

60歳台前半社員の給与はこう決める

～年金と雇用保険を組み合わせたもっとも有利な賃金設計と助成金～

名南経営センター人事労務部

<http://www.roumu.com/>

はじめに

人口の高齢化が急速に進む中で、企業にとっても高齢者雇用に対する考え方を見直すべき時期にさしかかっています。60歳定年が法律で義務付けられたのは平成10年4月のことですが、平成13年4月からは厚生年金支給開始年齢の段階的引き上げも開始され、徐々に65歳定年制義務化に向けた布石が打たれつつあります。また春闘における労働組合からの要求も、従来のベースアップ中心の待遇面から雇用延長を軸とした雇用の確保に変化してきています。



こうした背景から、本冊子では今後の高齢者雇用のポイントとなる公的制度を有効に活用した報酬設計の方法について解説すると共に、高齢者関係の各種助成金の紹介をしていきます。複雑な年金制度が絡む話であるため多少難解な部分があるかも知れませんが、そのような場合には第3章の制度設計事例を先にお読みいただくとイメージがつかみやすいと思われまます。

本冊子が御社の労務管理の改善、および高齢者にとって働き甲斐のある職場の創造に繋がることを期待します。また賃金設計のご相談やご質問等がございましたらご遠慮なくお問い合わせ下さい。

2002年2月

名南経営センター 人事労務部

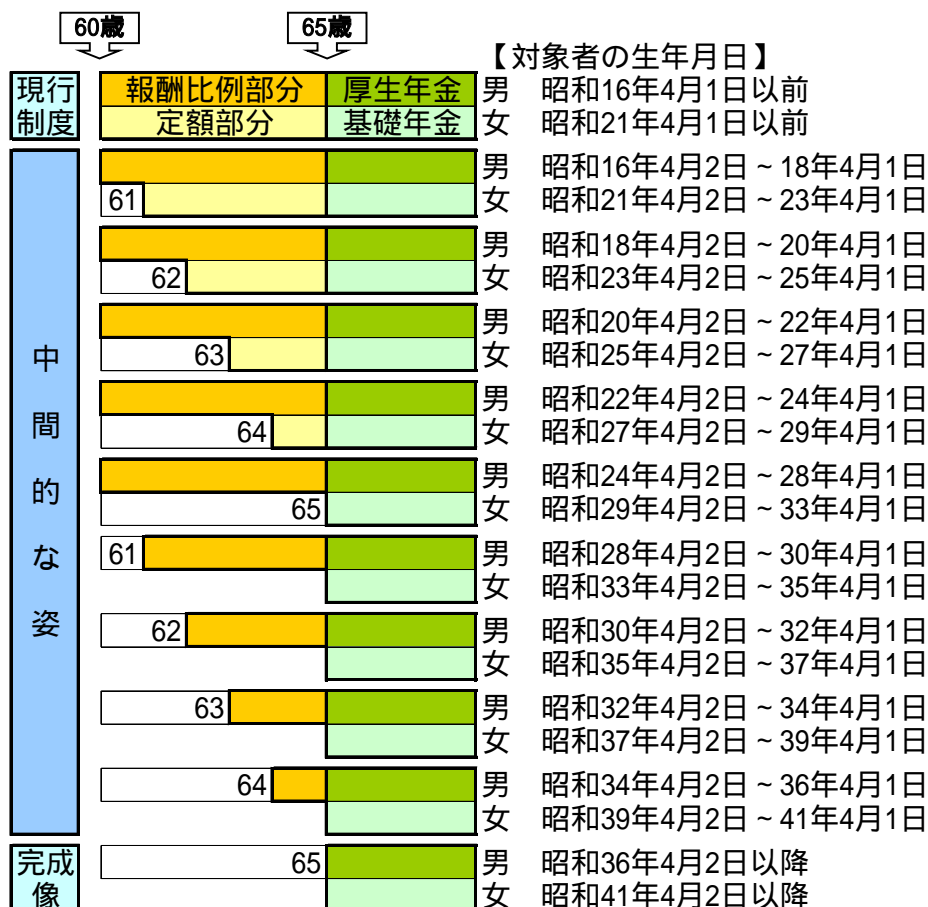
第1章 年金支給開始年齢の引き上げ～65歳定年時代へ～

従来、60歳から支給されてきた特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が平成13年4月から徐々に引き上げられ、将来的には65歳からしか年金が支給されなくなります。まずはこの点から解説していきましょう。この特別支給の老齢厚生年金は以下の3つの部分から成り立っています。

特別支給の 老齢厚生年金	報酬比例部分	厚生年金保険加入中の報酬額に応じて決まる
	定額部分	現役時代の報酬額に関係なく加入期間によって額が決まる
	(加給年金額	要件を満たす配偶者や子を有する場合に支給される)

昭和16年4月1日以前生まれの男性と昭和21年4月1日以前生まれの女性には60歳から～のすべての部分が支給されましたが、今後は生年月日に応じて支給開始年齢が引き上げられます。引き上げは定額部分と報酬比例部分の両方一度にではなく、以下の図のとおり、まずは定額部分の支給開始年齢が60歳から61歳、62歳へと3年に1歳ずつというペースで徐々に行われ、定額部分の支給開始年齢が65歳になったところで次は報酬比例部分の支給開始年齢も同様に引き上げが開始されます。そして最終的には昭和36年4月2日以降生まれの男性と昭和41年4月2日以降生まれの女性については、定額部分と報酬比例部分の両方が65歳からの支給となります。

厚生年金支給開始年齢の引き上げスケジュール



こうした背景から、これまでどおりの 60 歳定年のままでは定年退職後年金が受給できるようになるまでに最大 5 年の空白期間ができてしまうことになります。よって『60 歳定年後は年金生活』という老後プランはもはや成り立たず、国としても定年年齢の引き上げが重要な課題となっています。



Topic

60 歳台後半の在職老齢年金制度の導入(平成 14 年 4 月)

