

・高年齢者雇用安定法

(目的) この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もつて高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする(高年齢者等の雇用の安定に関する法律)

● 平成18年4月からの「高年齢者雇用確保義務」導入の義務化

65歳までの段階的な雇用の確保義務年齢

平成18年4月1日から	62歳
平成19年4月1日から	63歳
平成22年4月1日から	64歳
平成25年4月1日から	65歳

・問題の背景 高齢者を取り巻く状況の変化

- 少子高齢化の急速な進展
2015年までの労働力人口の減少
- 厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げ



少なくとも、年金開始年齢までは働くことのできる
社会→制度づくり（企業への負担）

☆ 会社にとっての問題点・そしてベストな対策が必要に！！

・雇用の確保の方法

- 定年制の廃止
- 定年年齢の引き上げ
- 継続雇用制度

これらのいずれかの方法により65才までの雇用を確保

Point

60歳以降の雇用に対する人件費負担軽減策

継続雇用制度

現に雇用している高年齢者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用する制度

・厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

男性S16.4.2～S18.4.1 / 女性S21.4.2～S23.4.1

60才	報酬比例部分	65才	老齢厚生年金
	61才 定額部分		老齢基礎年金

男性S18.4.2～S20.4.1 / 女性S23.4.2～S25.4.1

60才	報酬比例部分	65才	老齢厚生年金
	62才 定額部分		老齢基礎年金

男性S20.4.2～S22.4.1 / 女性S25.4.2～S27.4.1

60才	報酬比例部分	65才	老齢厚生年金
	▼63才 定額部分		老齢基礎年金

男性S22.4.2～S24.4.1 / 女性S27.4.2～S29.4.1

60才	報酬比例部分	65才	老齢厚生年金
	64才 定額部分		老齢基礎年金

男性S24.4.2～S28.4.1 / 女性S29.4.2～S33.4.1

60才	報酬比例部分	65才	老齢厚生年金
			老齢基礎年金

・厚生年金支給開始年齢の引き上げ（つづき）

男性S28.4.2～S30.4.1 / 女性S33.4.2～S35.4.1

報酬比例部分 61才	65才	老齢厚生年金
		老齢基礎年金

男性S30.4.2～S32.4.1 / 女性S35.4.2～S37.4.1

報酬比例部分 62才	65才	老齢厚生年金
		老齢基礎年金

男性S32.4.2～S34.4.1 / 女性S37.4.2～S39.4.1

報酬比例部分 63才	65才	老齢厚生年金
		老齢基礎年金




男性S34.4.2～S36.4.1 / 女性S39.4.2～S41.4.1

報酬比例 64才	65才	老齢厚生年金
		老齢基礎年金

男性S36.4.2～ / 女性S41.4.2～

65才	老齢厚生年金
	老齢基礎年金

・雇用の確保と年金支給開始年齢

S20.4.2～S22.4.1生	65才	報酬比例部分
	63才	定額部分
雇用確保義務		
S22.4.2～S24.4.1生	65才	報酬比例部分
	64才	定額部分
雇用確保義務		
S24.4.2～S28.4.1生	65才	報酬比例部分
雇用確保義務		

