平成１８年４月より施行される雇用延長の義務化に備えて。「定年延長」と「継続雇用」についての戦略的対応

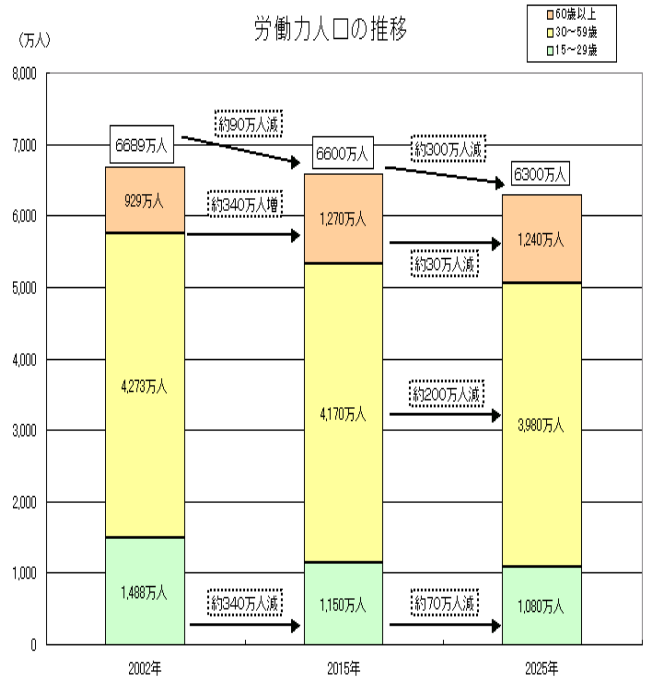
平成１８年４月１日から平成２５年４月にむけて６５歳までの雇用延長が段階的に進められることになりました。制度の変更に向けて経営者としてどのように考えておられますか？私達と一緒に考えてみましょう。

平成１０年４月施行の高齢者雇用安定法改正により、６０歳定年の義務化されたのに続き、平成１６年の改正（平成１８年４月１日施行）により６５歳までの雇用延長を段階的に進める事が義務化されました。

ただ、施行日の平成１８年４月１日から直ちに６５歳までの雇用延長が義務付けられるのではなく、下記表に記載しているように、平成１８年４月１日より平成２５年度までに段階的に雇用延長の年齢を引き上げていくことになりました。

日程	引き上げ年齢
平成１８年４月１日～ 平成１９年３月３１日	６２歳
平成１９年４月１日～ 平成２２年３月３１日	６３歳
平成２２年４月１日～ 平成２５年３月３１日	６４歳
平成２５年４月１日～	６５歳

２０１５年には、労働者の５人に１人が高齢者（６０歳以上）になることを踏まえて、制度の改正が行われたと考えられます。



定年延長制度に備えて、下記のようにまとめました。

≪雇用を延長するにあたっての方法として≫

●表に記載されているように、段階的な定年年齢の引き上げ

●継続雇用制度（定年に達した者も勤務延長により引き続き雇用したり、あるいは定年退職後も再雇用するなどして引き続き雇用する制度）

●定年の定めの廃止の措置

■ 高齢者の雇用にあたって

現在、多くの企業では、定年を６０歳と定めています。しかし、６０歳といってもまだまだ元気に働ける方が多く、会社としてもその技能や知識を活かしたいと考えているのではないでしょうか。

高齢者の雇用延長のためには、社内に高齢者の方に勤務してもらえる業務はあるか、高齢者の方の就労状況に踏まえた働き方は実現できるかを検討する必要があります。

また、これらを踏まえて、就業規則、労働協約を整備する必要があります。

そして６０歳以上の高齢者の雇用形態及び賃金形態をどうするかについて検討しなければなりません。定年後も従来と同じ形態で雇用する（勤務延長制度）のか一度定年退職した後、新たに雇用される（再雇用制度）をとるのか。加えて、労働時間及び賃金を６０歳到達時と同じでいいのかどうか、経営者としての判断が必要となってきます。

■ 重要事項　在職老齢年金の制度変更

特に、**平成 17 年 4 月から、在職老齢年金の一律２割支給停止が無くなることは重要です。**

負担は上がって給付は下がる最近の法改正にあって、年金受給者やこれから年金を受ける人には久々の朗報です。

例えば、今まで年金月額１２万８千円、給与月額１５万円の人は２割カットされていましたが、平成１７年４月からは満額支給されることになります。

このように年金が満額支給されることになったり、これまで全額支給停止で加給年金も支給停止されていた方も、２割カットが外れてわずかでも支給額が出れば、加給年金が満額支給される方も出てくることになるのです。したがって、最適な給与額に対する手取額そのものが変わってきます。

■ 高齢者の賃金について

給与と老齢厚生年金、高年齢雇用継続給付金の総合的検討

６５歳までの雇用延長が義務付けられた現在、定年延長・継続雇用を導入し効率的な経営を達成するために、６０歳以上の高齢者の賃金設計にも工夫が必要となってきます。

高齢者の就労意欲を始めとする個人の事情は多様ですが、６０歳に到達した高齢者は、６０歳到達時の労働条件等を変更した上で、賃金を７０％前後に低く設定することが一般的に行われています。