平成 14 年 4 月から厚生年金保険法の改正が行なわれ、65 歳以降も厚生年金保険の適用事業所に常勤として勤める場合には 70 歳に達するまで厚生年金保険に加入し、保険料を納めることとなります。併せて、60 歳台後半の在職老齢年金制度も導入され、65 歳以降も被保険者資格が継続する場合には年金額が調整されます。

対象者：昭和 12 年 4 月 2 日以降に生まれた人

(同年 4 月 1 日以前に生まれた人は、65 歳以降も厚生年金保険の被保険者となり保険料の支払いは必要となりますが年金は全額支給されます。)

調整方法：減額されるのは老齢厚生年金のみで、老齢基礎年金は全額支給されます。

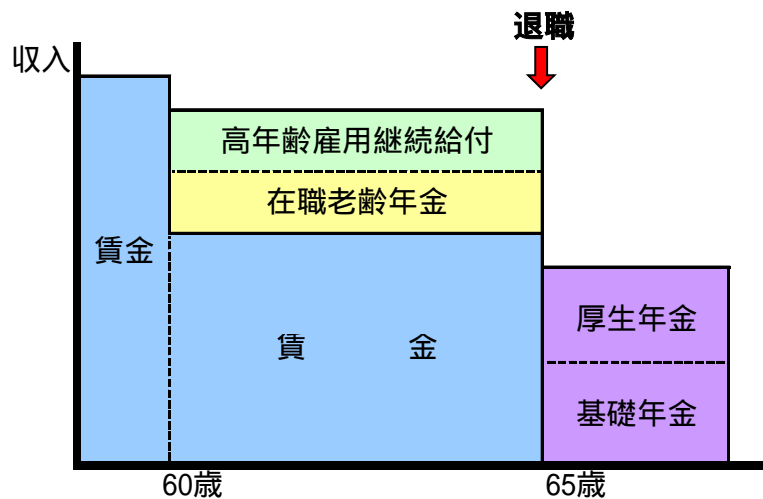
減額の対象は老齢厚生年金の年金月額と標準報酬月額の合計額が 37 万円を超える場合のみで、37 万円以下であれば老齢厚生年金は全額支給されます。37 万円を超える場合には、超えた額の 2 分の 1 が支給停止されます。

第2章 高齢者の報酬制度～公的制度の有効活用～

それでは実際に60歳以降の報酬をどのように設定すれば労使にとって最適なものになるのでしょうか。60歳以降も従来どおりの報酬水準を維持することは企業にとって大きな負担となり、それが高齢者雇用の制約となっています。そこで厚生労働省では高齢者の雇用を促進するための公的支援策を用意しており、ある程度報酬額を下げることによって以下の表のとのような給付が支給されます。これにより企業側は賃金の負担を減らし、また労働者側は減少した収入を公的制度からの給付で補うことができるのです。

賃金	労働の対償として企業が労働者に支払うもの
在職老齢年金()	厚生年金保険から支給される年金給付
高年齢雇用継続給付()	雇用保険から支給される給付金

こうした公的制度を有効に活用し、3本立ての収入で高齢者の生活を支えることによって企業の負担を減らしつつ、同時に高齢者にとってもあまり不利益にならないよう最適な報酬設計をすることが今後の高齢者雇用を促す鍵となるでしょう。



これらの制度を上手に組み合わせれば、企業の負担を大幅に減少させても本人の年間手取り額がそれほど減少しないという報酬設計も可能となります。なおこれらの具体的な設計につきましては第3章をご参照下さい。

もっとも、いくら年金や給付金がもらえるようになるからといって、従来と同じ職務をしているのにむやみに報酬を下げるというわけにはいきません。報酬制度見直しに際しては、そもそもの勤務形態や職務内容の見直しが不可欠です。高齢期の体力や能力については個人差が大きいため、一概に年齢だけで判断はできませんが、加齢に伴い心身の機能は低下しますし、新技術への適応なども困難になってきます。高齢者の雇用を進める上では、「仕事に人を合わせる」のではなく「人に仕事を合わせる」という視点で、ワークシェアリングの導入なども検討する必要があるでしょう。

このように、高齢者雇用管理全般についての方針を検討した上で、高齢者と企業双方にとって最適な働き方とそれに見合った報酬制度を設計することが重要です。

次に60歳以降に雇用される高齢者が公的な制度から受けることのできる給付等について簡単に説明します。(詳細については、社会保険事務所もしくは公共職業安定所にお問い合わせください。ここでは原則として、週所定労働時間20時間以上の雇用保険被保険者に該当する常用労働者を想定して制度の説明を行います。)

() 在職老齢年金 (在職者に支払われる老齢厚生年金)

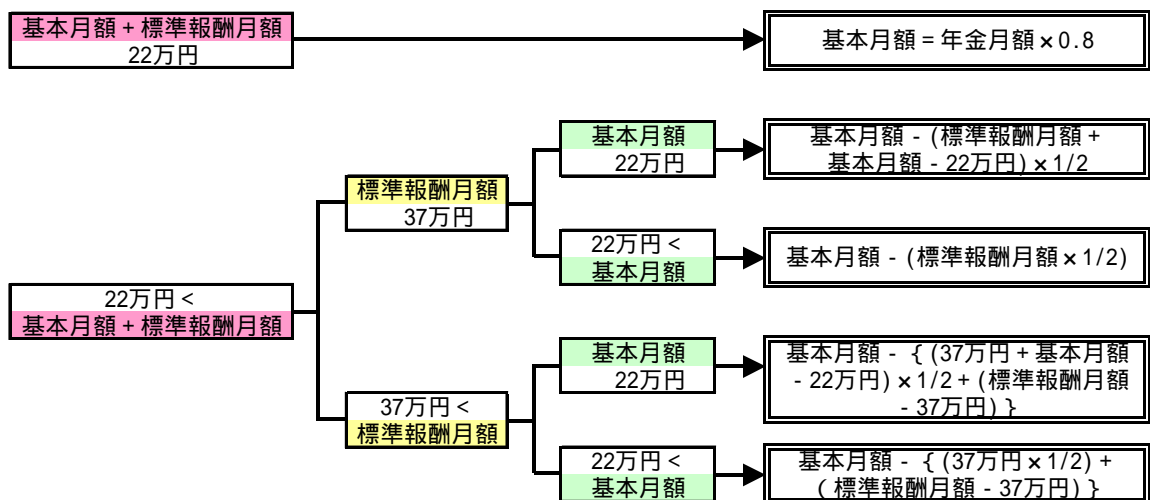
在職中で被保険者資格が継続している人が60歳前半の老齢厚生年金を受給する場合には、報酬額に応じて年金額の一部または全部が支給停止されます。ちなみに、60歳以降パートタイム勤務(注)などに切り替わり、社会保険の資格を喪失した場合には支給停止は行われず、満額の年金を受給することができます。

