

高年齢者雇用安定法 Q & A（高年齢者雇用確保措置関係） 抜粋

Q 1－4：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ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A 1－4：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です。

なお、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平成24年厚生労働省告示第560号）においては、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めることとされています。

また、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）の適用を受けるものであり、これに加えて、「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。

このため、継続雇用後の労働条件の決定にあたっては、これらのことに留意する必要があるとあります。

また、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。

したがって、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。