用されて、支給率は 9.37 になります。支給額は 60 歳後の賃金 238,600 円に 9.37% をかけた結果、22,356 円になります。つまり、60 歳以降の賃金 238,600 円に高年齢の 22,356 円を足しますと、最終的には、従業員の収入は、260,956 円になります。

これは、60 歳前の賃金の  $\frac{260,956}{361,800} \times 100 = 72.13\%$  になります。260,956 円は賃金低下率 75% に近い値となっていますので、従業員の方に対しては納得のいく賃金になると考えられます。

参考 法令

平成 5 年法律第 76 号

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(不合理な待遇の禁止)

第 8 条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第 6 条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。