(注)ここでいうパートタイム勤務とは1日の所定労働時間が一般社員の4分の3未満、もしくは1月の所定労働日数が一般社員の4分の3未満の場合をいいます。

支給停止額算出の際には加給年金を除いた部分について計算が行われます。加給年金額については一部支給停止ということはありませんが、計算の結果その除いた部分(つまり報酬比例部分と定額部分)が全額支給停止となった場合には加給年金額も全額支給停止となります。

在職老齢厚生年金の計算式(月額)

(1) 60歳時の年金額(加給年金は除く)を12等分する 年金月額



(2) 年金月額の2割が支給停止される = 年金月額の8割 基本月額

() 高年齢雇用継続給付(雇用保険加入者が対象)

高年齢雇用継続給付には、雇用保険の基本手当を受給しない者を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当を受給し再就職した者を対象とする「高年齢再就職給付金」があり、基本的には賃金が低下した被保険者にその低下分の一定割合を補填する給付金が支給される制度です。これを受給するためには、以下のすべての要件を満たすことが必要とされます。

- 1) 60歳以上 65歳未満の雇用保険一般被保険者(短時間労働被保険者を含む)であること
- 2) 雇用保険の被保険者であった期間が5年以上あること
- 3) 原則として、60歳時点と比較して、60歳以後の月例賃金が60歳時点の85%未満となっていること
- 4) 高年齢再就職給付金については、再就職の前日に基本手当残日数が100日以上あること

【支給額】

支給額は暦月(=支給対象月)ごとに原則として以下のア、イにより決定されます。

ア 支給対象月の賃金額が60歳到達時の賃金月額の64%以下の場合
支給対象月の賃金額の25%相当額
イ 支給対象月の賃金額が60歳到達時の賃金月額の64%を超え85%未満の場合
$- 16/21 \times \text{支給対象月の賃金額} + 13.6/21 \times \text{60歳到達時の賃金月額}$

「60歳到達時の賃金月額」...60歳到達前6ヶ月間の給与の平均額。
高年齢再就職給付金の場合は「60歳到達時の賃金月額」を「直前の離職時の賃金月額」と読み替えてください。

注) 支給対象月の賃金額が支給限度額(389,115円)を超えている場合や給付金の支給額が給付額の最低限度額(1,728円)未満の場合には支給されません。また、賃金と給付金との合計額が支給限度額を超える場合は、その超えた分は支給されません。支給限度額及び最低限度額は毎年8月1日に改定される可能性があります。

【支給期間】

高年齢雇用継続基本給付金

原則として、被保険者たる労働者が60歳に達した日の属する月から65歳に達する日の属する月まで。

注) 60歳到達時に受給資格を満たしていない場合には、受給資格を満たした日の属する月からとなります。各暦月の初日から末日まで被保険者であることが必要です。

高年齢再就職給付金

再就職した日の前日における基本手当の支給残日数に応じて以下のとおり。但し、支給期間内に被保険者が65歳に達する場合には、65歳に達した日の属する月まで。

支給残日数	支給期間
100日以上 200日未満	1年間
200日以上	2年間

ここでの支給残日数は再就職手当の支給分は減らさずに計算します。

注) パートタイマーで1週の所定労働時間が20時間未満の勤務などの場合は雇用保険に加入することができないため高年齢雇用継続給付の対象とならず、賃金と老齢厚生年金の2本立ての収入となります。

【在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の併給調整】

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付はそれぞれ支給要件を満たせば併給されますが、その場合には在職老齢年金の一部が支給停止されます。(平成10年3月31日以前に年金の受給権が発生している方には調整は行われません。)

[併給調整の仕組み]

賃金との調整で一部支給停止されて支給される在職老齢年金のうち、以下の～によって算出された額に12を乗じた額がさらに支給停止されます。

みなし賃金月額 = みなし賃金日額 (60歳到達時における賃金日額) × 30

標準報酬月額が雇用保険のみなし賃金月額の64%相当額未満のとき

支給停止額 = 標準報酬月額 × 0.1

標準報酬月額が雇用保険のみなし賃金月額の64%相当額以上のとき

(みなし賃金月額 ÷ 標準報酬月額 × 100 = X とすると)

支給停止額 = 標準報酬月額 × (-16X + 1,360) ÷ 21X × 0.4

上記 または により計算した額に標準報酬月額を加えた額が、高年齢雇用継続給付の支給限度額(389,115円)を超えると

支給停止額 = (支給限度額 - 標準報酬月額) × 0.4

なお、標準報酬月額がみなし賃金月額の85%以上である場合や、標準報酬月額が高年齢雇用継続給付の支給限度額以上の場合には、調整は行われません。



第3章 高齢者賃金設計の具体的事例

以下では第2章でご説明した各種制度を活用した高齢者賃金設計の具体的事例をご紹介します。

事例 A社(建設業・従業員300名・愛知県内)のケース

会社負担

年間 5,258,592 円

本人手取

年間 3,741,288 円

会社負担約 50%削減
本人負担約 30%ダウン

会社負担

年間 2,767,680 円

本人手取

年間 2,705,520 円

対象者：小岩 正（仮名）さん（昭和16年7月22日生まれ）

1級建築士として勤務する小岩さんは現在、毎月の給与として380,000円が支給されています。小岩さんのような資格保有者は建設業の経営事項審査において評点アップのポイントとなり入札も有利になるため、小岩さんには60歳の定年後も継続して勤務してもらいたいと考えています。ところが会社の業績は低迷。なんとか人件費を半分程度に抑え、なおかつそれほど本人に不利にならないような設計をして欲しい、との依頼がありシミュレーションを実施しました。

