

## 高齢者雇用義務の実施迫る

### 継続雇用制度導入時の実務のポイント

#### 1. 継続雇用制度が主流

4月1日から改正高齢者雇用安定法が施行され、すべての企業にその雇用する労働者の65歳までの段階的な雇用確保のための措置が義務づけられます。雇用確保措置として、「定年の引き上げ」、「再雇用」、「勤務延長による継続雇用」、「定年の廃止」のいずれかを選択し、実施することになります。実際には賃金コストの増大や人事の停滞といった経営上のデメリットも大きいため、ほとんどの企業が現実的な選択肢として、継続雇用制度を導入する見込みです。

そこで本稿では継続雇用制度導入に関する実務のポイントをまとめてみたいと思います。

#### 2. 再雇用と勤務延長

継続雇用制度には、「再雇用」と「勤務延長」という2つの方法があります。再雇用は、定年(60歳)到達時に雇用契約を一度終了させ、新たな雇用契約を結び引き続き雇用する制度です。一方で勤務延長は、定年が設定されたまま、その定年に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度です。

再雇用は、賃金や職務、労働時間その他労働条件の変更を伴いますので、管理職者を嘱託社員として処遇する場合に適しています。勤務延長は、余人をもってかえ難い管理職者や高度な知識・技能を有する人材を引き続き同等の労働条件で継続雇用する場合に適しています。現状では柔軟な設計が可能な再雇用が圧倒的に多く活用されています。

#### 3. 継続雇用の対象者を限定

企業は、希望する限り定年退職者全員を継続雇用しなければなりません。ただし、労使協定により対象者の基準を定めた場合は、この基準に該当する者に限定することができます。この基準は、希望者の健康状態や職務経験、資格等級、過去一定期間の実績(評価)

など具体的かつ客観的なものでなければなりません。

なお、労使協議が不調に終わった場合は、法施行日から5年間(常用労働者数が300人を超える企業は3年間)就業規則等により基準を定めることができます。基準を定めるか否かにかかわらず、継続雇用制度は退職に関する事項ですので、就業規則に記載し、速やかに所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。

#### 4. 労務管理の実務ポイント

継続雇用制度の適用に当たっては、事前に対象者に雇用期間や賃金、職務内容、労働時間などについて確認し、後日これらの労働条件をめぐってトラブルがないように「労働条件通知書」を交付し、明示すべきです。

賃金については、職務内容や労働時間に変更がないにもかかわらず、大幅に減額するのは労働意欲の減退(モラルダウン)につながるおそれがありますので、好ましくありません。「高齢雇用継続給付」や「在職老齢年金」との兼ね合いも踏まえつつ、能力や職務内容に応じて決定すべきでしょう。

退職金については、勤務延長の場合であっても退職時点ではなく、定年到達時に支給する企業が大半を占めています。退職金制度上、定年到達後に退職金が加算あるいは増額されるものでなければ、定年到達時に支払うのが適当でしょう。この場合でも通常の退職と同様に退職所得控除が認められます。

再雇用の場合、社会保険は一度資格を喪失させ、同日に再度資格を取得する手続きを行います。これにより再雇用後に賃金が大幅に減額する場合に標準報酬月額の変更手続きを待たず、即時に社会保険料が減額されます。細かいことですが、失念なきよう注意してください。

### 《 注目 》

従来型の喫茶店が激減しています。学生時代などに、朝から晩まで喫茶店で過ごした経験がある方もいらっしゃるでしょう。しかし、今の駅前のスタンド式コーヒーマシナリーでは、十分程度の滞留になってしまいます。

その他高級喫茶店、カフェ、レストラン、和風喫茶、インターネットカフェ、漫画喫茶と次々に新しい型の喫茶店が登場しています。従来型の経営者は、いつ自分の店舗が廃れるか落ち着かないのです。

この現象を「店舗の進化」と見るか、「新業種の出現」と見るかです。しかし、単に店舗構造と運営システムの差に過ぎないという意見が多いのです。

従来型の喫茶店でゆっくりとコーヒーを飲んでみてはどうでしょうか。

