

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津542-14
電話：04-2992-5113
FAX：050-3588-4582
メール：info@shiozawtoshiya.com

60歳以上の雇用、賃金設定時に ～雇用継続給付と在職年金、助成金～

60歳以上の従業員の勤務条件の設定の際には、「高年齢雇用継続給付の受給額」「在職老齢年金の支給停止額」も考慮すると、両制度を有効に活用できます。60歳以上の雇用に対する公的助成金も含め、ご紹介します。

1. 雇用継続給付と在職老齢年金

(1) 年金支給年齢の引き上げと法規制

60歳以上の従業員の勤務条件を検討するうえで、前提となるのが「年金支給開始年齢の引き上げ」です。

この引き上げにより、60歳から年金の支給開始までの間、空白期間が生じることになります。

支給開始年齢の引き上げにあわせて、60歳未満の定年制度が禁止され、65歳までの雇用確保措置も義務付けられています。

具体的には、「65歳定年への引き上げ」「65歳までの希望者全員対象の継続雇用制度」「定年制の廃止」のいずれかの導入が義務可されたものです。

勤務条件の設定にあたっては、自社の就業規則上の定年制や継続雇用の規定も考慮する必要があります。

(2) 60歳以上の雇用と法規制

実際に60歳以上の従業員を雇用（雇用継続）するにあたっては、本人の意欲や健康状態、能力等考慮し、さまざまな対応が考えられます。

- ① (65歳以上への全員の) 定年の引き上げ
- ② (最低でも65歳まで) 「希望者全員を対象とする継続雇用制度」の導入
 - ・一旦定年退職して再雇用する「再雇用制度」
 - ・そのまま雇用を続ける「勤務延長制度」
- ③ (全員の) 定年制の廃止
- ④ 5年以内の期間雇用による新規の雇入れ

このうち、多くの企業で導入されているのが継続雇用制度の「再雇用制度」です。賃金月額を減額して再雇用するケースでは、雇用保険の給付や在職年金を有効利用し、一定の収入を確保できる場合があります（社会保険料負担も軽減されます）。

(3) 公的給付を有効活用する賃金の検討手順

具体的には、次の手順が考えられます。

- ① 再雇用し、賃金を減額するか
- ② 雇用保険の高年齢雇用継続給付を受給できるか
- ③ 在職老齢年金の支給停止額は
- ④ ②を受給したときの在職老齢年金の支給停止額は
- ⑤ 公的給付を有効に受給できる賃金額を算出

(4) 60歳以降の賃金減額に雇用継続給付

高年齢雇用継続給付のうち「高年齢雇用継続給付金」は、「雇用保険の加入期間が5年以上ある60歳以上65歳以下の加入者」で、「賃金月額が60歳時の75%未満になった従業員」を対象に、最高で賃金の15%までの額が支払われるものです。60歳以降、新規に雇入れた従業員についても同様の「高年齢再就職給付金」があります。こちらは受給期間は最長で2年間です。

※ 給付上限の額など条件があります。詳細はご相談ください。

(5) 在職老齢年金の支給停止

60歳以降、厚生年金に加入しながら（70歳以上のときは厚生年金の適用事業所に勤めながら）老齢厚生年金を受けるときは、年金と賃金・賞与の合計額に応じて、年金額の一部または全部が支給停止になります。

- ① 65歳未満のとき、「基本月額」と「総報酬月額」の合計が28万円を超えると一部または全部が支給停止。
- ② 65歳以上のとき、「基本月額」と「総報酬月額」の合計が47万円を超えると一部または全部が支給停止。
- ③ 高年齢雇用継続給付を受けながら受給するときは、最大で「標準報酬月額」の6%が支給停止。

※ 「基本月額」は概ね年金の1ヶ月当たりの額

※ 「総報酬月額」は概ね過去1年の賞与額を含めた年収の月平均額

※ 「標準報酬月額」は概ね月々の給与額 詳細はご相談ください。

※ 平成27年4月に②の支給停止基準額が46万円から47万円に変更されました。

2. 60歳以上の従業員雇用への公的助成金

(1) 特定求職者雇用開発助成金（高年齢者雇用開発特別奨励金）

60歳以上65歳未満の求職者を雇用保険の一般被保険者として雇用すると特定求職者雇用開発助成金が、65歳以上の雇用の場合は高年齢者雇用開発特別奨励金が支給されます。ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等を介して採用するなど、支給条件があります。支給額は対象者の雇用形態や企業規模に応じ、年間30万円～90万円（27.5以降上限60万円予定）です。

(2) 高年齢者雇用安定助成金

「70歳以上への定年引上げ」「65歳以上への定年の引き上げと70歳まで希望者全員を雇用する継続雇用制度の導入」「定年制の廃止」等、高年齢者の雇用関係を整備する事業主に支給されます。

平成27年度以降、「建設・製造・医療・保育または介護の事業」を対象に要件緩和や給付の増額といった見直しが行われています（予算審議・政府方針により変更の場合があります）。

(塩澤)

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津542-14
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：http://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

法改正や手続きなどのお知らせ

(1) 協会けんぽ保険料率、介護保険料率の改定【協会けんぽ 4月分から】

平成27年度の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率は、4月分（5月納付分）から改定されます。各都道府県の保険料率、保険料額表は協会けんぽホームページで公開されています。給与計算の際はご注意ください。

(2) 労働者派遣法の改正案が国会提出

「特定労働者派遣業（届出制）の許可制への移行」「26業務の廃止と有期雇用派遣労働者の個人単位、派遣先単位の期間制限（どちらも3年間）」などを内容とする労働者派遣法改正案が国会に再提出されました。施行期日は今年9月1日とされています。実務への影響の大きい改正内容のため、確定しましたらあらためてご報告します。

(3) 労働基準法改正法律案要綱の答申…法律案作成へ

「中小企業の月60時間超残業への割増賃金率（50%以上）の適用猶予を平成31年4月1日廃止」「年次有給休暇の一部（5日）を1年以内に時期を指定して付与することを義務化」「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル）制度の創設」などを内容とする労働基準法改正法律案要綱について、厚生労働大臣に対して労働政策審議会から答申が行われました。厚生労働省はこの答申を踏まえて法案を作成し、今国会に提出予定とのこと。こちらも確定しましたらあらためてご報告します。

(4) その他

4月のその他の改正については、先月号当欄にてご紹介のとおりです。

「改正パートタイム労働法（3月号表記事）」「雇用保険料率、労災保険料率の改定」「有期雇用特措法の施行」「障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲の拡大」についてご紹介していますので、ご参照ください。

しおざわ事務所からのお知らせ

(1) 雇用保険料の免除について

4月1日時点で満64歳になる被保険者については、4月以降に支給される給与においては雇用保険料が免除となります。給与支給時の控除が不要となりますので、ご注意ください。

(2) 法改正にともなう書式改定

顧問先の顧客様に、順次ご案内させていただきます。お急ぎの場合等、ご遠慮なくご相談ください。

お問い合わせ先
04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所