

【業種別】60歳以降の再雇用 給与相場 & 決定プロセス表

1. 制度区分の確定（再雇用／勤務延長）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	自社が採用する制度が「再雇用制度」か「勤務延長制度」か（または併用か）を明確化した - 基準・補足：制度ごとに契約形態・退職金支払タイミング・処遇の考え方が異なるため、混在させない。
<input type="checkbox"/>	再雇用制度の場合、「定年後に一度退職し、新たに雇用契約（有期雇用契約等）を締結する」運用であることを就業規則などにルールを設け、制度文書として明記した
<input type="checkbox"/>	勤務延長制度の場合、「定年後も雇用が継続され、給与水準や役職が定年前とほとんど変わらないことが多い」前提を社内説明資料に反映した
<input type="checkbox"/>	勤務延長制度における退職金の支払タイミング（延長期間終了時に支払う等）を就業規則などにルールを設け、社内運用として確定した

2. 給与水準の方針決定（何を根拠に決めるか）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	再雇用後の給与が「定年前より減少するのが一般的」である前提を、社内方針の背景として整理した
<input type="checkbox"/>	再雇用後の給与水準の目安として「定年時給与の約7割～8割程度が一般的」を、社内の基準レンジ（例：70～80%）として採用するか否かを決定し、業務内容・責任の程度・配置の変更の範囲等の根拠を明文化した - 基準・補足：採用しない場合は、代替の根拠（職務・責任・勤務形態等）を明文化する。
<input type="checkbox"/>	給与水準の決定要素（雇用形態／職務内容／責任範囲／勤務日数・時間／手当・賞与の扱い）を、項目別に説明できる形で整理した

3. 賃金相場の確認（提示条件の外部比較）

チェック	注意事項
<input data-bbox="160 375 202 417" type="checkbox"/>	<p>賃金相場（統計値）を、提示条件の妥当性検討の参考情報として社内資料に取り込んだ - 基準・補足：以下の「賃金相場表」を、比較の基準データとして使用する。</p>

賃金相場表（チェックシート貼り付け用・1ブロック）

① 一般労働者：月額賃金（年齢階級別） ※令和6年賃金構造基本統計調査 結果の概況

年齢	男女計	男性	女性
60～64歳	317,700円（前年比+3.9%）	344,700円（前年比+3.1%）	259,900円（前年比+5.4%）
65～69歳	275,500円（前年比+2.1%）	294,300円（前年比+0.3%）	234,000円（前年比+7.8%）

賃金相場表（チェックシート貼り付け用・1ブロック）

② 短時間労働者：1時間当たり賃金（年齢階級別） ※令和6年賃金構造基本統計調査 結果の概況

年齢	男女計	男性	女性
60～64歳	1,566円（前年比+2.5%）	2,059円（前年比-9.2%）	1,422円（前年比+7.4%）
65～69歳	1,536円（前年比+4.9%）	1,856円（前年比+5.2%）	1,353円（前年比+5.0%）

賃金相場表（チェックシート貼り付け用・1ブロック）

③ 企業規模別：月額賃金（一般労働者） ※令和6年賃金構造基本統計調査 結果の概況

企業規模	60～64歳	65～69歳
大企業（1,000人以上）	332,700円（前年比+6.0%）	275,000円（前年比-0.7%）
中企業（100～999人）	316,700円（前年比+3.5%）	281,700円（前年比+3.8%）
小企業（10～99人）	304,400円（前年比+1.9%）	270,200円（前年比+1.9%）

賃金相場表（チェックシート貼り付け用・1ブロック）

④ 産業別：月額賃金（一般労働者） ※令和6年賃金構造基本統計調査 結果の概況

産業	60～64歳	65～69歳
電気・ガス・熱供給・水道業	318,900円（前年比+16.2%）	299,300円（前年比+5.7%）
金融業、保険業	362,300円（前年比+9.3%）	346,700円（前年比+7.0%）
建設業	389,800円（前年比+8.3%）	333,100円（前年比+5.7%）
学術研究、専門・技術サービス業	411,400円（前年比-11.5%）	373,800円（前年比-0.3%）
宿泊業、飲食サービス業	264,600円（前年比+5.3%）	226,300円（前年比+1.3%）