シミュレーションにあたっての前提条件

60歳時点賃金額 380,000円 平成13年8月より賃金ダウン 扶養家族0人
基本年額 864,766円 報酬比例部分 584,721円 配偶者加給 0円

この対象者について賃金設計のシミュレーションを実施しました。その結果は以下のとおりです。なお対象者の小岩さんの場合は年金の定額部分の支給が61歳からとなりますので、60歳から61歳到達前までと、それ以降の2つのシミュレーションを同時に実施しました。

Sim1 60歳から61歳到達前までのシミュレーション

	A	B	C	D	E	現状
前						
提						
案						
件						
支						
給						
控						
除						
本人手取(月額)	196,398	215,724	225,460	237,196	258,412	311,774
会社負担(月額)	184,512	207,576	230,640	253,704	276,768	438,216
本人手取(年額)	2,356,776	2,588,688	2,705,520	2,846,352	3,100,944	3,741,288
会社負担(年額)	2,214,144	2,490,912	2,767,680	3,044,448	3,321,216	5,258,592

表の見方

会社が人件費を半分程度に抑えたいという希望もあり 160,000 円から 240,000 円の間で 20,000 円刻みで試算を実施。最終的に毎月の賃金は「C」の「200,000 円」に決定しました。

在職老齢年金の計算

小岩さんは昭和 16 年 7 月生まれですので 60 歳から 61 歳までは報酬比例部分のみの支給となります。

小岩さんの場合、報酬比例部分は 584,721 円であり、

$$584,721 \text{ 円} \div 12 \times 80\% = 38,980 \text{ 円} / \text{月} \dots \text{基本月額}$$

基本月額 (38,980 円) + 標準報酬月額 (200,000 円) が 220,000 円以上かつ標準報酬月額が 370,000 円未満のため

基本月額 - (標準報酬月額 + 基本月額 - 220,000 円) × 50% の計算式に当てはめ、

$$38,980 \text{ 円} - (200,000 \text{ 円} + 38,980 \text{ 円} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% = 29,490 \text{ 円} \dots A$$

雇用継続給付との併給調整により給与額が約 48%ダウンしたことで、標準報酬月額の 10%が支給停止

$$200,000 \text{ 円} \times 10\% = 20,000 \text{ 円} \dots B$$

$$29,490 \text{ 円} (A) - 20,000 \text{ 円} (B) = 9,490 \text{ 円} \dots \text{在職老齢年金として支給}$$

高年齢雇用継続給付 (雇用保険) の計算

給与が約 48%ダウンしたことで現在の給与の 25%が雇用継続給付として支給

$$200,000 \text{ 円} \times 25\% = 50,000 \text{ 円} \text{ が高年齢雇用継続給付として支給されます。}$$

Sim2 61 歳から 65 歳までのシミュレーション

	A	B	C	D	E	現状
前						
提						
条						
件						
支						
給						
控						
除						
本人手取 (月額)	206,949	219,553	231,268	240,414	249,670	311,774
会社負担 (月額)	126,853	150,456	172,881	196,045	219,109	438,216
本人手取 (年額)	2,483,388	2,634,636	2,775,216	2,884,968	2,996,040	3,741,288
会社負担 (年額)	1,522,236	1,805,472	2,075,772	2,352,540	2,629,308	5,258,592

表の見方

61 歳以降の給与設計は、本人との面談において「それほど手取り額が変わらないようにしてほしい」という要望があり、60 歳から 61 歳にかけての手取り額 (225,460 円) とそれほど変わらないよう 110,000 円から 190,000 円の間で設計。「C」の 150,000 円に決定しました。

在職老齢年金の計算

小岩さんは昭和 16 年 7 月生まれですので、61 歳からようやく定額部分・加給年金額も併せて年金が支給されます。

$$\text{基本年額 (864,766 円) + 報酬比例部分 (584,721 円) = 1,449,487 円}$$

$$1,449,487 \text{ 円} \div 12 \times 80\% = 96,633 \text{ 円 / 月} \dots \text{基本月額}$$

基本月額 (96,633 円) + 標準報酬月額 (150,000 円) が 220,000 円以上かつ標準報酬月額が 370,000 円未満のため

$$\text{基本月額} - (\text{標準報酬月額} + \text{基本月額} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% \text{ の計算式に当てはめ}$$

$$96,633 \text{ 円} - (150,000 \text{ 円} + 96,633 \text{ 円} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% = 83,317 \text{ 円} \dots \text{A}$$

雇用継続給付との併給調整により給与額が 61%ダウンしたことで、標準報酬月額の 10%が支給停止

$$150,000 \text{ 円} \times 10\% = 15,000 \text{ 円} \dots \text{B}$$

$$83,317 \text{ 円 (A)} - 15,000 \text{ 円 (B)} = 68,317 \text{ 円} \dots \text{在職老齢年金として支給}$$

(四捨五入等の関係で数円誤差発生)

一方加給年金については、 $265,500 \text{ 円} \div 12 = 22,125 \text{ 円}$ が支給されます。

高年齢雇用継続給付 (雇用保険) の計算

給与が約 61%ダウンしたことで現在の給与の 25%が雇用継続給付として支給

$$150,000 \text{ 円} \times 25\% = 37,500 \text{ 円} \text{ が雇用継続給付として支給されます。}$$

まとめ

以上のシミュレーションの結果、A社は小岩さんと60歳の1年間は月額200,000円、翌年からは150,000円で労働契約を締結しました。これにより小岩さんの収入は会社から支給される賃金、在職老齢年金および高年齢雇用継続給付の3本立てとなり、会社負担を抑えつつも、本人の収入は一定水準を確保することができました。

事例 B社(サービス業・従業員450名・愛知県内)のケース

人件費を抑制したい	ゆとり勤務を希望	手取り支給額を確保
年間 7,749,504 円 約 50%削減	1日 8時間勤務 希望により短縮	約 300,000 円を希望
年間 3,813,648 円	1日 6時間 30分勤務	

