

経営・労務管理のエキスパート

事務所ニュース

労働保険事務組合

第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

賀春



2009

I

2009年の年頭に当たり、貴社のますますのご発展を祈念いたします。

さて、昨秋、米大手証券リーマン・ブラザーズの経営破綻以来、世界的な金融危機に進展、わが国の景気にも少なからず影響を及ぼしています。しかし、いまが中小企業のビジネスのやり方、人事労務管理や雇用形態のあり方などを見直すチャンスともいえます。

本年も変わらぬご交誼をお願い申し上げます。

高齢者の在職老齢年金

知って得する



賃金実務

高齢者法では六〇歳代前半高齢者の継続雇用を義務付けていますが、会社として「戦略的にどうしても必要」な人材と、「希望があれば再雇用する」人材の二種類に分けられます。

「どうしても必要な人材」には、賃金面でも相応のオファーが必要で、基本的には在職老齢年金の受給は考えません。働きに見合う賃金を支払うべきで、定年前と比べ、役職・役割等の負担が減った分の減額にとどめるべきです。

「それ以外の人材」については、賃金と年金（＋雇用保険の高年齢者雇用継続給付）を合わせて、必

六〇歳以上高齢者の賃金水準を決める場合、在職老齢年金を考慮する必要があります。「年金受給を前提としない高度技能者等」と「それ以外の再雇用者」では、まったく別個の賃金表を当てはめるのが普通です。賃金と年金の関係がどうなっているか、復習してみましょう。

要年年収の確保を図ります。公的給付で填補される分、「働きに見合うレベル」よりも低く（割安に）

階段状にカット額増加 年金なしの等級も設定

賃金を設定できます。

在職老齢年金は、賃金が低ければカット水準は少なく、賃金が高ければ大幅減額するという「上薄下厚」の仕組みになっています。しかし、六〇歳代前半の老齢厚生年金の場合、なだらかに

調整額が増えていくのではなく、途中で、階段状に減額水準がアップする部分があります。なぜかといえば、賃金・年金のレベルに依拠して、五種類の計算式を使い分ける方式を採用しているからです。

XⅡ基本月額（加給年金額を除いた老齢厚生年金の一月分）
YⅡ総報酬月額相当額（標準報酬月額＋過去一年間の標準賞与月額）
とすると、
① X＋Yが二八万円以下………

停止額Ⅱ（四八万円＋X－二八万円）
×1/2＋Y－四八万円
④ Xが二八万円超でYが四八万円以下………

停止額Ⅱ X－（Y×1/2）
⑤ Xが二八万円超でYが四八万円超………

停止額Ⅱ（四八万円×1/2）
＋（Y－四八万円）

個々人の在職老齢年金は、この式に当てはめて計算する必要があります。早見表をみると、基本となる年金が八万円の人の場合、総報酬月額相当額が三六万円で年金が全額支給停止となります。ポナスも含め三六万円より低い賃金水準にしないと、年金＋賃金の併給型になりません。一般に、併給タイプの再雇用者（最初は報酬比例部分のみ受給）の場合、月給は二〇万円台というケースが多いのは、そういうわけです。

年金受給を前提としない人の場合、月換算四〇万円くらいの収入を確保しないと、本人のプライドを満足できないでしょう。

年金のカットなし
② Xが二八万円以下でYが四八万円以下………
停止額（月当たり）Ⅱ（Y＋X－二八万円）×1/2
③ Xが二八万円以下でYが四八万円超………