

改正高年齢者雇用安定法シリーズ③

Q. 60歳以降の高齢労働者を支援する公的給付について教えてください。

65歳までの雇用延長義務化にともない、60歳から65歳までの高齢労働者の処遇をどうするのかが企業として悩ましい問題ではないでしょうか。公的給付として在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の2つが挙げられます。厚生年金は在職中であれば原則的には減額調整（在職老齢年金）されます。従来であれば賃金を一定水準に減額すれば在職老齢年金の受給額が予想できたのですが、総報酬制導入により賞与額が加味され予想するのに非常に手間が掛かるようになりました。また部分年金制度の導入により60歳から満額の厚生年金が支給されないことから、年齢によって年金受給額が変わってくることも在職老齢年金制度をより複雑化させています。一方、雇用保険の給付金である高年齢雇用継続給付は厚生年金とは違い年齢も賞与額も影響されなことから比較的単純な仕組みとなっていますが、在職老齢年金との併給調整で年金受給額に影響を与えることとなります。この賃金・賞与と在職老齢年金および高年齢雇用継続給付は密接不可分な関係だと言えるでしょう。

●在職老齢年金（60歳代前半）の特性

①賃金・賞与額により年金が減額調整される
文字通り働きながら貰える年金のことです。ここでは複雑な計算式は紙面の都合上割愛しますが、原則的な考えとして、総報酬月額相当額と年金との額が28万円以内であれば、年金は減額調整されません。それを超える超過額の2分の1が減額調整されます。

※総報酬月額相当額とは・・・賞与を含めた年収を12で割って得た額と考えて下さい。

②年齢により年金額が変わう（部分年金）

例を挙げれば、今後60歳を迎える昭和20. 4. 2（22. 4. 1生まれの方は満額の年金が貰えるように

なる年齢は63歳からです。60歳から62歳までの3年間は約半分の額の年金（部分年金）となります。

【世代別満額年金受給開始年齢】

年齢	H17.4.2~18.4.1の誕生日の年齢					
	60	59	58	57	56	55
60	部分年金	部分年金	部分年金	部分年金	部分年金	部分年金
61						
62	満額年金	満額年金	満額年金	満額年金	満額年金	満額年金
63						
64						

例えば、平成17年度中に58歳になられる方は63歳までは部分年金で、64歳になって満額年金が受給できることとなります。年金受給額が2段階で変わってくる世代もあり、有利な年金受給には賃金の設定をその都度見直すことが必要になります。

③高年齢雇用継続給付との併給調整

在職老齢年金を受給している者が併せて高年齢雇用継続給付を受給した場合は、その者の標準報酬月額額の最高6%がその者の在職老齢年金から減額される。

●高年齢雇用継続給付の特性

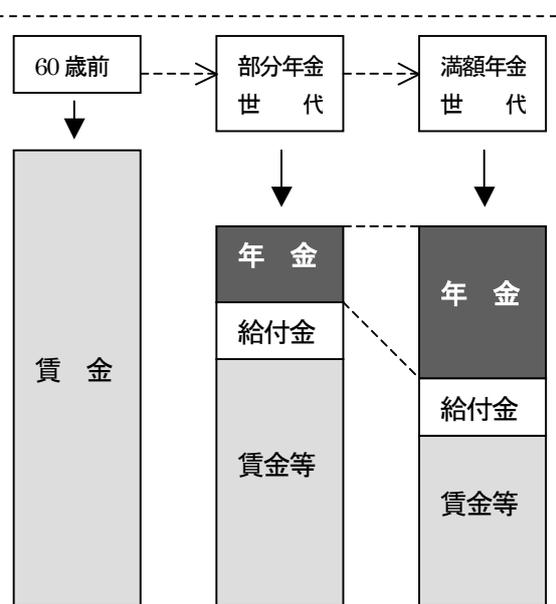
①賃金の低下率により給付額が決まる
60歳到達時賃金（上限額452,100円）に比べて25%以上の賃金低下が認められる場合に給付金が支給されます。39%以上の低下率で、低下した賃金の15%が給付金として支給されます。

②在職老齢年金がさらに減額調整される
前記の③で述べています。

●60歳以降の賃金の考え方

65歳雇用延長義務化にともない、雇用延長の実施スケジュールと満額年金の適用年齢が一致しています。雇用延長の実施方法として3つの選択肢から企業のそれぞれの実情に沿ったものを導入することになりますが、その際に部分年金の実施スケジュールを考慮して高齢者

の賃金を設定することが望まれます。やみくもに賃金を設定しても前出の公的給付の有利な受給には至らない可能性が高くなります。また、以前1年以内に支払われた



賞与については年金の受給額に影響を及ぼすので留意する必要があります。右の図は60歳以降の賃金等と給付金および年金との関係をイメージしてみました。満額年金世代では在職老齢年金が一般的には増加しますので、賃金等を部分年金世代のものより減額することも可能です。60歳以降の手取額をどのくらい保障するので賃金等が決まってきます。この手取額は年金・給付金および賃金等のグロスで考えます。

●留意点

公的給付を活用して60歳以降の賃金を設定する場合、各労働者について年金額、60歳前賃金が変わってきますので、各人の実情に沿った対応が必要になります。また同時に労働条件の見直しも行い、必要に応じては社会保障給付の低下分を補填する保険商品を検討してみてもいかがでしょうか。