

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/09/10

VOL.8

## -65歳までの雇用の在り方-

前号でもお伝えしましたが、「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢は、段階的に引き上げられています。2年後には、60歳となってとんでも「特別支給の老齢厚生年金」の支給はされず、無年金となってしまいう世代が生まれるのです。これを踏まえて、厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」は、法定の定年年齢を65歳まで引き上げる方法などにより、希望者全員について65歳までの雇用を確保すべきであると提言しました。60歳から65歳間の収入は、企業からの「賃金」で賄うということにならざるを得ません。

生命保険文化センターの調査によると、「老後の最低日常生活費」はいくらかとの結果が出ています。企業にとつ

ては、大きな負担となってくるでしょう。

60歳以降の従業員の活用を進めるときの課題のトップ5は、「本人のモチベーションの維持・向上」、「本人の健康」、「担当する仕事の確保」、「本人の能力の維持・向上」、「社内の従業員の年齢構成のバランス」となっています。

「本人のモチベーションの維持・向上」については、60歳以降に大きく賃金が低下することが原因として考えられます。「担当する仕事の確保」、「社内の従業員の年齢構成のバランス」などを勘案しながら、メリハリをつけるなどの見直しを検討する必要があるでしょう。

見直すには、「本人の能力の維持・向上」が重要となってきます。そもそも、60歳になったとたんに能力が落ち

るわけではありません。企業における人材育成の仕組みが「60歳定年」を前提としたものになっているため、中高齢者に対する「教育の機会」が少ないのではないのでしょうか。昨今、若年者と比較して中高齢者の賃金と働きぶりがアンバランスとなっているとの相談を受ける機会が増えています。要するに賃金が高い割には、働きぶりが悪いということです。従業員の能力の維持・向上は、ある程度会社の責任で行う必要があるのでしょうか。もちろん、従業員自身の自己啓発を促す必要もあります。

今の若手もあと数十年すれば、中高齢者となります。企業においては、65歳までの雇用を前提とした「人事制度づくり」に着手する時期にあるのではないのでしょうか。

## -在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の関係-

現在、60歳となった者が65歳まで受給できる「特別支給の老齢厚生年金」の受給額の平均額は月額100,000円ほどとなっています。60歳

以降も引き続き厚生年金に加入している場合は、この額から減額されて支給されます。

(在職老齢年金)

例えば、年金を平均額の100,000円もらえる方が、月額300,000円の賃金(通勤手当も含む・60歳到達時賃金の60%)が支払われるので

あれば、在職老齢年金の額は約 40,000 円となります。これに、高年齢雇用継続基本給付金が、 $300,000 \text{ 円} \times 15\% = 45,000 \text{ 円}$ 支給されます。しかしながら、この高年齢雇用継続給付金の支給がある場合には、在職老齢年金は、更に標

準報酬月額の 6%減額されることとなります。

したがって、結果的に在職老齢年金として、22,000 円、  
( $300,000 \text{ 円} \times 6\% = 18,000 \text{ 円}$ )  
高年齢雇用継続基本給付金として、45,000 円が支給されます。なお、この「特別支給の

老齢厚生年金」の支給開始年齢は、段階的に引き上げられています。2 年後に、60 歳となる昭和 28 年 4 月 2 日生まれの男性は、60 歳となっても「特別支給の老齢厚生年金」の支給はされず、61 歳まで無年金となってしまいます。

## - 高年齢雇用継続給付支給限度額の引き上げ -

「毎月勤労統計調査」における平均給与額が上昇または低下した比率に応じて基本手当日額、高年齢雇用継続給付の支給限度額や育児休業給付及び介護休業給付の支給限度額などが毎年 8 月 1 日から自動的に変更される仕組みになっています。平成 22 年度は、前年度と比べて約 0.3% 上昇したことから、5 年ぶりに基本手当日額等が引き上げられることになりました。

高年齢雇用継続給付については、支給限度額が、327,486 円が 344,209 円に変更となりました。ちなみに、育児休業給付の支給限度額は、204,750 円から 215,100 円に、介護休業給付は、163,800 円から 172,080 円にそれぞれ変更になりました。

ここで注意しなければならないのは、毎年 8 月 1 日に高

年齢雇用継続給付の支給限度額や 60 歳到達時の賃金月額の上限度額等が見直されることに伴って、7 月まで支給対象となっていなかった者が 8 月以降支給対象となるケースがあるのです。そのため、「支給限度額」を再確認する必要があります。

既に 60 歳到達時に高年齢雇用継続給付の受給資格の確認及び賃金月額の登録を行っている者については、交付されている「高年齢雇用継続給付受給資格確認通知書」の「賃金月額の 75%(支給限度額)」欄に記載された金額が 327,486 円以上となっている場合には、このたびの引き上げに伴って、変更になることがあります。念のため、ハローワークに申し出て再度、支給限度額の確認をしてください。

また、60 到達時に高年齢雇用継続給付の受給資格の確認及び賃金月額の登録を行っていない者については、賃金月額が把握できていません。この場合、60 歳到達時高年齢雇用継続給付の受給資格の確認及び賃金月額の登録を行って確認をしておいた方が良いでしょう。雇用保険法上、高年齢雇用継続給付の支給対象とならない場合は、この確認を義務付けられてはいません。しかしながら、前述のように、見直しに伴って新たに対象となるケースばかりでなく、高年齢雇用継続給付には、退職後も支給対象となる「再就職給付金」もあることから、今後は 60 歳到達時において、全ての被保険者に対して高年齢雇用継続給付の受給資格の確認及び 60 歳到達時の賃金月額の登録をしておくことをお勧めします。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax: 03-6661-6598

E-Mail: [office@sr-iino.com](mailto:office@sr-iino.com) URL: [www.sr-iino.com](http://www.sr-iino.com)