



再雇用した従業員と給与面でトラブルに。 どうすれば防げたでしょうか？

Q

長年当社で勤務している従業員が60歳で定年を迎えたため、再雇用しました。しかし、給与を大幅に減額したため、その従業員から不満が出ています。定年後も円満に働いてもらうには、事前にどのようなことをしておけばよかったですでしょうか？



A



今回のようなトラブルを回避するために、事前に「再雇用規程」を作成しておきましょう。

再雇用後の給与は、再雇用前の給与と同等にする必要はありませんが、そのための合理的な理由が必要です。つまり、再雇用後の業務内容や労働時間の変化に応じた新たな給与設定が求められます。そのため、事前に「再雇用規程」を作成しておきます。



60歳の定年間際に、再雇用後の給与が大幅に下がると説明されても従業員は納得しません。従業員が50歳になった際に、定年後の再雇用制度について説明しておきましょう。そうすることで、今回のようなトラブルを避けることができるでしょう。

補足

嘱託になって給与が減ってしまっても、会社が管轄のハローワークに申請書を提出することにより、高齢雇用継続基本給付金がもらえる可能性があります。

(例：月給50万円→30万円に減額された場合、申請すると42,300円の給付金がもらえる計算)

ご相談ください



労使トラブル、助成金・給与計算でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。