対象者：渡辺照夫（仮名）さん（昭和 16 年 5 月 13 日生まれ）

60歳の定年に達するまで渡辺さんは営業企画部長として会社の様々な営業企画を立案・実行しており、会社にとってなくてはならない人材となっていました。会社として必要な人材であるため当然、雇用を継続しようとしたのですが、以下の制約条件がありました。

会社業績の低迷により人件費は大幅に抑えたい。

本人よりフルタイムで働きたくないという要望が出ている。

できれば手取りで 300,000 円程度は欲しい。

というものでした。これら 3 つの条件を満たした設計をしたのがこのケースです。

シミュレーションにあたっての前提条件

60歳時点賃金額 560,000 円 平成 13 年 6 月より賃金ダウン 扶養家族 1 人（配偶者）
基本年額 927,203 円 報酬比例部分 1,344,960 円 配偶者加給 265,500 円

この対象者について賃金設計のシミュレーションを実施しました。その結果は以下のとおりです。なお対象者の渡辺さんの場合も事例の小岩さん同様、年金の定額部分の支給が 61 歳からとなりますので、60 歳から 61 歳到達前までと、それ以降の 2 つのシミュレーションを同時に実施しました。

Sim1 60歳から61歳到達前までのシミュレーション

		A	B	C	D	E	現状
前	60歳到達時の賃金額	560,000	560,000	560,000	560,000	560,000	560,000
課	60歳以後の賃金額	235,000	255,000	275,000	295,000	315,000	560,000
率	標準報酬月額	240,000	260,000	280,000	300,000	320,000	560,000
件	年金額	112,075	112,075	112,075	112,075	112,075	112,075
支	在職老齢年金額(政府)	10,830	0	0	0	0	0
	加給年金額	0	0	0	0	0	0
	在職老齢年金額(基金)	0	0	0	0	0	0
給	高年齢雇用継続給付月額	58,750	63,750	68,750	73,750	72,170	0
本人収入合計(月額)		304,580	318,750	343,750	368,750	387,170	560,000
控	本人負担社会保険料	33,738	36,552	39,366	42,180	44,994	78,792
	源泉徴収所得税額	5,000	5,970	6,930	7,890	8,850	22,260
	その他控除額	0	0	0	0	0	0
本人手取(月額)		265,842	276,228	297,454	318,680	333,326	458,948
会社負担(月額)		271,878	294,740	317,804	340,868	363,932	645,792
本人手取(年額)		3,190,104	3,314,736	3,569,448	3,824,160	3,999,912	5,507,376
会社負担(年額)		3,260,112	3,536,880	3,813,648	4,090,416	4,367,184	7,749,504

表の見方

まず労働時間については、これまで1日8時間のところを6時間30分に短縮し、同時にフレックスタイム制を導入しました。ゆとりの勤務で手取りが300,000円程度になるよう235,000円から315,000円の間で20,000円刻みにより設計した結果、「C」の275,000円にて月額賃金を決定しました。

在職老齢年金の計算

渡辺さんは昭和16年5月生まれですので60歳から61歳までは報酬比例部分のみの支給となります。

渡辺さんの場合、報酬比例部分は1,344,960円であり、

$$1,344,960 \text{ 円} \div 12 \times 80\% = 89,644 \text{ 円} / \text{月} \dots \text{基本月額}$$

基本月額(89,644円) + 標準報酬月額(280,000円)が220,000円以上かつ標準報酬月額が370,000円未満のため、

基本月額 - (標準報酬月額 + 基本月額 - 220,000円) × 50%の計算式に当てはめ

$$89,644 \text{ 円} - (280,000 \text{ 円} + 89,644 \text{ 円} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% = 14,822 \text{ 円} \dots A$$

雇用継続給付との併給調整により給与額が51%ダウンしたことで、標準報酬月額の10%が支給停止

$$280,000 \text{ 円} \times 10\% = 28,000 \text{ 円} \dots B$$

$$14,822 \text{ 円} (A) - 28,000 \text{ 円} (B) = -13,178 \text{ 円}$$

このため在職老齢年金は支給されません。

高齢雇用継続給付(雇用保険)の計算

給与が約51%ダウンしたことにより、現在の給与の25%が高齢雇用継続給付として支給

$$275,000 \text{ 円} \times 25\% = 68,750 \text{ 円} \text{が} \text{高齢雇用継続給付として} \text{支給} \text{されます。}$$

Sim2 61歳から65歳までのシミュレーション

	A	B	C	D	E	現状
前						
標						
準						
件						
支						
給						
控						
除						
本人手取(月額)	277,494	287,819	297,145	306,361	315,587	458,948
会社負担(月額)	161,719	184,512	207,578	230,640	253,704	645,792
本人手取(年額)	3,329,928	3,453,828	3,565,740	3,676,332	3,787,044	5,507,376
会社負担(年額)	1,940,616	2,214,144	2,490,912	2,767,680	3,044,448	7,749,504

表の見方

手取り額を 300,000 円程度で維持するために 140,000 円から 220,000 円までの 20,000 円刻みで設計し結果毎月の賃金は「C」の 180,000 円に決定しました。

在職老齢年金の計算

渡辺さんの場合、61 歳からようやく定額部分・加給年金額も併せて支給されることになります。

$$\text{基本年額 (927,203 円) + 報酬比例部分 (1,344,960 円) = 2,272,163 円}$$

$$2,272,163 \text{ 円} \div 12 \times 80\% = 151,478 \text{ 円 / 月} \dots \text{基本月額}$$

基本月額 (151,478 円) + 標準報酬月額 (180,000 円) が 220,000 円以上かつ標準報酬月額が 370,000 円未満のため、

$$\text{基本月額} - (\text{標準報酬月額} + \text{基本月額} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% \text{ の計算式に当てはめ、}$$

$$151,478 \text{ 円} - (180,000 \text{ 円} + 151,478 \text{ 円} - 220,000 \text{ 円}) \times 50\% = 95,738 \text{ 円} \dots A$$

