



佐藤社会保険労務士事務所  
佐藤 信吾



## 継続雇用制度運用の実務ポイントについて教えてください

**A** 平成18年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行され、多くの企業で導入されているのが**基準による再雇用制度**です。再雇用は定年に達したことによりいったん雇用契約を終了させた後に新たに雇用契約を締結するため、通常、労働条件の見直しが行われます。ここでは、定年後の再雇用制度の実務ポイントについて解説したいと思います。

### ① 定年退職日の通知と再雇用の希望の聴取

定年退職日の1年前か6ヶ月前までには本人に対して「平成〇年〇月〇日に定年退職となる」旨を知らせるとともに、「一定の基準を満たしていれば再雇用する。再雇用を希望する場合は、平成〇年〇月〇日までに書面で申し出るように。期限(6ヶ月前か3ヶ月前)までに申出がない場合は再雇用の希望がないと判断する」旨を伝えます。その際に「再雇用の基準」と「再雇用の条件(期間、賃金、勤務時間など)」を知らせるとともに、勤務条件の希望を聴取するとよいでしょう。

### ② 基準適合の審査と再雇用可否の通知

従業員から「定年後も引続き勤務したい」旨の申出があった場合は、会社は「一定の基準を満たしているかどうか」を公正に審査し、本人に審査結果を知らせます。

定年後も働くことを希望している者にとって、会社が再雇用してくれるかどうかはきわめて重要な問題です。再雇用してくれなければ、自分でハローワークに登録するなり、求人広告を見るなりして、再就職先を探さなければなりません。高年齢者の求職は容易ではありません。このため、会社として再雇用の可否を決定したときはできる限り速やかに知らせるべきです。**定年の3ヶ月前までに対象者に提示すべき**でしょう。

### ③ 「雇用契約書」の締結

再雇用にあたっては、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「雇用契約書」を締結するか、「労働条件通知書」を交付し明示することが重要です。**定年および契約更新の1ヶ月前までに雇用契約書を交わす**ことをお勧めします。

### ④ 社会保険の手続き

勤務時間が正社員の3/4以上で再雇用された場合、社会保険の被保険者資格には何の変更もありません。しかし、60歳で定年になると多くの場合、給与が下がります。そこで、給与が下がってから3ヵ月経過した月に「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届」を提出することになります。しかし、それですと3ヵ月経過するまでは高い社会保険料を支払わなければなりません。そこで、定年退職後、継続して再雇用された場合には、雇用関係がいったん切れたものとして、今までの被保険者資格を喪失させ、喪失日に再度被保険者資格を取得する手続きをします。そうすることによって、3ヵ月待たずに標準報酬を変更することができます。**これを定年退職の特例といい、定年退職日の退職に限ります。**

ほかに、厚生年金の裁定請求や高年齢雇用継続給付の手続きもお忘れなく。