

6

特集
1

通達/Q&Aを踏まえた 改正 労基則対応最終チェック

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)
弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

22

特集
2

高年齢者雇用の実務 定年後再雇用者の賃金の見直し方 ～高年齢雇用継続給付の縮小を控えて～

社会保険労務士 川嶋 英明

30

定年延長・廃止に関する 検討ポイントと法的留意点

弁護士 近藤 秀一 (野口&パートナーズ法律事務所)

38

■情報セキュリティ

メール等社内データへの社員の私用アクセスにまつわるリスク管理

社会保険労務士 加藤 秀幸

44

■情報管理

不正提供罪による逮捕も！ 社内の名刺データ管理と法的リスクマネジメント

弁護士 渡邊 雅之 (弁護士法人 三宅法律事務所)

50

■メンタルヘルス

「感情労働」のストレス対策

臨床心理士・公認心理師 多田 公美子
臨床心理士・公認心理師 松村 由佳
新宿ゲートウェイクリニック副院長 宇佐見 和哉

56

■リスクリング

社員のリスクリングのための資格取得支援制度の構築

社会保険労務士・行政書士・中小企業診断士 林 雄次

62

■物流

これからの運送業者との適切な付き合い方 ～トラックGメン、荷主特別対策担当官の連携強化を受けて～

株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬

66

■コンプライアンス

企業の社会的責任と広告宣伝における注意点

弁護士 松尾 剛行 (桃尾・松尾・難波法律事務所)

※70 2024年誌上名刺交換

※読者プレゼントはP122に掲載しておりますので、読者アンケートにご協力ください。

※124 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

連載

76 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

78 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第199回 労働者の同意

神戸大学教授 大内 伸哉

88 経済学で考える人事労務・社会保険

第48回 トラック運転手の2024年問題

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏



92 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第50回 インテリム事件（年俸制の濫用，固定残業代の減額等）

弁護士 光前 幸一

98 人的資本情報開示の実務

第4回 人的資本情報の分析と説明

社会保険労務士 深瀬 勝範

104 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第3回 画像生成と画像認識

社会保険労務士 加藤 秀幸

108 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第33回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り（6）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

112 労働基準法

喫煙時間の労働時間性

弁護士 岩本 充史

113 労働契約

従業員の秘密保持義務

弁護士 近藤 秀一

114 就業規則

社宅制度や家賃補助制度を設ける際の注意点

弁護士 坂井 瞭平

115 社内規程

メンタルヘルス不調の従業員に関する
個人情報の取扱い

弁護士 木原 康雄

116 多様な人材の活用

リスキリングと労働時間

弁護士 岸 聖太郎

117 労働時間

1カ月単位の変形労働時間制における
労働時間等の特定時期

社会保険労務士 安部 敏志

118 ハラスメント

高い目標設定とパワハラ防止

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

119 メンタルヘルス

自分を知ること～交流分析を理解する～
精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

120 労働・社会保険の手続き

中途社員から養育特例の申出があった際の
手続き

社会保険労務士法人EEパートナーズ

121 労務に関わる税務

上場会社の従業員がストックオプションを
権利行使した場合の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 右田 隼太郎

特集①

通達/Q&Aを踏まえた

改正 労基則対応最終チェック

P6

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)

弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

①労働契約関係の明確化, ②無期転換ルールの見直し, ③裁量労働制の見直しに関する労働基準法施行規則, 職業安定法施行規則等の改正が, いよいよ令和6年4月から施行されます。すべての企業で対応が必要な項目が含まれており, どの企業も無視できない内容となっています。

本特集では, 公表された通達やQ&Aを踏まえ, 企業の対応策についてチェックリストを挙げながら解説していきます。

特集②

高年齢者雇用の実務

定年後再雇用者の賃金の見直し方

～高年齢雇用継続給付の縮小を控えて～

P22

社会保険労務士 川嶋 英明

定年延長・廃止に関する 検討ポイントと法的留意点

P30

弁護士 近藤 秀一 (野口&パートナーズ法律事務所)

年金・雇用保険などの社会保険制度の改正や人手不足の現状など, 高年齢者雇用を取り巻く環境はいま大きく変化しており, 企業はこれまでの雇用体制の見直しを迫られています。本特集では, 高年齢雇用継続給付の縮小を踏まえた継続雇用制度における賃金の見直し方法と定年の延長・廃止に関する検討ポイントについて解説していきます。