・継続雇用制度とは？

Point

継続雇用制度には、定年に到達した者を退職させずに引き続き雇用する「勤務延長制度」と

定年に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」がある。

- 雇用契約を延長させる「勤務延長制度」

- 雇用契約を結びなおす「再雇用制度」

▶雇用条件 高年齢者の安定した雇用の確保が図られていればいい。

必ずしも労働者の希望に合致した職種や労働条件でなくてもよい。

短時間勤務や隔日勤務も可能。

▶対象者の基準 労使協定により基準を設けることもできる。

・60歳からの継続雇用制度のキーワード

Point1 在職老齢年金

厚生年金開始年齢の引き上げ 60歳台前半の年金の開始年齢

在職老齢年金 とは、前1年間の賞与を加味した給与額と年金額を調整後の在職中の年金

Point2 高年齢雇用継続給付金

高年齢雇用継続給付とは 60歳時の給与と比較して75%未満に低下したときに、雇用保険から支給される給付金。

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付金は調整され、年金の一部が支給停止される。

Point3 適切な高齢者最適賃金設計

会社の人件費削減

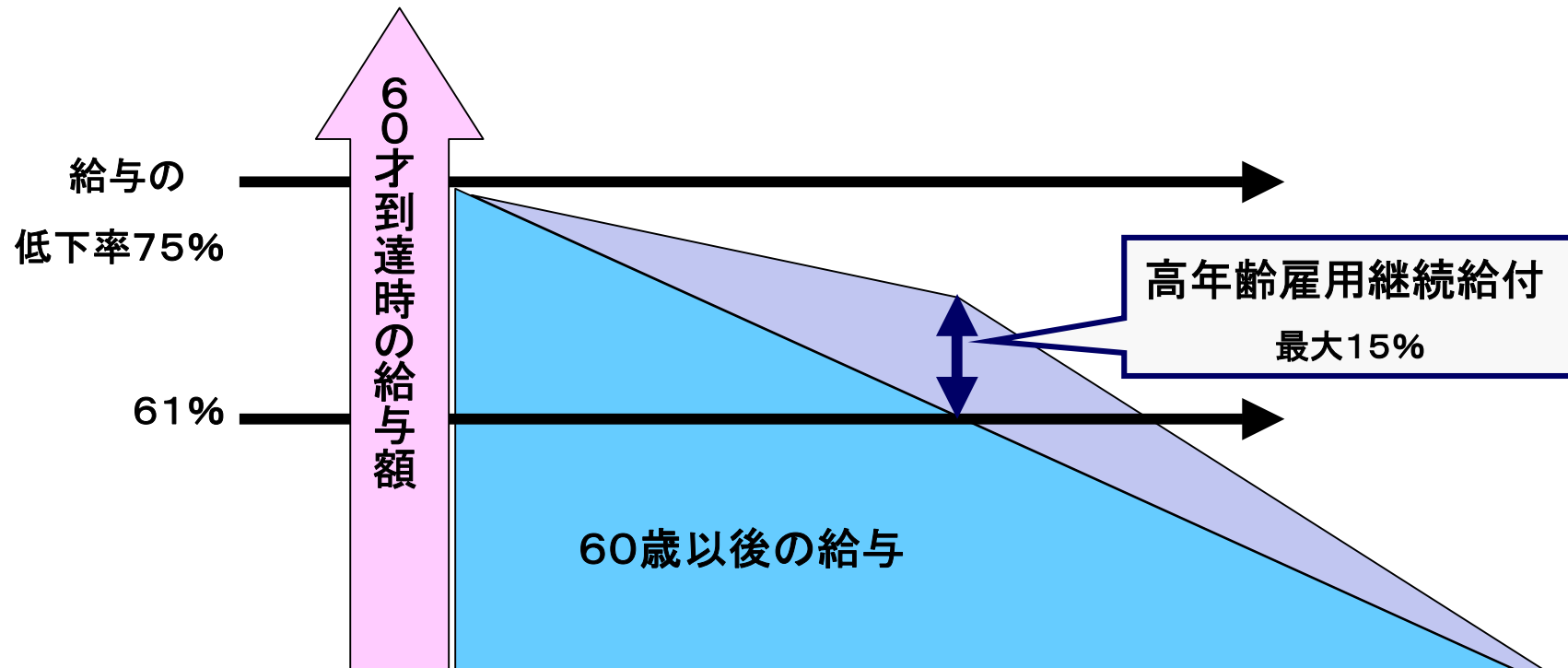
本人の手取額の確保

・ 高年齢雇用継続給付のイメージ

60才以後の給与が75%未満に低下したら支給される
給与低下率61%未満で最大15%が支給

- ① 60歳以上65歳未満で、雇用保険被保険者期間が5年以上あること
- ② 60歳時点の登録給与に比べて75%未満の給与で働いていること

☆ 支給限度額 上限：340.733円、下限：1.664円



・ 会社の人件費の負担 ①保険料の負担

- ◆ 厚生年金の保険料は平成29年度まで毎年0.354% (本人負担率0.177%) 引き上げられる。平成18年9月からの厚生年金保険料率14.642%が平成29年9月には18.3%になる。

※ 平成18年9月～平成19年8月 適用保険料率

保険の種類		従業員負担率	会社負担率	合計
労働保険	労災保険	—	0.45%	0.45%
	雇用保険	0.8%	0.35% 0.8%	1.95%
社会保険	健康保険	4.1%	4.1%	8.2%
	介護保険	0.615%	0.615%	1.23%
	厚生年金	7.321%	7.321%	14.642%
	児童手当拠出金	—	0.09%	0.09%
合 計		12.836%	13.726%	26.562%