雇用継続給付との併給調整により給与額が約 68%ダウンしたことで、標準報酬月額の 10%が支給停止

$$180,000 \text{ 円} \times 10\% = 18,000 \text{ 円} \dots B$$

$$95,738 \text{ 円 (A)} - 18,000 \text{ 円 (B)} = 77,738 \text{ 円 (四捨五入等の関係で数円誤差発生)}$$

在職老齢年金として 77,738 円の支給となります。

一方加給年金については、 $265,500 \text{ 円} \div 12 = 22,125 \text{ 円}$ が支給されます。

高年齢雇用継続給付 (雇用保険) の計算

給与が約 68%ダウンしたことで現在の給与の 25%が雇用継続給付として支給

$180,000 \text{ 円} \times 25\% = 45,000 \text{ 円}$ が高年齢雇用継続給付が支給されます。

まとめ

以上のシミュレーションの結果、B 社は渡辺さんと 60 歳の 1 年間は月額 275,000 円、翌年からは 180,000 円で労働契約を締結しました。これにより、当初制約として考えられていた 人件費は大幅に抑えたい、本人よりフルタイムで働きたくないという要望、できれば手取りで 300,000 円程度は欲しいという条件は満たされ、会社としても必要な人材を適切な報酬で確保することが可能となりました。

第4章 高齢者雇用促進のための助成金

前章までの公的制度は高齢者本人への給付でしたが、事業主（会社）に支給される厚生労働省関係の助成金制度（以下「助成金」といいます）もいくつか設けられています。本章ではこれら助成金の概要、支給金額等について解説したいと思います。

本題に入る前に「助成金はなにを財源として、またどのような人を対象に支給されているのか？」ということからお話しましょう。助成金はみなさんが支払っている「雇用保険料」の一部を財源にしています。しかも助成金の財源はすべて事業主（会社）が負担している保険料が充てられていますので、毎年助成金の財源を支払っていながら助成金制度を上手に活用しないのは非常にもったいない話です。また助成金の対象となる人というのは「雇用保険加入者」となります。それはなぜかと言えば、前述の通り、助成金の財源は「雇用保険料」の一部だからです。よって雇用保険に加入していない会社や社員は助成金を受給できないのです。



さて、雇用保険に加入すべき者（とりわけパート社員）も適正に加入して「助成金を受給しよう」と思ったとしても、実際にはすぐに支給されるものではありません。助成金を受給するためには雇用保険の加入に加えて、日頃からの労務管理が適正になされている必要があるからです。当然のことではありますが、国は労働基準法などの法律違反をしているような事業主（会社）には助成金は支給しません。この点に関し、まず指摘がされるのが就業規則の有無です。労働基準法第 89 条は、10 人以上の社員がいる会社について就業規則の作成を義務付けています。助成金の手続の中ではこの就業規則の提出が必ず求められますので、就業規則がないということであれば、まずは就業規則の整備を行なうことが必要になります。その他法律で義務付けられている書類はまだあります。一般的には、労働者名簿、出勤簿（タイムカード）、賃金台帳、時間外休日労働に関する協定書（36 協定）、変形労働時間制協定書（変形労働時間制を導入している会社のみ）などです。助成金を受給するためでなく、労務管理の適正という視点に立って何が整備されていて何が整備されていないのか、ということは今一度、総点検してみる必要があります。

さて、前置きが少し長くなりましたが、ここから本題に入ります。

以下でご紹介する助成金は平成 13 年 12 月 1 日現在のものです。

1. 継続雇用制度奨励金（第 種）

現行の 60 歳定年を 61 歳以上に定年延長する制度または 希望者全員を 65 歳まで再雇用・雇用延長・出向による継続雇用制度（以下「定年等の引上げ」といいます）を導入した場合で、導入時に 1 年以上雇用保険に加入している 55 歳以上 65 歳未満の社員が 1 人以上在籍している事業主（会社）に支給されます。



【助成金額】

継続雇用制度の導入種類や期間、企業規模に応じて最大 5 年間にわたり、以下のような金額が支給されます。（最大 5 年間で 1,500 万円ということになります。）

継続雇用期間		61 歳から 64 歳に 定年延長等	65 歳以上の 定年延長等	65 歳以上の 継続雇用制度
制度の延長期間		1 年～4 年	1 年～5 年	1 年～5 年
企業規模	1 人以上 10 人未満	50 万×1～4 年	60 万×1～5 年	40 万×1～5 年
	10 人以上 30 人未満	100 万×1～4 年	120 万×1～5 年	80 万×1～5 年
	30 人以上 100 人未満	150 万×1～4 年	180 万×1～5 年	120 万×1～5 年
	100 人以上 300 人未満	200 万×1～4 年	240 万×1～5 年	160 万×1～5 年
	300 人以上	250 万×1～4 年	300 万×1～5 年	200 万×1～5 年

【お問い合わせ先】

各都道府県の（高年齢）雇用開発協会(<http://www.assoc-elder.or.jp/>)まで

【コメント】

本章の冒頭でも触れましたように、高齢化社会の進展、年金制度の改正等の要因により、国は近い将来に法定の定年を現行の 60 歳から 65 歳に引き上げることを検討しています。もし法定の定年が 65 歳になればこの助成金制度はなくなるでしょうから、現在の会社の状況からみて定年等の引き上げに問題がなければ、これを早期に引き上げ、助成金を受給するのもよろしいかと思われます。

なお、平成 13 年 12 月 1 日からは新たに高年齢者を多数雇用する会社（シルバー会社）を設立することでも助成金が支給されることになりました（第 種第 号）

支給要件は、 設立会社での定年が 61 歳以上であるか、希望者全員を 65 歳まで再雇用する継続雇用制度が導入されていること、
高年齢者が一定割合在籍すること
雇用保険の加入者が 10 人以上いること