通達/Q&Aを踏まえた 改正 労基則対応最終チェック

弁護士 田村 裕一郎 / 弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

I 令和6年4月施行の改正労基則等

(1)労働契約関係の明確化、(2)無期転換ルールの見直しおよび(3)裁量労働制の見直しに関する労働基準法施行規則、告示、指針、職業安定法施行規則など(以下、「労基則等」という)が改正され(以下、改正後の労基則等を「改正労基則等」という)、令和6年4月1日(以下、「本施行日」という)に施行されます。本稿の執筆日(令和5年12月13日)までの間に、複数の通達、Q&A(以下、「QA」という)、パンフレット(以下、「パンフ」という)、リーフレット(以下、これらを併せて「通達等」という)が、次の通り、厚生労働省(以下、「厚労省」という)から公表されています。

本稿での定義	URL
明示ルール HP	締結時 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html
	募集時等 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaiseil.html
裁量労働制 HP	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html

本稿では、これらを踏まえた企業の対応策について、19~20ページに掲載のチェッ

クリストを用いて解説します。

II 全契約の締結時の改正チェックリスト解説(全社員)(19ページ)

使用者は、無期雇用社員(以下、「無期社員」という)か有期雇用社員(以下、「有期社員」という)かを問わず、すべての雇用契約の締結の際、労働条件を明示する必要があります。改正労基則等により、その明示事項が追加されます。厚労省は、労働条件通知書(以下、「労通」という)につき、改正を踏まえたモデル書式(図表1は一部抜粋。全体は、明示ルールHP参照)を公開しています。以下では、モデル書式の就業場所および業務の変更の範囲につき、企業のニーズを場合分けしつつ、どのような記載をすべきかを解説します。

1 ⑦就業場所につき(配転による)変更の範囲を広く/狭くしたい場合

(1) 広くしたい場合

例えば、チェックリストのパターンA①では、④について、「(出向先の会社を含む)」という表現を加筆することにより、在籍出向先の定める場所も変更の範囲に含めています。また、⑥について、「本社、支店、営業所」ではなく、「場所」という表現にしています。これは、(例えば、客先や現場が一時的な勤務場所であるかが判

図表 1 労働条件通知書（一部抜粋）

	し・その他（ ）	
	3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））	
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））	
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	（雇入れ直後）	（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）	（変更の範囲）
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）	
始業、終業の	1 始業・終業の時刻等	

然としない場合などに）「本社/支店/営業所」以外の場所が変更の範囲に含まれるようにしたものです。さらに、㉔について、「場所」という表現から海外をイメージする社員は少ないため、「海外を含む」という文言を入れています（海外の中でも、一定の限定された国名の明示もあり得る）。なお、㉕については、後述 2 を参照してください。

(2) 狭くしたい場合

チェックリストのパターンB①は、就業場所につき、㉔を「東京オフィス」、㉕を「変更なし」とすることで、変更の範囲を狭くしています。注意書き（㉖）を挿入している理由は、社員とのトラブルを防止するためです。

改正労基則等によれば、「就業の場所及び従事すべき業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、配置転換及び在籍型出向が命じられた場合の当該配置転換及び在籍型出向先の場所及び業務が含まれるが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所及び従事すべき業務が一時的に

変更される場合の当該一時的な変更先の場所及び業務は含まれないものであること。」とされています。これを前提とすれば、㉖は不要とも思えます。

しかし、労通に㉔・㉕のみを記載した場合、（上記改正労基則等を知らずに）その記載を見た就業希望者は、「ずっと東京オフィス内で仕事ができ、一切外に出なくてもよい」と誤解する可能性があります。他方、企業としては、そのような意図ではないことがほとんどであると思われるので、㉖によって、㉖の①②の場合も働く場所に含まれることを明示すべきと考えます（なお、一時的なテレワークにつき、通達等参照）。

2 ㉖就業場所につき、自宅での就業に積極的でない場合

企業によっては、社員の自宅での就業に積極的でない場合があります。また、近時、「出社手当」（出社日数に応じて手当を支給する制度）という手当が話題になっている通り、自宅テレワークを原則とすると、出社してもらった際に、手当の支出を余儀なくされることもあります。さらに、実務上、企業の（自宅テレワーク社員に対する）出