・会社の人件費の負担

②保険料の実際の負担

社会保険料の負担

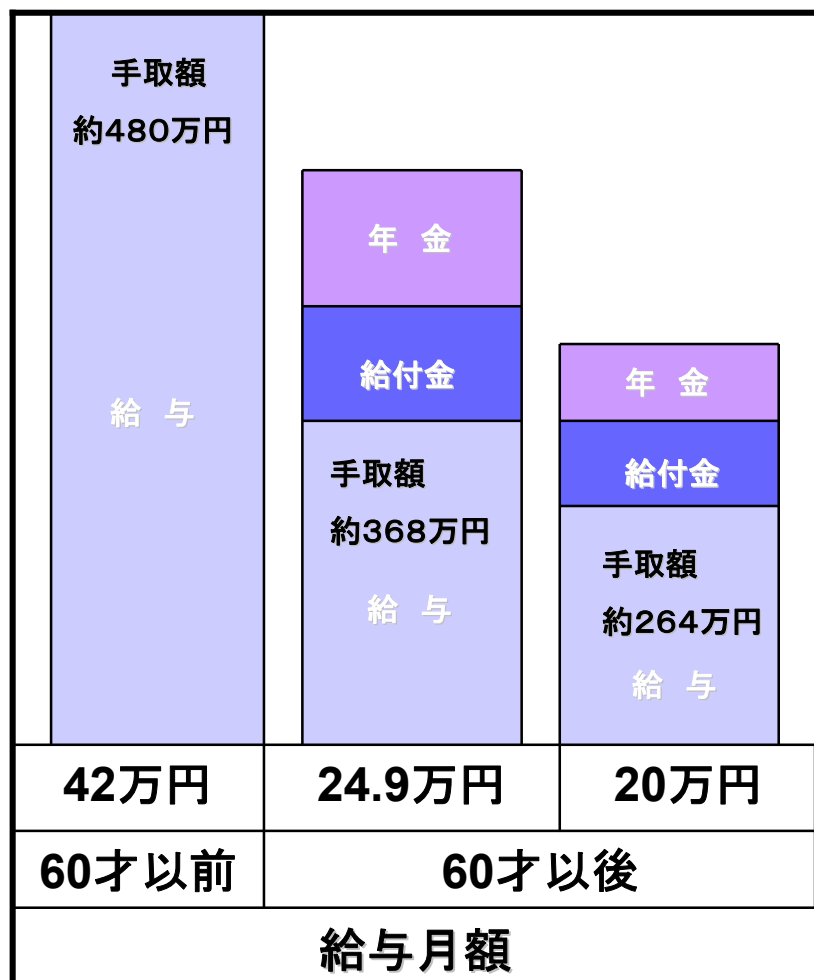
給与月額42万円の会社の負担額

- ・ 毎月の保険料の負担額 **59.436円**
 - 厚生年金保険料 : **30.016円 → 32.918円**
 - 健康保険料 : **16.810円**
 - 介護保険料 : **2.521円**
 - 雇用保険料 : **4.830円**
 - 労災保険料 : **1.890円**
 - 児童手当拠出金 : **369円**

