

高齢者雇用の労務トラブルQ&A

ひかり協同法律事務所 弁護士

経営法曹会議会員

三上 安雄 氏

少子高齢化が急速に進む中、働く意欲のある高年齢者が活躍できる環境整備は進展しつつありますが、さまざまな課題も出てきています。そこで今回は、高齢者雇用にまつわる労務トラブルについて、Q&A方式で解説していただきます。

日時

2021年 **1月19日** (火) 15:00~16:00

開催形式

Zoomウェビナーによるライブ配信

定員

200名 (先着順) **会員無料**

主な内容

- ・ 定年退職日を変更する場合の経過措置や留意点
- ・ 定年後再雇用者の契約不更新が認められるケース
- ・ 特定職種のみ定年延長することの可否
- ・ 再雇用者を第二定年までのフルタイム無期契約とした場合に同一労働同一賃金の適用外とできるか 等

※裏面に当日の質問例を記載しています。それ以外の質問はお申込みの際、「その他コメント」欄にご記入ください(事前質問の受付締切日:1/13)。可能な限り、当日お答えいただきます。

申込

ホームページ (<https://www.tokyokeikyo.jp/>) からお申し込みください。Zoomでの視聴が難しい場合は担当までご連絡ください。

【セミナーで取り上げる質問例】

(1) 継続雇用

Q: 定年退職を「満60歳の誕生日の前日」から「定年に達した年度末」に変更する場合に経過措置を設けたほうが良いでしょうか。

Q: 1年契約の定年後再雇用者について、契約不更新が正当に認められたケースはありますか。

Q: 間もなく定年を迎える病気休職中の社員が、定年後の継続雇用を希望しています。どのように対応すべきでしょうか。

Q: 65歳まで継続雇用をしています。会社が必要と認める社員のみ65歳以降も有期契約として雇用する場合の留意点を教えてください。

Q: 定年前後で業務内容は変えず、責任の程度だけを変えた場合、賃金を定年前のどの程度まで減額することが可能でしょうか。

Q: 定年後は1年契約で再雇用しています。契約期間の途中または契約更新の際に、職務内容を変更するにはどうしたらよいでしょうか。

Q: 定年を満60歳とし、第二定年を満65歳と定めた上でフルタイム無期契約社員として雇用した場合、同一労働同一賃金の適用外とすることができますか。

(2) 定年延長

Q: 特定の職種に従事する社員のみ定年を延長し、その他の社員は満60歳の定年のままとすることは可能でしょうか。

Q: 定年を延長する場合、退職金は60歳時点で支払い、その後の雇用期間は退職金支給の対象としないことは可能ですか。

Q: 定年延長しても、賃金の総支給額を変えないようにベースダウンをすることは不利益変更になりますか。