

60 歳以上の従業員の賃金と公的年金・雇用保険の関係

保険給付

60 歳以上の従業員様に対する具体的な保険給付は下記の 2 つです。

- ・厚生年金保険 特別支給の老齢厚生年金
- ・雇用保険 高年齢雇用継続基本給付金

用語	厚生年金保険被保険者：	今現在も厚生年金保険に加入している従業員
	雇用保険被保険者：	今現在も雇用保険料に加入している従業員
	??歳に達する日：	??歳の誕生日の 前日

1. 厚生年金保険 特別支給の老齢厚生年金

厚生年金の保険料を**通算して 1 年**以上支払った実績のある 60 歳以上 65 歳未満の者(今現在は厚生年金保険被保険者でなくてもよい)で、国民年金の保険料を支払った期間と厚生年金の保険料を支払った期間が**通算して 25 年**以上ある者は、**60 歳に達した日**の属する月(または前述の 25 年以上を満した 60 歳以降の月)から特別支給の老齢厚生年金が支払われます。厚生年金保険から支払われる老齢に関する給付は別資料『厚生年金と国民年金の内訳と給付開始年齢』のような構成となっています。

2. 雇用保険 高年齢雇用継続基本給付金

原則的には同一事業主に雇われて、その間に**5 年**以上雇用保険料を支払っている被保険者で、60 歳以降の月の賃金総額が 60 歳前の 6 箇月間の総賃金(賞与や臨時給を除く)の平均月額**の 75%**(平成 15 年 4 月 30 日までに 60 歳に達した者は**85%**)を**下回る**場合に、現在の賃金総額の**最大 15%**(平成 15 年 4 月 30 日までに 60 歳に達した者 = 旧制度適用者は**25%**)が、**65 に達する日**が属する月まで支払われます。被保険者でなくなれば、65 歳に達していなくても支給が打ち切られます。ただし、新賃金 + 支給金額が 348,177 円を上回ると、348,177 円 - 新賃金の額が支払われます。また、支給金額が**1,688 円を超えない**場合は、高年齢雇用継続基本給付金は**支給されません**。

被保険者の新旧賃金と支給金額、収入は下表のようになります。

旧賃金が 300,000 円の場合

旧賃金	新賃金 A	新 ÷ 旧	支給率	支給金額 B	A + B	賃金差額	実質差額
300,000 円	225,000 円	75%	0%	0 円	225,000 円	75,000 円	75,000 円
	222,000 円	74%	0.88%	1,961 円	223,961 円	78,000 円	76,039 円
	219,000 円	73%	1.79%	3,921 円	222,921 円	81,000 円	77,079 円
	186,000 円	62%	13.7%	25,489 円	211,489 円	114,000 円	88,511 円
	183,000 円	61%	15%	27,450 円	210,450 円	117,000 円	89,550 円
	180,000 円	60%	15%	27,000 円	207,000 円	120,000 円	93,000 円

61%未満の支給率は 61%の支給率と同じ

旧制度適用者の賃金が 61%まで下がると、45,750 円(183,000 円の 25%)が支給されるので、実質差額は 71,250 円まで縮小する。

各保険給付の兼ね合い

さて、特別支給の老齢厚生年金および加給年金は厚生年金保険の被保険者でなくても受け取ることができますが、高年齢雇用継続基本給付金は雇用保険の被保険者でないと受け取れません。厚生年金保険と雇用保険はまったく別物ですので、双方共に被保険者である必要はないのですが、**60歳以上**の厚生年金保険の被保険者は以下の**不利益**があります。

保険料を今まで通り支払っても、65歳から受け取ることができる老齢基礎年金の額には反映されない。
60歳以上65歳未満の場合、特別支給の老齢厚生年金（加給年金を除く）と賃金の合計が28万円を超えると、その年金が**全額または一部が支給停止**となる。