チェック	注意事項
------	------

自社の比較軸（一般／短時間、企業規模、産業）を選び、提示条件と比較できる状態にした
- 基準・補足：比較軸を選ばずに相場を引用しない（恣意性を防ぐ）。

4. 雇用形態変更に伴う賃金体系の設計（手当・賞与含む）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	再雇用後の雇用形態（契約社員／嘱託社員／パート等）を確定し、それに紐づく賃金テーブルを定義した（就業規則などにも定める）
<input type="checkbox"/>	定年前に支給していた手当（役職手当・家族手当・住宅手当等）について、再雇用後の支給／不支給ルールを確定した（就業規則などにも定める）
<input type="checkbox"/>	賞与の支給有無・算定方法（減額を含む）を確定し、説明資料に明記した（就業規則などにも定める）

5. 職務・責任範囲の設計（減額の合理性確保）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	定年後に役職を外す場合、管理・評価責任の範囲がどう変わるかを職務記述として整理した
<input type="checkbox"/>	業務範囲が狭くなる／責任が軽くなる設計である場合、賃金（手当含む）との対応関係を説明できる形にした
<input type="checkbox"/>	役職や職務内容が「ほぼ同じ」ままの場合、給与減額の理由として正当性が問われ得るリスクを踏まえ、職務・評価・賃金の整合を点検した - 基準・補足：同職務同責任なら、賃金のみ大幅減は説明困難になり得るため、整合が必要。

6. 人件費調整・世代交代の位置づけ（社内方針）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	再雇用の賃金見直しの背景として「人件費調整」の位置づけを社内方針に記載した
<input type="checkbox"/>	「世代交代・引き継ぎ」を踏まえた役割設計（引き継ぎ比重、教育的役割等）を整理した

7. 説明責任とコミュニケーション（不公平感の抑制）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	給与減額が生活設計へ影響し得ること、モチベーションや不公平感が生じ得ることを踏まえ、説明の必須項目を定義した
<input type="checkbox"/>	企業として「給与減額の合理性を説明する」ための根拠セット（雇用形態／職務・責任／手当・賞与ルール）を、提示資料に一体化した
<input type="checkbox"/>	支援策（キャリアカウンセリングや福利厚生等）を提供する場合、その案内方法と窓口を確定した

8. 年金・社会保険の影響点（企業としての案内範囲）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	在職老齢年金制度が「給与と年金の合計が一定額を超えると年金が減額され得る」仕組みである点を、案内事項として整理した
<input type="checkbox"/>	2026年4月から65万円に変更される前提を、案内事項として反映した - 基準・補足：給与設計や本人への情報提供に影響し得るため、周知資料へ反映する。
<input type="checkbox"/>	高年齢雇用継続給付（60歳以上65歳未満で賃金が減少した場合に支給）の制度概要を、案内事項として整理した
<input type="checkbox"/>	2025年4月以降、高年齢雇用継続給付の給付率が段階的に縮小される前提を、案内事項として反映した

8. 年金・社会保険の影響点（企業としての案内範囲）

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	再雇用で給与が変動すると標準報酬月額が変わり、社会保険料が調整され得る点を案内事項として整理した
<input type="checkbox"/>	在職定時改定により年金受給額が増加する可能性がある点を案内事項として整理した
<input type="checkbox"/>	上記の変化点について、企業として「適切に伝え、相談の機会を提供する」運用を整備した

チェック漏れ防止のための注意事項

チェック	注意事項
<input type="checkbox"/>	「制度（再雇用／勤務延長）」と「賃金設計（職務・手当・賞与）」を同一資料内で混同しないこと。
<input type="checkbox"/>	相場は引用するだけでなく、必ず比較軸（一般／短時間、企業規模、産業）を明示して使うこと。
<input type="checkbox"/>	減額の説明は、雇用形態変更・職務責任の変更・手当／賞与ルールの変更のどれに基づくかを分解して示すこと。
<input type="checkbox"/>	役職・職務が実質同一の場合は、賃金だけの大幅減が説明困難になり得る点を前提に整合を点検すること。

※2026年3月時点の情報をもとに作成しています