

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 ホームページ kawahara-sr.com/



60歳から70歳までの雇用については、これだけは知っておこう！

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

の第9条と10条の2をまず取り上げます。

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

第10条の2

定年（65歳以上70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又は継続雇用制度を導入している事業主は、その雇用する高年齢者（第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。以下この条において同じ。）について、次に掲げる措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

- 1 当該定年の引上げ
- 2 65歳以上継続雇用制度（その雇用す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等も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条及び第52条第1項において同じ。）の導入
- 3 当該定年の定め廃止

特に9条は各企業にとっては、義務化されていますのでより詳しく検討する必要があります。

その中で、2の継続雇用についてより考えます。

①まず、継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能かどうか問題になります。

厚労省は、継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決めることが重要だと言っています。つまり、雇用形態にはこだわらないということです。

② 賃金については、

「同一労働同一賃金ガイドライン」（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号））においては、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違について、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容されますが、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではないとされています。

このことに関しての判例があります。

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です。

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

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となります。

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

高年齢雇用継続給付を加えても B の低下率は、 $\frac{9 \text{ 万}2,000 \text{ 円}}{18 \text{ 万円}} \times 100 = 51\%$ 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、事業主が B さんに支払うこととしました。

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を自体が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

③ 雇用期間について

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

この場合は、

(1) 65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと

(2) 65歳までは、原則として契約が更新されること

(ただし、客観的に合理的な理由がある場合等(注)は契約を更新しないことは認められます。)

が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

(注)心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)に該当する場合を指します。

なお、契約を更新しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。

④ 解雇について

事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければなりません。

そこで、就業規則に規定している解雇事由又は退職事由とは別の事由を定年時に継続雇用しない事由として設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。

ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。

就業規則

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たすことができないとき

② 精神または身体の障害により業務に耐えられないとき

[定年後の再雇用]

第△条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たすことができないとき

② 精神または身体の障害により業務に耐えられないとき

⑤ 高年齢雇用継続給付金について

2025年4月1日以降に60歳になった従業員で賃金の低下率が64%以下になった場合は低下後の賃金の10%が雇用保険から支給されます。

以下の事例は、64% < 低下率 < 75% です。

具体的事例

昭和40(1965)年8月生まれ 現在59歳の従業員です。今年の誕生日に60歳になります。ちなみに、老齢厚生年金・老齢基礎年金の支給開始は65歳から支給されます。

	2025.7月		2025.8月	
			継続雇用後の賃金	
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

$$\begin{aligned} \text{ア。 低下率 } A &= \frac{\text{支給対象月に支払われた賃金額}}{\text{賃金月額}} \times 100 = \frac{238,600}{361,800} \times 100 \\ &= 65.948\% = 65.95\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{イ。 支給率 } B &= \frac{-64A + 4800}{110A} \times 100 \\ &= \frac{-64 \times 65.95 + 4800}{110 \times 65.95} \times 100 = \frac{-4220.8 + 4800}{7254.5} \times 100 \\ &= \frac{579.2}{7254.5} \times 100 = 7.984\% \end{aligned}$$

$$\text{ウ。 支給額} = 238,600 \times 0.07984 = 19,049.824 \text{ 円} = 19,049 \text{ 円}$$

以上より、アで低下率が61%を超え75%未満なので、イの式が適用されて、支給率は7.984%になります。支給額は60歳後の賃金238,600円に7.984%をかけた結果、19,049円になります。つまり、60歳以降の賃金238,600円に高年齢の19,049円を足しますと、最終的には、従業員の収入は、257,649円になります。

これは、60歳前の賃金の $\frac{257,649}{361,800} \times 100 = 71.2\%$ になります。258,499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。