

法務・労務・税務オンラインセミナー 概要(2024 年 11 月 26 日開催)

テーマ <社内における世代交代(定年を迎える従業員への対応)>

日時: 2024 年 11 月 26 日 14:00~16:00

講師: FIDAL 法律事務所

遠藤佳澄マネージャー、ベルトラン・オ克蘭弁護士

I. シニア従業員

シニア従業員の定義はないが、通常 55 歳以上の従業員に対して使われる言葉である。

雇用主には労働管理の一環として従業員の健康を守る義務があり、健康上の問題がある場合には雇用維持のための解決方法を模索する。必要に応じ、業務内容、ポストの変更を提案するが、本人の合意がないとポストの変更はできない。高齢を理由に昇進、昇給を行わないのは差別とみなされるので、シニア従業員に対してもキャリア向上のための提案を行う。

雇用主側の定年退職に対する準備として、2 年毎に行うことが義務付けられている職業面談の際に定年退職について話し合い、従業員に対して定年退職につき管轄機関にコンタクトを取り準備することを提案する。また、従業員が得たノウハウを伝授する作業に協力してもらうように計画する。

法定定年退職年齢（従業員自身の判断で退職することができる年齢）は出生年度により、62 歳から 64 歳まで段階的に高くなる。ただし、職歴が長い場合と恒常的な身体障害者の場合は特別な規定が定められており、一定の条件により早く定年退職できる。

II. シニア従業員との雇用契約解約

1. 従業員のイニシアティヴによる定年退職

労働法では手続きについての定めがない。通知の起点が分かるように退職願いはレターでもらう。定年退職は従業員の明確な意思に基づく必要がある。通告期間は解雇の際の通告期間と同じで労働法に基づくと 2 ヶ月。退職手当は勤続年数に基づき労働法(勤続 2 年以上で給与 2 ヶ月分)によって定められている。ただし、会社で適用する団体協約にて従業員により有利な条件が定められている場合はそれを適用。

2. 会社のイニシアティブによる定年退職

従業員の年齢が 70 歳以上の場合は可能。年金掛け金を満期納めたとみなされる年齢(67 歳)以上 70 歳未満であり、定められた手続きを踏み従業員の合意を得た場合は 70 歳前でも定年退職させることができる。義務ではないが、書面にて定年退職を通告する方がよい。通告期間は解雇の場合と同じで 2 ヶ月、退職手当は、労働法(法定解雇手当)と会社で適用する団体協約に定められる計算方式に基づき算出される金額のうち、高い方を支払う。

3. 従業員と合意に基づく雇用契約の解約を行う場合

従業員と雇用主が合意すれば理由を付すことなく解約ができ、誰でも使える方法。同契約解消は失業手当(最高 27 ヶ月)を受給でき、年金の掛け金ポイントに加算される。

雇用主と従業員は合意に基づき雇用契約の解約を定めることができる。このためには合意書を作成し双方が署名の上、管轄当局(労働監督局)に専用サイトから認可申請を行う。合意書に契約解約日および解約金を明記する。退職した翌年の 1 月 31 日までに URSSAF(社会保険機構)に退職した事実を申告する義務がある。申告を怠った場合は罰金の対象となる。

事前面談を 2 回行うなどの手続きを遵守すること。

Ⅲ. 年金を受給しながら職業活動を行う

1. 段階的な退職

パートタイムに切り替えることで職業活動を維持するとともに、年金の仮受給申請を行い、年金を部分的に受け取ることができる。法定労働時間の 40%~80%のパートタイムへの切り替え、又は年次包括労働日数を 87 日~174 日に減じる。適用するには、①年金掛け金を 150 四半期納めている ②法定退職年齢から 2 年差し引いた年齢に達していることが条件となる。

希望する従業員は雇用主に事前に申請しなければならない。2 ヶ月以内に返答がない場合は受理されたものとみなされる。会社への申請後に年金事務所に雇用契約の改定書を付して申請、返答に 6 ヶ月程度かかるので 1 年くらい前から準備する必要がある。

2. 年金を受給しながら職業活動を行う

老齢年金と付加的年金の両方の年金をすべて受給しながら職業活動も行うことも可能。

すでに満期分の年金掛け金を納めている、または満期納めたとみなされる年齢(67 歳)に達している場合は収入や雇用に際しての制限はない。

上記の条件を満たさない場合、①給与のグロス額と年金手当の合算額が法定最低賃金の 160%(2882 ユーロ)または年金受給前の 3 ヶ月間に受け取った給与の月平均を越えてはいけない ②最後の雇い主のところで再雇用される場合、年金受給権利開始日を起点に少なくとも 6 ヶ月空けなければならないという制限がかかる。

IV. 退職手当

1. 従業員のイニシアティヴに基づく定年退職

労働法に基づく法定定年退職手当は勤続年数に応じ定められており、勤続 30 年以上で 2 ヶ月である。会社で適用する団体協約に有利な規定がある場合はそれを適用する。給与と同じ扱いとなり社会保険や税務上の控除はない。

2. 会社のイニシアティヴによる定年退職

会社のイニシアティヴによる定年退職の場合、法定解雇手当と団体協約が定める会社のイニシアティヴによる定年退職に際し支払われる手当を比較し、高い方を支払う。一定の条件のもとに、社会保険の適用が免除される。社会保険補填税(CSG/CRDS)と所得税についても、一定の条件のもとに控除される。

雇用者負担金として社会保険が免除となった金額の 30% が課せられる。

3. 合意に基づく雇用契約の解約

法定解雇手当と団体協約が定める解雇手当を比較し、高い方を下限とし解約手当を定める。一定の条件のもとに、社会保険の適用が免除される。社会保険補填税(CSG/CRDS)と所得税についても、一定の条件のもとに控除される。ただし、定年退職できる年齢に達している従業員の場合は全額所得税の課税対象となる。

雇用者負担金として社会保険が免除となった金額の 30% が課せられる。

(以上)