のすべてを満たすことが必要です。支給金額は、継続雇用制度の導入種類や期間、企業規模に応じて 450 万円から 1,500 万円が支給されます。

2. 多数継続雇用助成金（第 種）

上記 1 での継続雇用制度奨励金（第 種）を受給している事業主（会社）が、60 歳以上 65 歳未満の高年齢者を一定割合以上継続して雇用している場合に支給されます。

【助成金額】

最大 5 年間にわたり、1 年あたり以下の数式で算出した金額が支給されます。

助成金額 = (1 年間の高年齢者雇用延人数 - 全社員の 15%) × 単価

単価：一般被保険者 20,000 円 短時間被保険者 10,000 円（中小企業）

一般被保険者 10,000 円 短時間被保険者 7,500 円（大企業）

なお、1 年間の高年齢者雇用延人数が 36 人以下の場合は支給されません。

【お問い合わせ先】

各都道府県の（高年齢）雇用開発協会(<http://www.assoc-elder.or.jp/>)まで

【コメント】

社員の年齢層が高い会社で継続雇用制度奨励金（第 種）を導入した場合や、第 種の導入後に積極的に高年齢者の雇入れを行った場合は、第 種に加えて、この第 種による助成金の加算が期待できます。

3. 定年延長職業適応助成金（第 種）

上記 1. での継続雇用制度奨励金（第 種）を受給している事業主（会社）が、

- ・ 定年等引上げの円滑な運用を可能とするため、
- ・ 45 歳以上定年等引上げ後の年齢までの社員に対し、
- ・ 職務に必要な知識技能を習得させる講習や職務に対して精神的・身体的な適応性を増大させるような相談を事前に計画し、実施した場合

にその必要経費の一部が支給されます。



【助成金額】

中小企業の場合：必要経費の 3 / 4（対象者 1 人当たり 35 万円限度）

大企業の場合：必要経費の 2 / 3（対象者 1 人当たり 25 万円限度）

【お問い合わせ先】

各都道府県の（高年齢）雇用開発協会(<http://www.assoc-elder.or.jp/>)まで

【コメント】

これは平成 12 年 10 月に新設された助成金であり、まだなじみが薄い制度でしょう。中小企業では対象人数が少ないことや、講習・相談の体制が整っていないことが多いため、この制度の活用は難しいと思われます。

4．高年齢者雇用環境整備奨励金

高年齢者の就業・作業を容易にするために 500 万円以上の費用を使用して設備・施設の改善を行ない、高年齢者数を増加させるか、または高年齢者を多数雇用する新規事業所を設置した場合に支給されます。いずれの場合にも就業規則等で 60 歳以上の定年が定められていることが必要です。

【助成金額】

設備・施設の改善費用と高年齢者の増加数により 25 万円から 2,000 万円が 3 年間から 5 年間にわたり支給されます

【お問い合わせ先】

各都道府県の（高年齢）雇用開発協会(<http://www.assoc-elder.or.jp/>)まで

【コメント】

500 万円以上の改善費用が必要となるため、設備投資計画と絡めてこの助成金の活用を検討する必要があります。また常日頃から高齢者の就業・作業にあたっての問題点を把握しておく必要があります。シルバー会社（高年齢者のみの会社）設立を検討している場合には活用の可能性は十分あるでしょう。

5．特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）

60 歳以上 65 歳未満の高齢者を公共職業安定所または認定を受けた民間の職業紹介会社を通じて雇用保険に加入できる条件で雇入れ、継続して雇用した場合に支給されます。



【助成金額】

1 年間にわたり、以下の数式で算出した金額が支給されます。

中小企業の場合：(1 年間に支払った給与総額に相当する額として算定した金額) × 1 / 3

大企業の場合：(1 年間に支払った給与総額に相当する額として算定した金額) × 1 / 4

【お問い合わせ先】

最寄りの公共職業安定所まで

【コメント】

最も気軽に活用できる助成金ではないかと思えます。手続きもさほど面倒ということはありません。高年齢者の雇入れを検討している会社はまずは職安へ求人票の提出をして下さい。民間の職業紹介会社へ求人を出す場合はそこが助成金対象者取扱いの認定がされている民間の職業紹介会社かどうかを事前に確認して下さい。

6．在職者求職活動支援助成金

- ・ 定年、解雇その他事業主の都合により退職が予定されている高年齢者であって、
- ・ 再就職を希望する社員に対して高年齢雇用安定法に基づく再就職援助計画書を作成し、
- ・ 公共職業安定所へ提出をし、一定の再就職援助をした場合に支給されます。

助成金の種類と支給要件は以下の4種類です。

求職活動支援給付金

退職予定者に求職のための休暇を与えた場合に支給されます。

再就職支援体制整備奨励金

再就職相談室の設置を行った場合に支給されます。

在職求職高年齢者等受入給付金

退職した再就職援助計画対象者を7日以内に雇用した会社に支給されます。ただし、平成13年12月1日から平成17年3月31日までは、「退職した会社と受入する会社との間に資本・人事・取引等の密接にないこと」という支給要件が、「50%を超える資本関係がないこと」という支給要件に緩和されています。

再就職支援会社活用給付金（平成13年12月1日より新設）

民間の再就職支援会社を活用し、退職後7日以内に再就職した場合に支給されます。

【助成金額】

は1人につき休暇1日あたり5,000円、上限30日までを支給。ただし、平成13年12月1日から平成17年3月31日までは、会社都合による退職者に限り、上限が60日と拡充されています。

は設置に要した費用の1/2（上限100万円）が支給されます。

は1人につき30万円が支給されます。

は再就職会社に支払った費用の1/4（1人あたりの上限30万円）が支給されます。

【お問い合わせ先】

各都道府県の（高年齢）雇用開発協会(<http://www.assoc-elder.or.jp/>)まで

【コメント】

平成13年12月1日より、国の総合雇用対策により、助成金の拡充・新設が行われました。リストラ等による失業者の増加を防ぎ、円滑な再就職を目的として拡充・新設がされています。一定規模以上の会社でないと活用の機会はあまりないかと思いますが、人員削減等のリストラを検討している場合には社員への再就職支援の一環としてこれらの助成金の活用をしてみたいかがでしょうか。

