

社員の60歳以降の働き方を考える

社員が60歳を迎えると、以前は定年退職するというのが一般的でしたが、現在は、法令によって、原則として社員が引き続き雇用を希望する場合には、雇用しなければなりません。経営者は、給与、年金、雇用保険の給付等を考慮しながら、今後の働き方を検討する必要があります。

勤務延長

定年を60歳にしたまま、定年に達した労働者を退職させることなく引き続いて雇用する制度です。



再雇用

定年に達した労働者を一度退職させた後、再び雇用する制度です。再雇用にあたって、労働条件等を見直すことができるため、この制度を導入する企業が多いようです。

給与と給付、年金の組み合わせを考える

60歳を迎える社員は、通勤ラッシュ回避や趣味の時間を増やす等の理由で短時間勤務にしたい、あるいは勤務時間を減らさず数年は頑張りたい、など様々な要望を持っています。

そのような要望とも擦り合わせながら、社員の収入確保を考えた給与のあり方を検討しましょう。

仕事の内容や勤務形態を変える場合には、「給与+雇用保険の給付(+年金)」の組み合わせで給与を再設計する方法があります。

高年齢雇用継続給付(雇用保険)

60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満に下がると、雇用保険から「高年齢雇用継続給付金」が支給されます。

支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。



税理士法人 大平経営会計事務所

〒440-0083 愛知県豊橋市下地町字横山 45 番地の1
TEL : (0532) 53-5333(代) FAX : (0532) 53-5118

(平成29年6月レターケース)

「給与+高年齢雇用継続給付」の場合

現在は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢（65歳まで）の段階的引上げの途上であり、例えば、平成29年5月に60歳になる男性（昭和32年5月1日生まれ）の場合は、年金支給が63歳からになります。[図表1]

したがって、年金支給開始年齢までの間、高年齢雇用継続給付の活用と合わせて、給与をどのくらいの額にするか検討が必要になります。63歳から給与を再設計することも可能です。

[図表1] 報酬比例部分の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げスケジュール

男性：生年月日	支給開始年齢	女性：生年月日
昭和24年4月2日～昭和28年4月1日	60歳	昭和29年4月2日～昭和33年4月1日
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日	61歳	昭和33年4月2日～昭和35年4月1日
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日	62歳	昭和35年4月2日～昭和37年4月1日
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日	63歳	昭和37年4月2日～昭和39年4月1日
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日	64歳	昭和39年4月2日～昭和41年4月1日
昭和36年4月2日以降	65歳	昭和41年4月2日以降

在職老齢年金も同様です。

「給与+高年齢雇用継続給付+年金」の場合

すでに年金支給開始年齢に達している社員の場合、年金の月額（基本月額）と給与の月額（総報酬月額相当額）の合計が28万円以下であれば、年金を全額受け取ることができます。

28万円を超えると一定の計算式に基づいて年金が減額されます。[図表2-]

なお、社員が65歳以上になると計算式が異なります。[図表2-]

高年齢雇用継続給付を受けている場合には、さらに年金の一部がカット（賃金額の0～6%が目安）されます。

[図表2] 在職老齢年金の支給額の計算式

2- : 60～64歳までの在職老齢年金の支給額の計算式

基本月額と総報酬月額相当額の合計	基本月額	総報酬月額相当額	在職老齢年金の支給額(月額)
28万円以下	-	-	基本月額（全額支給）
28万円超	28万円以下	46万円以下	基本月額 - {(総報酬月額相当額 + 基本月額 - 28万円) × 1/2}
		46万円超	基本月額 - {(46万円 + 基本月額 - 28万円) × 1/2 (総報酬月額相当額 - 46万円)}
	28万円超	46万円以下	基本月額 - (総報酬月額相当額 × 1/2)
		46万円超	基本月額 - {(46万円 × 1/2) + (総報酬月額相当額 - 46万円)}

2- : 65歳以上の在職老齢年金の支給額の計算式

基本月額と総報酬月額相当額の合計	在職老齢年金の支給額(月額)
46万円以下	基本月額（全額支給）
46万円超	基本月額 - {(+基本月額 + 総報酬月額相当額 - 46万円) × 1/2}