□ 給与額42万円
→ 約48万円の負担

Point3 適切な高齢者最適賃金設計

・高齢者最適賃金設計のイメージ



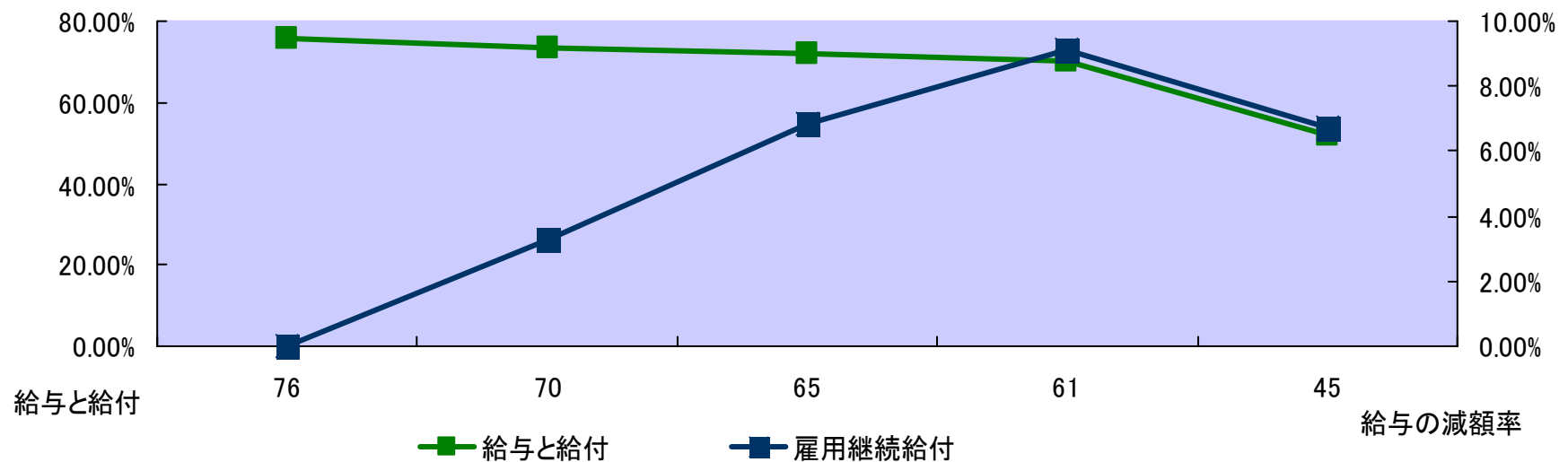
- **高齢者最適賃金設計**とは
 本人の手取額を減らさないよう
 高齢者雇用継続給付金と
 在職老齢年金を合わせて
 60才以降の給与額を設計

給与額を下げれば下げるほど
 高年齢雇用継続給付金・年金の
 給付額が増える訳ではない！

社会保険料・所得税・年金
 高年齢雇用継続給付金を考慮し
 本人手取額が高くなるよう設計

・給与と年金と雇用継続給付の関係

給与の低下割合	高年齢雇用継続給付金の支給率	年金の支給停止率
76%	0%	0%
70%	4.67%	1.87%
65%	10.05%	4.02%
61%以下	15%	6%



・高齢者最適賃金設計

会社の人件費への影響

給与の設定

月額420.000円

月額249.000円

賞与70万円(年額574万円)

賞与無(年額298万円)

差 額

給与額

171,000円

(月額)

健康保険料

6,970円

介護保険料

1,045円

厚生年金保険料

12,446円

児童手当拠出金

153円

雇用保険料

1,368円

労災保険料

7,695円

差額合計(月額)

200,677万円

・高齢者最適賃金設計

従業員本人の手取額の影響

給与の設定

月額420.000円から**最適給与249.000円**へ変更

(年金額1.200.000円) ※年額の給与設定 5.74.000円→2.988.000円

	変更前	変更後	1年後
給与月額	420.000円	249.000円	249.000円
社会保険料	52.707円	30.878円	30.878円
所得税	16.640円	6.380円	6.380円
控除額合計	69.347円	37.558円	37.558円
控除後支給額	350.653円	211.442円	211.442円
受給年金額	0円	26.434円	55.600円
高年齢雇用継続給付金	0円	37.350円	37.350円
手取額	351.169円	275.650円	304.492円

給与額差額

▲171.000円

手取額差額

約▲75.000円

・再雇用制度導入例

事例①

従業員数45名 小売業 50歳以上の従業員10名(うち55歳以上8名)

退職金制度あり

60歳定年は変更せず**再雇用制度導入**(再雇用後は“嘱託従業員”と規程し一般の従業員と区別

- 再雇用後は**最適賃金を考慮した賃金制度**を導入、賞与無
- 65歳退職時に再度の**退職金**を支給予定(外部積立)退職金は50万円から100万円支給予定
- 従業員には60歳以降の働き方、労働条件等59歳の誕生日前後から話し合いを持ち、双方で納得して**個別に雇用契約を締結**

再雇用制度導入例

事例②

従業員数20名 衛生業 50歳以上の従業員3名(うち55歳以上2名)

退職金制度なし

60歳定年は変更せず再雇用制度導入

- 再雇用後は基本的には**短時間勤務の嘱託従業員**となる
- 短時間嘱託従業員は労働時間を一般の社員の半分から4分の3未満に設定し社会保険から外す
- 65歳まで勤務したら**退職金**を支払う(まだ規程は無い)
- 退職金は一律50万円