社命令が有効でないと判断されることもあります（アイ・ディ・エイチ事件：東京地判令和4年11月16日参照）。加えて、問題社員が、メンタルヘルス問題などにより、「自宅テレワーク以外は、健康上問題がある」といった診断書を出してくる可能性もあります。こういった問題を可能な限り小さくする観点から、労通上、「自宅テレワークの場所を除く。」(④)と記載することも検討すべきです(このような記載をしても、企業として自宅テレワークを個別的に実現したい場合には、個別申請に対する同意という形で対応できる)。

なお、「自宅テレワーク」という文言については、単なる「テレワーク」という表現ではなく、「自宅」という表現の加筆がされている点に注意が必要です。なぜなら、「テレワーク」には、自宅テレワークに加え、サテライトオフィス勤務、モバイルワークが含まれるからです。

3 ⑦業務内容につき、(配転による)変更の範囲を広く/狭くしたい場合

広くしたい場合の参考例は、チェックリストのパターンA②ですが、⑥以外の表現としては、「会社（在籍出向先を含む）のすべての業務」という案もあり得ます。

逆に、業務内容の変更の範囲を狭くしたい場合の参考例は、チェックリストのパターンB②ですが、①を明示すべき理由については、パターンB①の⑧と同様です。

4 ①休職・復職、②解雇、③同一労働同一賃金、④求人 の観点、での変更の範囲の広狭のメリット・デメリット

④求人観点からは、就業場所および業務内容の変更の範囲を狭くしたほうが、求職者にとって魅力的な労働条件に映るため、人材不足の企業にとって良い効果が得られやすいです。また、①休職・復職、お

よび⑤解雇（整理解雇・能力不足解雇）の観点からも、就業場所および業務内容の変更の範囲を狭くしたほうが、各局面での企業としての検討範囲が狭くなり、各判断の有効性が高まることがあります。

しかし、①⑤については、裁判所が企業に対し、(他の就業場所や業務内容への配転に関する本人同意を得たうえでの)雇用維持を求めることも多く、そのメリットは必ずしも大きなものではありません。また、⑤(日本版)同一労働同一賃金の観点からは、正社員の中に、就業場所または業務内容の変更の範囲の狭い社員がいる場合、同一労働同一賃金の待遇差訴訟の比較対象正社員になりやすいというデメリットもあります。そのため、変更の範囲を狭くすることのメリットばかりを重視すべきではありません。

5 私見：企業はどうすべきか

まず、正社員については、終身雇用が前提であるため、基本的には、⑦配転の観点を重視し、就業場所および業務内容の変更の範囲を可能な限り広くすべきと考えます(自宅テレワークの点は、別途考慮)。もっとも、一定規模以上の企業については、④求人観点から、就業場所または業務内容に限定を加えた社員(例：即戦力かつ高待遇の職務限定中途採用社員)を確保する判断もあり得ます。これは、即戦力かつ高待遇の職務限定中途採用社員であれば、仮に雇用終了(①休職期間満了時の雇用終了、②解雇)の判断を余儀なくされるとしても、裁判所が企業に対し、(本人同意を得たうえでの配転を検討しなければならないほどの)雇用維持を求める可能性は高くないことを踏まえた判断です。ただし、この場合、⑤(日本版)同一労働同一賃金の観点から

は、当該社員が同一労働同一賃金の待遇差訴訟の比較対象正社員になりやすいというデメリットもあるため、企業としては、不合理な待遇差にならないかを入念に事前検討すべきです。

次に、有期社員については、基本的には、5年以内の通算契約期間または更新回数の上限（以下、「更新上限」という）を設けたうえで、④求人の方視点を重視し、就業場所または業務内容に限定を加えた社員を確保すべきと考えます。有期社員の場合、（5年の更新上限を前提とすれば）5年以内の配転可能性は少ないといえますし（⑦）、就業場所または業務内容に限定を加えたほうが、求職者からの応募数が増加すると予想されるからです。

上記の大まかな方向性を踏まえ、それぞれの企業規模やニーズに沿った形で、明示する労働条件の内容を検討すべきです。厚労省パンフにて、(1)「就業場所・業務に限定がない場合」、(2)「就業場所・業務の一部に限定がある場合」、(3)「完全に限定（就業場所・業務の変更が想定されない場合）」、(4)「一時的に限定がある場合（一時的に異動や業務が限定される場合）」といった様々な記載例が紹介されていますので、これらを参照しつつ、上記のメリット・デメリットを考慮のうえで決定すべきです。

有期契約の初回締結時/更新時の改正チェックリスト解説（有期社員）
 Ⅲ (19ページ)

