

定年後再雇用制度 導入ガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

定年後再雇用は、定年到達者が退職後、同一企業と新たな雇用契約を結び継続就労する制度です。勤務延長や他社への再就職とは異なります。

法的義務と枠組み

65歳までの雇用確保

義務

高年齢者雇用安定法により、希望者全員に対し、以下のいずれかで65歳までの雇用確保が義務付けられています。

- ① 定年引上げ ② 継続雇用制度導入（定年後再雇用等） ③ 定年廃止

70歳までの就業確保

努力義務

- ① 定年引上げ ② 定年廃止 ③ 70歳までの継続雇用制度の導入 ④ 70歳までの継続的な業務委託契約の締結制度の導入
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

再雇用時の主な労働条件

雇用形態

正社員から嘱託・契約社員、パート等へ変更され、1年更新等の有期雇用となることが多いです。

給与

定年前より減額される傾向にあります。

ただし、職務内容等が変わらないのに不合理な減額は、同一労働同一賃金の原則に反する可能性があります。

賞与

契約内容により、不支給や減額となる場合があります。

職務内容

定年前と同一業務が多いものの、責任の程度が軽減されるケースも少なくありません。

有給休暇

勤続年数は定年前から通算され、付与日数は再雇用後の所定労働日数に基づきます。

年金との関係（在職老齢年金）

厚生年金に加入し働きながら老齢厚生年金を受給する場合、月給与（賞与含む標準報酬月額相当額）と年金月額の合計が基準額を超えると、年金の一部または全額が支給停止されます。

支給停止調整額

2024年度は50万円。**2025年度（令和7年度）は51万円**に改定されます。

- ・ 基準額超過分の半額が年金から停止されます。
- ・ 厚生年金に加入しない働き方の場合、この制度による支給停止はありません。

手続きと留意点

手続き

対象者の意思確認 ▶ 個別面談（条件説明・希望聴取）▶ 合意 ▶ 再雇用契約締結（書面）▶ 退職金支払い（規定による）▶ 社会保険手続き（必要に応じ同日得喪等）。

無期転換ルール

有期契約が通算5年超で無期転換申込権が発生しますが、定年後再雇用者については、適切な計画（第二種計画）を策定し都道府県労働局長の認定を受ければ、定年後の雇用期間は通算対象外とする特例があります。

安全衛生

高齢者の身体能力の変化に配慮した業務設定や健康管理が必要です。