▪ 問題点と代替案

- 問題点① 60歳時の到達賃金（登録賃金）・在職老齢年金・雇用継続給付金を考慮した賃金設計は本人の能力や働き振りと無関係になりがち→モチベーションの低下
- 問題点② 手取額が減ったままの従業員本人の給与
税金的には5年間で200万円までが可能金額
給与額を下げる・賞与をなくす→退職金積立に移行
若い社員を新たに採用可能→高齢者の位置は生産性より
技術の伝授
- 問題点③ 年金や雇用継続給付金の支給までの生活保障



再退職金の有効的な利用！！

- ・評価を反映させ支給額に差をつける
- ・再退職金で手取額の確保
- ・年金支給までカバー・社会保険の同日得喪

▪まとめ 会社にとって最適な対策とは？

- **高齢者社会への加速が進むわが国**
- **負担を強いられる企業**



これを機会に企業経営を好転させる対策案を考える
経験と高い技術を持つ高齢者を低い賃金水準で雇用可能

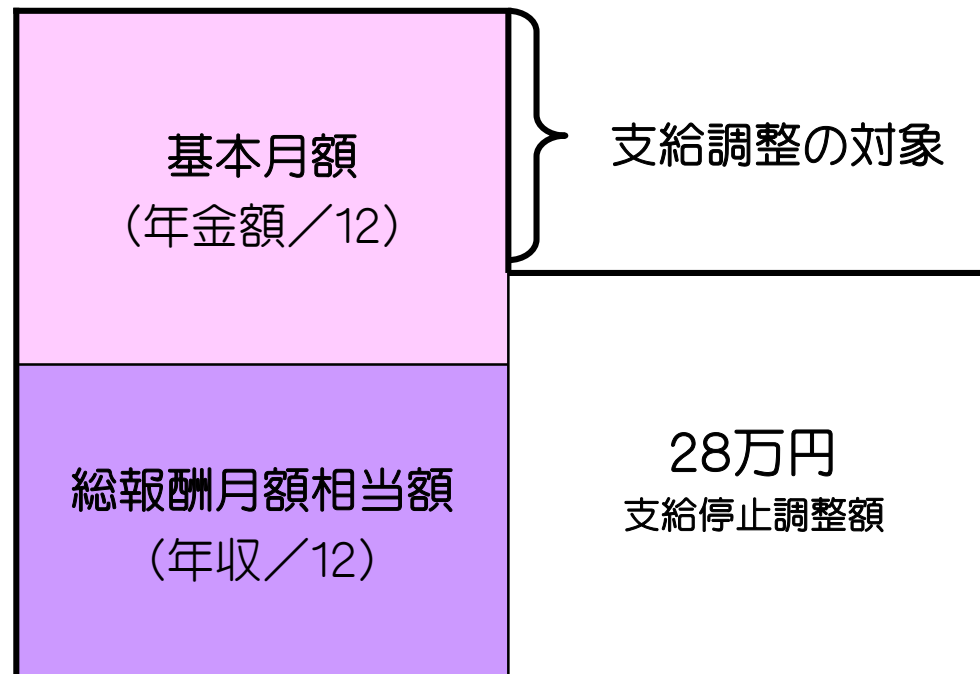
- **高い就労意欲を維持する従業員**



貢献度を反映した処遇（退職金で差をつける）
将来の会社の人事構成を考え直す機会

60歳台前半の在職老齢年金の仕組み

- 年金基本月額（年金÷12）と給与の合計が 28万円 を超えたら年金がカットされる



総報酬制の影響

平成15年4月～

給与にかかる保険料率と賞与にかかる保険料率が同じに！

		総報酬制導入前	総報酬制導入後
毎月の給与	保険料率	17.35%	13.58～18.3%
	給与額の上限	62万円	
賞 与	保険料率	1%	13.58～18.3%
	賞与額の上限	上限なし	150万円

※ 受給年金額は給与だけでなく賞与からの保険料も含めて計算される。

平成16年4月～

在職老齢年金の年収には給与だけでなく賞与も含まれる！

総報酬月額相当額(在職老齢年金計算時の月額給与)	
毎月の給与額	1年間の賞与額 ÷ 12

【計算式】総報酬月額相当額とは？

$$(\text{その月の標準報酬月額} + \text{直近の1年間の標準賞与額}) \div 12$$