この場合、企業は、上記の変更の範囲に加え、更新上限の有無と内容を明示する必要があります（厳密には「無」を明示する必要がない点は、QA3-2参照。更新後の契約期間中の就業場所等の変更範囲の明示はQA2-1参照）。

1 初回締結時：更新上限を設けない場合の終了時期に関するリスク

更新上限を設けない場合、企業が有期契約を期間満了時に終了させたいと考えたとしても、いわゆる雇止め法理（一定の雇止めについて、解雇に関する法理を類推適用し、その効力を否定する法理）があるため、事案によっては、①5年を超えて有期契約が更新されたことによる無期転換申込権の発生可能性や、②（無期転換申込権を行使しない状態での）長期間かつ高年齢までの雇用（例：40歳から70歳まで）の継続可能性も否定できません。

もちろん、更新上限を設けずして他の方法で、①②の可能性を小さくする対応策もありますが、予測可能性の点で、必ずしも明確とはいえません。そのため、企業としては、今回の改正を契機として、更新上限を明示する形で、①および②の可能性を限りなく小さくすべきと考えます。

2 初回締結時：更新上限（5年以内案）の明示

上記①および②への対応策として、更新上限を5年以内と明示する方法（有期雇用特措法による特例を除く）があり得ます。

この場合、たとえ当該有期社員が、主観的に当該上限を超えた継続雇用を期待したとしても、別途合理的期待を生じさせるような特別の事情がない限り、企業としては、当該更新上限において雇用終了できる可能性が非常に高くなります。

ただし、⑦下線部の事情（例：「更新上限は形式的」といった誤った説明をしないこと、更新上限を超える事例を生じさせないこと等）に注意すべきです。また、①更新上限（例：4年）を設定することは、逆に、当該上限（例：4年）までの更新に対する合理的期待を肯定する事情にもなり得

ますので、企業としては、当該社員に対する説明（例：「あくまでも更新上限であり、それまでの雇用保障ではない」という説明を行うべき）や、運用実態（「上限まで更新されていない過去事例の存在」があったほうがよい等）には、注意すべきです。なお、⑤この方法のデメリットとしては、長く残ってほしい有期社員まで（更新上限にて）契約終了させることになる点です。そのため、この点については、更新上限とは別に、長く残ってほしい社員が対象となる形の正社員登用制度を設けることを検討すべきです。

3 初回締結時：更新上限（60歳とする案）の明示

上記②への対応策として、更新上限を60歳までと明示する方法があり得ます。

この場合、労通における通算契約期間の明示方法としては、⑦形式説：「通算契約期間：●年●日まで」（＝当該社員が60歳になるまでの日数を計算して数値を記入）と記載する方法（つまり、[図表1](#)の数字を埋める方法）と、④実質説：「通算契約期間は、60歳の誕生日：●年●月●日まで」と記載する方法（つまり、[図表1](#)の表現を変更する方法）の2通りが考えられます。④でよいと考えるべきですが（私見）、厚労省は、④の可否につき、明確な見解を公表していません。なお④の場合、60歳の到達日がいつなのか（誕生日またはその前日のいずれか）について、トラブルが生じる可能性がありますので、具体的な日付（上記の下線部）を記載すべきです。

4 更新時：更新上限などを含む改正対応の明示を行っているか

有期契約の更新時も、初回締結時と同様、企業は、上記の就業場所および業務内容の

変更の範囲に加えて、更新上限の有無と内容を明示する必要があります。

上限の明示の記載方法については、更新上限のわかりやすさの観点から、例えば、「⑦初回契約時からの通算契約期間：4年、④残りの契約期間：3年」といった形で、⑦と④を併記すると、労使の認識に齟齬が生じないため、望ましいと考えます（QA 3-1参照）。

5 更新時等：更新上限の新設や引下げを行う場合のあらかじめの理由説明

初回締結時の後、当該契約の変更または更新に際し、更新上限を新設する、または引き下げる場合、有期社員に対して、あらかじめ理由を説明しなければなりません。例えば、[書式1](#)のようなフォームを適宜修正して説明する必要があります。

6 更新時：（5年超の場合）無期転換の申込機会と無期転換後の労働条件の明示

使用者は、無期転換申込権が発生する契約更新時以降の毎更新契約締結に際し、対象有期社員に対し、労働条件明示事項として、無期転換の申込機会と、無期転換後の労働条件を明示しなければなりません（参考書式は、[図表1](#)参照）。