その際に使える制度として、厚生年金の在職老齢年金や雇用保険の高年齢雇用継続給付制度があります。

大切なことは、給与と老齢厚生年金、高年齢雇用継続給

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。

付金が単独でもらえる訳ではなく、この３つの収入は、複雑な計算式によって互いに調整されています。給与と年金と高年齢雇用継続給付の３本立てを上手く活用すれば、社員本人の手取額を減らすことなく、会社の負担額を大幅に減らすことができる可能性があります。

賃金を低く設定しても高齢者は年金や雇用保険からの公的給付を受けられ場合がありますので、本人の収入はそれほど減らない可能性があります。各人によって様々であり、どのような結果になるのか入念なシミュレーションが必要です。

総合的に勘案して、高齢者従業員の希望と会社の人件費抑制をうまくバランスさせる賃金設計をすることが大切なテーマとなるのではないでしょうか。そのため、最適な給与額を計算し、制度の主旨や仕組みを従業員へ説明し、契約書を整備することが大切です。

■ 継続雇用制度奨励金について

継続雇用制度奨励金は、今後年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていくことや少子高齢化の進展等の社会的必要性から６５歳現役社会の実現のため、継続雇用の推進及び定着を図ることを目的としてできた助成金制度であります。

≪支給要件として≫

１．労働協約又は就業規則により６０歳以上の定年が定められていること。

２．次のＡ～Ｃの事項のうち、どれか１つの制度を設けていること。

（次のどの事項を満たしているかで助成金額は異なります。）

Ａ．定年を労働協約又は就業規則により６１歳以上の年齢に引き上げること。
Ｂ．定年後も継続して雇用されることを希望する者全員を、定年に達する前と同一又はそれ以上の労働条件（労働時間、賃金制度等）を適用して、期間の定めのない雇用契約により、中断することなく継続して雇用すること。
Ｃ．定年後も継続して雇用されることを希望する者を定年に達した後、一定の期間ごとに雇用契約を更新することにより、中断することなく継続して雇用すること。

３．１年以上継続して雇用されている６０歳以上６５歳未満の常用労働者が１人以上いること。

４．労働保険料を２年を超えて滞納していないこと。

５．継続雇用制度導入後、６０歳以上６５歳未満の方を解雇していないこと。

■ 年金と労務管理のプロ＝社労士に

こうした高齢者の継続雇用のための各種制度活用をおこなうにあたっては、

①　就業規則改正対応の知識
②　雇用保険制度の正しい運用
③　年金制度の正しい理解と運用
④　該当する高齢者本人の気持ちも考え、公平公正な説明責任を果たすこと

が不可欠です。

単なる「損益計算」上の目先の話だけで対応すると大変なことになるケースもあります。

こうした制度活用を真剣にお考えの経営者の皆様に、こうした専門的な経営サポートを提供するのが、私達、合同経営の社会保険労務士です。

制度改正に備えて、高齢者の方への賃金シミュレーション及び助成金について是非考えたい事項、相談事項等ございましたらお気軽にご連絡ください。

■ 具体的な例示

年間収入（賃金）が低くとも、厚生年金の在職老齢年金や雇用保険の雇用継続給付を含めると手取りでは逆転する場合もあります。

下記の例は、基本年金額 240 万円、６０歳到達時賃金が 40 万円の場合、年収を 354 万円（月額給与 245,000 円）とした場合（A)と、年収 432 万円（月額給与 310,000 円）の場合（B)を、標準賞与額は両方とも 600,000 円で比較します。(※次の計算は、あくまでも例示ですので、個別的な条件で計算は異なります。)

A 年収 3,540,000 の手取額		B 年収 4,320,000 の手取額	
月額給与	245,000 円	月額給与	310,000 円
標準報酬月額	240,000 円	標準報酬月額	320,000 円
標準賞与額	600,000 円	標準賞与額	600,000 円
年間収入	3,540,000 円	年間収入	4,320,000 円
総報酬月額相当額	290,000 円	総報酬月額相当額	370,000 円
厚生年金(含代行)	967,200 円	厚生年金(含代行)	660,000 円
基金プラス α	0 円	基金プラス α	0 円
老齢基礎年金	0 円	老齢基礎年金	0 円
雇用継続給付	431,292 円	雇用継続給付	0 円
支給合計	4,938,492 円	支給合計	4,980,000 円
社会保険料	432,768 円	社会保険料	550,572 円
所得税	95,000 円	所得税	112,700 円
控除計	527,768 円	控除計	663,272 円
手取額	4,410,724 円	手取額	4,316,728 円

- **年収**は A がBより 78 万円も少ない
  A の年収　354 万=(245,000×12＋600,000)　B の年収　432 万(=310,000×12＋600,000)
- **在職老齢年金**はAが 30 万円以上多い
  Aの方が総報酬月額相当額が 8 万円少ないため
- **雇用継続給付**も断然A
  Aは満額の支給率 15%、Bは低下率が 75%より大きいため支給されない。
- **社会保険料**の控除は A が少ない。
- **所得税**は A の方が年収が少ないため、Bよりもかなり少なくなる

結果、年収が 78 万円も少ないのに、手取額は逆にAの方が9万円以上も多くなります。

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。