

# 事務所通信

神奈川総合労働事務所  
特定社会保険労務士 菊間一郎

〒251-0004 神奈川県藤沢市辻堂 2-14-16  
TEL 0466-36-4463 FAX0466-47-6201  
URL：神奈川総合労働事務所 検索

# 11

## NOVEMBER

# 2022

## 定年後の働き方 -最近の動向-

### 定年後の働き方は、同じ会社の「継続雇用」が一番多い

サラリーマンなら誰でも60歳から65歳くらいまでの間に定年を迎えます。昔は、定年後は「悠々自適」と言われていましたが、長寿社会と現在の経済情勢の中では、引き続き働かざるを得ないのが現状です。

この定年後の働き方には、自営業を営んだり、別な職場に再就職する人もいますが、多くは定年まで勤めていた会社の、「継続雇用」の制度を利用して勤め続ける人が多いのが現状です。

今回は、この「継続雇用制度」の最近の動向について触れたいと思います。

### 65歳までは継続雇用は企業の「義務」、改正で70歳までが「努力義務」とされた

高年齢者雇用安定法は、65歳までの継続雇用を企業の義務として定めていますが、この方式には、3つの方法があります。

- 1 定年の延長
- 2 定年制の廃止
- 3 定年後の再雇用・勤務延長

この1の定年延長と、2の定年制の廃止をとる企業は少数で、大多数は3の再雇用・勤務延長をとるところがほとんどです。

再雇用・勤務延長は、令和3年の高年齢者雇用安定法で、「65歳までの雇用は企業の義務」という点はそのままで、**「70歳までの雇用は企業の努力義務」**の点が追加されました。

「努力義務」というのは、義務規定とは違い、違反に対しての法的拘束力はなく、あくまでも努力してほしい、望ましいというものです。

これに対して、よく言われるのは「公的年金の受給開始年齢が原則65歳だが、近いうちに受給開始年齢が延長されるので、70歳までの雇用延長を義務化はできないが、とりあえず努力義務の形で企業に負担を求めた」という点です。

こうした観点は否定できませんが、他方で、企業の雇用継続への負担をある程度配慮したという点もあるかと思います。

### 年金と給料との調整基準が緩和された(令和4年4月から)

一方で、年金を受給しながら働いている場合の、年金と給与との調整基準が緩和されました。

これは、厚生年金に加入して働いている人で、年金(厚生年金)を受給している人は、年金の月額と1ヶ月の給与額の合計額が、**基準額**を超えた場合、その超えた額の2分の1が年金受給額から減額されるというものです。

この**基準額**が、**65歳未満の方は28万円だったものが47万円に変更されました**(65歳以上の方は、基準額47万円に変更なし)。

(65歳未満の方の例)

#### 改正前：基準額が28万円の場合

年金の受給額13万円の場合で、雇用継続中の給与が15万円までであれば、年金は減額されない。

#### 改正後：基準額が47万円の場合

年金の受給額13万円の場合で、雇用継続中の給与が34万円までは、年金は減額されない。

これは、今まで基準額が低すぎ、60歳から65歳前までの働く人のインセンティブ（働く意欲）を削ぐという批判に応えた変更で、働く人にとっては朗報というてよいと思います。

しかし、企業にとって朗報かという、その企業によります。

人手不足に悩む企業にとっては朗報でも、高齢者の雇用にあまり重点を置いていない、あるいは若年者の構成が主流となる業態にとっては、むしろ負担が大きくなるという側面もあると思います。

### 継続雇用中の勤務条件は？

継続雇用中の勤務条件については、定年までは「正社員」であったのが、定年後は「嘱託」や「非常勤」という名称で、勤務時間が少なくなったり、給与の形態（月給制や時間給制）が変わり、収入が少なくなるのが一般です。

今までは、この勤務時間の変更（短縮）や、給与の変更（減少）は、日本の労使慣行の中では、定年到達後の雇用であることで、勤務条件が低下することは当然のことのようにとらえられていた面がありました。

しかし、最近では、正社員時代とあまりに差のある勤務条件の設定が裁判などで問題となる場面が出てきました。

#### 長澤運輸事件（最高裁平成30・6・1）

定年後に「嘱託」で再雇用されているトラック運転手につき、定年の前と同等の賃金と諸手当の支払いを求めたことに対して、基本給の減少については、判断されなかったが、同じ運輸業務に対して正社員には支払われていた「精勤手当」が嘱託に支払われなかったことが違法とされました。

#### 名古屋自動車学校事件(名古屋地裁令和2・10・28)

自動車学校教習指導員で、定年後は役職が解かれるだけで、仕事の内容が変わらない場合について、定年後の給与を、定年前の6割を下回るような設定をすることが違法とされました。

これらは、いずれも「同一労働同一賃金」という最近の要請の下で判断されたものですが、**同じ仕事には同じ待遇を**という要請が定年後の再雇用にも要求されるようになったものとみることができます。

### 継続雇用以外の多様な働き方が推奨されるようになった

高齢雇用安定法の今回の改正では、継続雇用という働き方以外の多様な働き方が推奨されるようになりました。

#### 1 70歳まで業務委託の形で業務を続ける制度

雇用契約ではなく、**業務委託**という形式で（元）社員に仕事を頼むという方法です。技能の高い社員の場合本人の希望に沿うとともに、企業にとっても社会保険や福利厚生への負担が軽減されます。

#### 2 70歳まで社会貢献事業に社員が従事する制度

会社が主催したり、別の団体が実施する**社会貢献事業**に社員が従事する方法です。社会貢献事業とは公共性の高い、例えば教育機関の講師になったり、山間部の農業振興事業を手伝ったりするような場合です。そのような経験がある社員の希望に沿うとともに、相手方の団体から支援がある点で会社側にとってのメリットもあります。

### (社労士のつぶやき)

#### 多様な定年後の働き方を支援するのが大切

定年後の雇用延長に対する働き手の希望は高くなるばかり、一方、公的年金の老後保障も不安材料が多い、そんな中で、企業の負担も多くなるばかり、といった関係が見えてきます。

しかし、一方では長期的に見れば高齢者に働き手の中核を担ってもらわなければならないという点も否定できません。

そんな中で、良い人材に長くいてもらうための仕組みとして雇用の延長を含め、多様な高齢者の働き方を考えていかざるを得ないと思います。