企業としては、(1)労通等のフォームを更新し、かつ、無期転換後の労働条件（例：配転命令、休職制度、定年制など）を改めて検討することが求められます。また、(2)仮に、有期社員と無期社員との間で不合理な待遇差があった場合、たとえ有期社員が無期転換したとしても、（法律構成は異なりますが）不合理な待遇差の問題は解消されないため、企業としては、同一労働同一賃金の問題を事前に解決すべきです。

定年後再雇用者の賃金の見直し方 ～高年齢雇用継続給付の縮小を控えて～

社会保険労務士 川嶋 英明

① 高年齢雇用継続給付の縮小を控えて定年後再雇用者の賃金制度の見直しが必要に

定年後に再雇用された労働者（以下、「定年後再雇用者」という）の賃金については、長年、特別支給の老齢厚生年金と雇用保険の高年齢雇用継続給付の金額を踏まえて賃金を調整する、ということが一般的に行われてきました。

しかし、平成25年に特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的な引上げが開始されて以降、こうした雇用慣行を続けることは年々難しくなっています。

定年後再雇用者からすると、60歳から年金がもらえるわけでもないのに60歳で賃金を引き下げられれば当然理不尽に感じますし、会社側から見た場合も、再雇用前と後で業務内容等が特に変わっていないにもかかわらず賃金だけを引き下げるとは、同一労働同一賃金の観点から非常にリスクが高くなっているからです。

そして、こうした流れは今後ますます加速することが予想されます。令和7年4月からは高年齢雇用継続給付の支給額が減額されることが決まっていますし、男性については令和8年4月以降は原則、特別支給の老齢厚生年金が支給されなくなるからです。すでに述べた通り、特別支給の老齢厚生年金および高年齢雇用継続給付は、どちらもこれまでの定年後再雇用者の雇用慣行を支える大きな要因となっていました。し

かし、これらの支給が縮小・廃止されれば、今後はこれまで以上に、定年後に再雇用されたことだけを理由に、定年後再雇用者の賃金を引き下げるのが難しくなるのは明らかです。

そのため、本稿では高年齢雇用継続給付の縮小に関するを中心に、縮小後を見据えた定年後再雇用者の賃金制度の見直し方法について解説していきます。

② 高年齢雇用継続給付の概要

定年後再雇用者の賃金制度の見直しを行う前に、まずは高年齢雇用継続給付について現行の制度と、縮小後の内容について見ておきます。

(1) 現行の高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付とは、60歳到達時点の賃金と比較して、60歳以後の賃金が大きく下がった場合に、その一部を雇用保険から補填する制度です。ここでいう60歳到達時点とは、当該労働者の誕生日の前日をいいます。

高年齢雇用継続給付の支給を受けるには、以下の3つの条件を満たす必要があります。

- 60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること

- ・雇用保険の被保険者期間が5年以上あること（過去に基本手当の受給をしている場合には、その受給終了から5年以上経過している必要あり）

- ・60歳以降の賃金が60歳到達時点の75%未満かつ支給限度額未満（※）

※ 支給限度額は毎年8月に変更され、令和5年8月現在の支給限度額は370,452円

- ・支給額が最低限度額（※3）を下回る場合は支給されない。

※1 486,300円 ※2 82,380円

※3 2,196円（いずれも令和5年8月現在）

高齢雇用継続給付の支給額については、60歳到達時の賃金と比較して、下がれば下がるほど給付額が増える仕組みとなっています。

高齢雇用継続給付の支給が最大となるのは、現行の制度では60歳到達時の賃金と比較して61%未満のときで、この場合、支給額は「引き下げられた賃金額の15%」が高齢雇用継続給付の支給額となります。

一方、60歳以後の賃金が61%よりも多い場合、高齢雇用継続給付の支給額は逡減していき、75%以上になると、高齢雇用継続給付は支給されません。

60歳以降の賃金が60歳到達時の賃金と比較して

61%未満	賃金額×15%
61%以上 75%未満	賃金額×（15%から一定の割合で逡減するよう厚生労働省令で定められた率）
75%以上	不支給

ただし、支給額には以下の制限がある。

- ・60歳到達時賃金には上限（※1）および下限（※2）があり、60歳到達時賃金が上限以上もしくは下限以下の場合は、上限もしくは下限を60歳到達時賃金として扱う。