参 考

助成金に関する詳細は以下のホームページでもご覧になれます。

財団法人 高年齢者雇用開発協会のホームページ

<http://www.assoc-elder.or.jp/>

厚生労働省のホームページ（助成金のページ）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html>

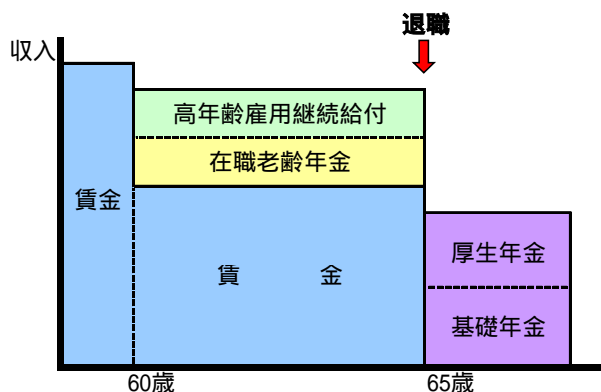
知らない会社は損をする！年金、雇用保険を絡めた高齢者の賃金設計 高齢者最適賃金シミュレーションサービス

給与支給額を半分にしても手取りはほとんど変わらない
その『最適値』をシミュレーションします！



本小冊子でご説明したとおり、60歳以降の収入は次の3本立てで設計することが求められます。

会社から支給される**賃金および賞与**
社会保険から支給される**在職老齢年金**
雇用保険から支給される**高年齢雇用継続給付**



これらを上手に組み合わせ設計を行うことにより、本人の手取り収入をほとんど

減らすことなく、会社の負担を大幅に軽減することが可能となります。名南経営人事労務部ではこの最適な組み合わせのシミュレーションを実施しておりますので、是非ご利用下さい。

サービスの流れおよびコース

お申し込み	シミュレーション実施	結果通知	フォロー
資料の送付 及びお振込み 御社(ご本人)にて確認資料等をご用意頂き、当社にお送りください。また同時に代金のお振込みもお願いします。	賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付について最適な報酬設計を実施し、レポートを作成します。	以下をセットにして納品します。 シミュレーション結果結果の見方シート 解説書 嘱託規程サンプル 高齢者雇用各種書式 助成金の手引き 質問用紙	ご質問用紙によるフォローを実施致します。また助成金申請や就業規則作成などもお気軽にご相談下さい。

なおシミュレーションについては以下の2つのコースをご用意しております。

Aコース 最適報酬設計シミュレーション	1名様 15,000円(消費税別途)
Bコース 最適報酬設計シミュレーション+本人への面談	1名様 50,000円(消費税別途)

ご本人への面談は御社指定場所にて行ないます。但し名鉄神宮前駅より片道60分以内の場所とさせていただきます。それ以上の遠隔地の場合には個別にお問い合わせ下さい。

この他、就業規則整備、高齢者雇用に関する助成金申請・雇用保険等手続きについても別途承りますのでお気軽にご相談下さい。

名南経営センター概要

総称	名南経営センター
所在地	本館 名古屋市熱田区神宮 2-3-18 第2ビル 名古屋市熱田区神宮 2-6-7 第3ビル 名古屋市熱田区神宮 4-1-26
創立	昭和41年10月
グループ 資本金	約480,000,000円
代表	佐藤 澄男(さとう すみお) 昭和7年4月14日生・愛知大学卒
事業内容	税務会計・労務管理・不動産鑑定・資産運用助言・ファイナンシャルプランニング・経営指導・人事コンサルティング・国際ビジネス助言・リスクマネジメント・ネットワークを利用したビジネス支援事業(E=CALL)・ISO導入支援・財産コンサルタント
外部プレーン クライアント	加藤猛法律事務所、名古屋法務コンサルタントグループ 約1,700件(他E=CALL User約1,550件)
スタッフ	213名(2001年11月1日現在) 税理士20名 社会保険労務士8名 CFP7名 宅地建物取引主任者3名 公認会計士2名 不動産鑑定士1名 行政書士2名 司法書士1名 中小企業診断士1名
沿革	昭和41年10月 佐藤澄男税理士事務所設立 昭和41年 名南労務管理総合事務所設立、行政書士佐藤澄男事務所設立 昭和47年 「名南経営センター」の総称使用開始 昭和50年8月 株式会社名南不動産鑑定所設立 昭和54年 医業部門開設 昭和59年10月 株式会社名南経営コンサルタンツ設立、MAS事業部、資産運用部開設 昭和62年 有限会社名南リスクマネジメント設立 平成元年 第3ビル新築。電算センター開設 平成2年 名南人事賃金システム研究所設立 平成3年8月 株式会社名南M&Aセンター設立 平成4年8月 株式会社名南総研設立 平成4年11月 第2ビル新築 平成5年7月 3つのビルをレーザーでつなぎ、社内LAN構築 平成7年4月 中部企業ネットワーク株式会社設立、通信ネットワークE=CALL稼働 平成8年4月 名南司法書士事務所開設 平成8年7月 株式会社名南経営コンサルタンツと株式会社名南総研が合併 株式会社名南経営に社名変更 平成9年11月 ISO事業部を開設 平成10年7月 中部企業ネットワーク株式会社から株式会社イーコールに社名変更 平成11年6月 株式会社船井財産コンサルタンツ名古屋設立 平成12年10月 株式会社イーコール「MyKomon.com」サービス開始



詳細は以下の公式ホームページをご参照下さい。

<http://www.meinan.net/> <http://www.roumu.com/>

60歳台前半社員の給与はこう決める

～雇用保険と年金を組み合わせたもっとも有利な賃金設計と助成金～

平成14年2月1日発行

著者：名南経営センター人事労務部

大津章敬（監修）

倉光由子（第1章および第2章）

服部英治（第3章）

川上崇洋（第4章）

発行：名南経営センター

<http://www.meinan.net/>

名古屋市熱田区神宮四丁目1番26号

TEL:052-683-7539 FAX:052-683-1185

webmaster@roumu.com

本書の無断複写複製（コピー）は、特定の場合を除き、著作者の権利侵害になります。