特別支給の老齢厚生年金が全額支給停止となると、**加給年金も支給停止**となる。

賃金を下げて高年齢雇用継続基本給付金を受け取る場合は、賃金の6%の範囲内で特別支給の老齢厚生年金（高年齢雇用継続基本給付金ではありません。）が支給停止となる。

この老齢厚生年金の支給停止に関しては、別資料『在職老齢厚生年金の支給停止』を参照して下さい。

株式や有限などの法人に使用されている70歳未満の従業員様は原則として健康保険と厚生年金保険の被保険者となります。60歳以上の従業員様にとっては、厚生年金保険料を支払い続けなくてはならない上に年金が支給停止となつては、勝ち取った権利が国の肥やしになるだけです。しかし、1週間の所定労働時間の**概ね4分の3以上労働していない**（概ね4分の3未満）従業員様は、健康保険と厚生年金保険の被保険者とならなくてもよいのです。これを60歳以上の従業員様にあてはめて、労働能力の低下ではなく労働時間の短縮を理由に賃金を下げると、この従業員様には以下の**利益**があります。

特別支給の老齢厚生年金が**全額支給**される。

厚生年金保険料を支払わなくてもよい。

前述の の支給停止がない。

健康保険の扶養になれる（収入合計が**130万円未満**という低所得者・低年金者に限定）。

扶養になれない場合は、健康保険を**任意継続**するか国民健康保険に加入します。

では、ア60歳以降に以前のままの労働条件でいる場合と、イ労働条件変更で健康保険と厚生年金保険の被保険者でなくなった場合とでは、**月々の収入**は下表のようになります。

旧賃金30万円、年間賞与額60万円、特別支給の老齢厚生年金月額15万円、加給年金なしの場合
支給停止額 = **11万円** ({(30万円 × 12ヶ月 + 60万円) ÷ 12 + 15万円 - 28万円} ÷ 2)

ア		イ					
旧年金受取額	旧収入合計	新賃金	新年金受取額	基本給付金	新収入合計	賃金差額	収入差額
40,000円 (15 - 11万円)	340,000円 (賃金 + 年金)	222,000円	150,000円	1,961円	373,961円	-78,000円	+33,961円
		219,000円		3,921円	372,921円	-81,000円	+32,921円
		186,000円		25,489円	361,489円	-114,000円	+21,489円
		183,000円		27,450円	360,450円	-117,000円	+20,450円

旧収入からは健康保険料 + 介護保険料 13,965円と厚生年金保険料 20,901円が引かれる。

新賃金が183,000円の例では、賃金（ある意味では労働時間）が以前の**6割強**なのに、保険料を全額負担しても実質手にする金額は以前より多くなるかもしれません。体力的に不安がある従業員様およびその従業員様を雇う事業主には大きな利点があると思われます。

保険給付の落とし穴

ここまでなら高齢者に対する日本の社会保障制度はありがたいと思いたくなりますが、やはりいい話ばかりではありません。なぜならば、これまでの説明では賃金を下げたり保険適用を免れているので、いざと言うときに保険給付が少額であったり給付がなかったり、退職金の上乗せ額にも影響します。

- ・国民健康保険 私傷病により休職しても手当がでない。健康保険には**傷病手当金**がある。
高齢者にはまず関係ありませんが、**出産手当金**もありません。
健康保険を任意継続すれば問題ありませんが、**任意継続**は出産、死亡に関する給付要件がことなります。
- ・雇用保険 賃金を下げると、退職後の雇用保険の**基本手当**（いわゆる失業手当）の額が少なくなる。
出産、育児・介護に関する給付額も少なくなります。

また、労働時間を週40時間など事業所の定労働時間から**週20時間以上30時間未満**へ変更した場合、雇用保険の被保険者であることには違いありませんが、**短時間労働被保険者**という区分へと変更となります。これにより、退職後の雇用保険の基本手当の受給資格を確認する場合の被保険者期間の計算方法がやや複雑になります。なお、**週20時間未満**の労働時間の従業員様は雇用保険に加入することはできません。とにかく従業員様と十分に話し合いをして、双方の職場生活と家庭生活がより機能する環境を考える必要があります。

検討すべきこと

従業員様の都合により労働時間を短縮した場合は、減少した労働力を補充する必要があります。保険給付等で浮いた人件費で1日5時間程度、週2日程度のアルバイト等を雇って補うことを検討してみてください。**週20時間未満**の労働に対しては、健康保険と厚生年金保険だけでなく雇用保険にも加入する必要はありません。アルバイトの案内はくちコミやお店への広告貼りでも充分ではないでしょうか。