- ・支給対象月に支払いを受けた賃金額と高齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えときは「支給限度額－（支給対象月に支払われた賃金額）」が支給額となる。

なお、高齢雇用継続給付には高齢雇用継続基本給付金と高齢再就職給付金の2つがあり、高齢雇用継続基本給付金は定年後も同じ会社で働く場合、高齢再就職給付金は定年後に別の会社に再就職した場合（基本手当の支給を受けていたもので、60歳以後に被保険者となった場合）の給付となります。そのため、定年後再雇用者に関係があるのは、基本的に高齢雇用継続基本給付金となります。

（2）縮小後の高齢雇用継続給付

この高齢雇用継続給付ですが、令和7年4月1日より給付額が縮小されます。

改正法施行後は「60歳到達時の賃金と比較して、60歳以降の賃金が64%未満の場合、支払われた賃金の10%」が給付金の額となります。現行の高齢雇用継続給付は「60歳到達時の賃金と比較して、60歳以降の賃金が61%未満の場合、支払われた賃金の15%」が給付金額となっていますので、現行の給付の約3分の2まで額が抑えられることになります。賃金額が増えると給付金の額が逡減していき、75%以上になると支給されないのは現行法と同じです。

60歳以降の賃金が60歳到達時の賃金と比較して

64%未満	賃金額×10%
64%以上 75%未満	賃金額×（10%から一定の割合で逡減するよう厚生労働省令で定められた率）
75%以上	不支給

(3) 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の併給調整

在職老齢年金の対象者が高年齢雇用継続給付を受けられる場合、在職老齢年金による支給停止に加え、さらに老齢厚生年金の一部が支給停止とされます。

その際の支給停止額の計算方法は、以下の通りです。

60歳以降の賃金が60歳到達時の賃金と比較して

ア 61%未満	調整額（支給停止額）＝標準報酬月額×100分の6
イ 61%以上 75%未満	調整額＝標準報酬月額×（100分の6から一定の割合で逡減するよう厚生労働省令で定められた率）
ウ 75%以上	支給調整は行わない

ア、イにおいては、ア、イで計算した額に6分の15をかけた額に標準報酬月額を加えた額が高年齢雇用継続基本金の支給限度額を超える場合、調整額は以下の計算方法によって求める。

調整額＝（支給限度額－標準報酬月額）×15分の6

この支給調整が、高年齢雇用継続給付が縮小される令和7年4月の時点でどうなっているかは現時点では不透明です。というのも、令和7年は年金改革が予定されている年でもあり、この併給調整がどうなるかは年金改革による厚生年金保険法の改正次第となるからです。

3 賃金制度を見直すにあたって考慮すべき事項

定年後再雇用者の賃金を見直すにあたっては、高年齢雇用継続給付の縮小のほかに考慮すべき法令や、会社として決めておくべきことがいくつかあります。

(1) 同一労働同一賃金

定年後再雇用者の多くは、期間の定めのある契約を結び有期雇用労働者となります。有期雇用労働者ということは同一労働同一賃金の対象になるということです。定年後再雇用者の賃金はその点も踏まえて見直しを行う必要があるわけです。

同一労働同一賃金で特に重要となるのが手当の扱いです。手当の支給目的や支給理由に合致するのであれば、そこに特別の事情がない限り、雇用形態にかかわらず、その手当を支給しなければなりません。例えば、役職手当の場合、その支給理由は基本的に役職に就いているかどうかです。正規雇用の役職者にだけ支給し、非正規の役職者に支給しないとする取扱いは支給理由と矛盾し、同一労働同一賃金違反となる可能性が極めて高くなります。

ただし、定年後再雇用者の同一労働同一賃金については、対象となる労働者が定年後再雇用者であることそれ自体が考慮される場合があります。例えば、高齢になると住居や家族に若いときほどお金がかからなくなることから、定年前に支払っていた住宅手当や家族手当を定年後に支払わないとした扱いを不合理ではないとした裁判例（長澤運輸事件）もあります。

このように、定年前の働き方と定年後の働き方の違いと併せて、定年後再雇用者特有の事情も考慮するのが、定年後再雇用者の同一労働同一賃金の特徴です。

(2) 在職老齢年金

在職老齢年金とは、働きながら年金をもらう労働者の年金を調整する制度です。

これまで在職老齢年金は、定年を機に賃金を下げたいと考える会社と、もらえる年金を減らされたくない労働者双方の需要を