

高年齢雇用継続給付金

2025 年度に 60 歳になる人から半減

2030 年度以降 60 歳になる人から廃止 職業安定分科会雇用保険部会(第 137 回)より

定年後の賃金等の処遇は、定年前後で見直しが行われ、賃金が低下することがあります。この高年齢労働者の賃金引下げ問題に対応するのが、「高年齢雇用継続給付金」です。高年齢雇用継続給付金は、60 歳以上 65 歳未満の高年齢労働者が、60 歳到達時点と比較して賃金が 75%未満となった場合、賃金の最大 15%(ただし上限額あり)までを 65 歳まで受け取ることのできる給付金です。政府は「2025 年度に 60 歳に到達する人から給付率を半減」、さらにその後段階的に廃止する見込みである旨を示しています。

高年齢雇用継続給付金の縮小廃止に伴い、「高年齢労働者の処遇改善」が急務

高年齢雇用継続給付金が縮小され、いずれは廃止となることを受け、今後は 60 歳前後で賃金を下げることから、貢献度合いに応じた賃金制度設計を慎重に検討していく必要があります。

重要判例「長澤運輸事件」

定年後再雇用の高年齢労働者の処遇を争った、長澤運輸事件(平成 30 年 6 月 1 日最高裁判決)

- ・定年後に再雇用された嘱託乗務員 3 名が、
- ・仕事内容は定年以前の正社員時代と変わらないにもかかわらず、
- ・嘱託への転換後、正社員との間に不合理な賃金格差を設けられた

として訴えを起こしたものです。

第 1 審では労働者側全面勝訴、第 2 審では会社側の全面勝訴となり、最高裁判決の判決となりました。

最高裁判決

✓ 一部手当(精勤手当、時間外手当)の不支給については不合理であった

との判決を下し、会社に対しその支払いを命じることとなりましたが、一方で、概ねの賃金引下げについてはその趣旨や実態を鑑みて「不合理ではない」と判断しています。

つまり、原則としては同一労働同一賃金の考え方に正しく則り、基本給や諸手当を支給する趣旨を個別に検討し、引き下げや不支給について合理性の有無を導き出す必要があるということです。

有期雇用でなくとも、不合理な格差は厳禁

2021 年 4 月 1 日から中小企業にも適用される同一労働同一賃金問題は、対象外となる高年齢労働者(非正規雇用ではない高年齢労働者)についても同一労働同一賃金を意識した処遇検討に取り組む必要があります。職務内容や責任の程度等に相応の変更が生じればそれに合わせた処遇決定は不可欠ですが、一概に「定年後は賃金が下がる」と考えることはできない点に注意する必要があります。