

年金空白時代

(有)働きがい研究所 橋敏夫

(特定社会保険労務士)

2011.12

いよいよ“年金空白期間”始まる！

「平成25年度(2013年度)」

この年は、大きな変更があります。それは「平成25年度に60歳になる人(男性)」から、年金の報酬比例部分が61歳からの支給になり、1年間まったく年金が出なくなります。

会社で雇ってもらえなかったら一切収入がない“暗黒の5年間”の始まりです。

政府は65歳までの再雇用を義務付ける法改正を目指しますが、どうなることかー

会社はいよいよ希望者全員の再雇用を迫られることになりそうです。



65歳まで再雇用義務化 希望者対象に厚労省方針

年金の支給開始年齢引き上げに合わせて60歳以上の雇用を確保するため、厚生労働省は、65歳まで希望者全員を再雇用するよう企業に義務づける方針を固めた。2013年度から実施する考えだ。一方、不安定な雇用が問題となっている、契約社員、期間従業員などの有期雇用については期間に上限を設け、契約満了の時期を決めない無期雇用への転換を促す。いずれも14日の労働政策審議会に提案し、労使の同意を得て、来年の通常国会での法改正を目指す。

現在の高年齢者雇用安定法(高齢法)には、定年後の再雇用について、労使協定で基準を決めれば対象者を限定できる規定がある。このため、希望しても再雇用されない人がいる。

一方、会社員が入る厚生年金は支給開始年齢が段階的に引き上げられている。男性の支給開始が61歳となる13年度には、多くの企業が定年とする60歳以降も働けるようにしないと、無収入の人が出かねない(平成23年12月14日 朝日新聞)

平成16年の高年齢者雇用安定法改正

事業主は(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、
(3)定年の定めのある廃止、のいずれかの措置を講じなければならない。



高齢者等の雇用の安定等に関する法律の 一部を改正する法律の概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での高齢労働力の活用
<経済社会の活力の維持>

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持のための収入確保、
社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう
65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は平成21年3月31日まで、中小企業(常時雇用する労働者数が300人以下の企業)は平成23年3月31日まで)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

改正前

改正後

平成18年4月1日
から施行

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施

義務年齢	62歳	63歳	64歳	65歳
施行	2006 平成18	2007 平成19	2008 平成20	2009 平成21
	2010 平成22	2011 平成23	2012 平成24	2013 平成25
	年度			

65歳までの雇用確保の現状

- 少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約7割
- 原則として希望者全員を対象として少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約3割

※特例(法律の附則に規定)

- 大企業(3年間)
- 中小企業(5年間)

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

大企業は平成21年3月31日、中小企業(常時雇用する労働者数が300人以下の企業)は平成23年3月31日まで。

履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

年金の支給開始年齢の引き上げ

生年月日		受けられる年金					
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
①	男 昭和16.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和21.4.1以前	定額部分					老齢基礎年金
②	男 昭和16.4.2～昭和18.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和21.4.2～昭和23.4.1		定額部分				老齢基礎年金
③	男 昭和18.4.2～昭和20.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和23.4.2～昭和25.4.1			定額部分			老齢基礎年金
④	男 昭和20.4.2～昭和22.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和25.4.2～昭和27.4.1				定額部分		老齢基礎年金
⑤	男 昭和22.4.2～昭和24.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和27.4.2～昭和29.4.1					定額部分	老齢基礎年金
⑥	男 昭和24.4.2～昭和28.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和29.4.2～昭和33.4.1						老齢基礎年金
⑦	男 昭和28.4.2～昭和30.4.1		報酬比例部分				老齢厚生年金
	女 昭和33.4.2～昭和35.4.1						老齢基礎年金
⑧	男 昭和30.4.2～昭和32.4.1			報酬比例部分			老齢厚生年金
	女 昭和35.4.2～昭和37.4.1						老齢基礎年金
⑨	男 昭和32.4.2～昭和34.4.1				報酬比例部分		老齢厚生年金
	女 昭和37.4.2～昭和39.4.1						老齢基礎年金
⑩	男 昭和34.4.2～昭和36.4.1					報酬比例	老齢厚生年金
	女 昭和39.4.2～昭和41.4.1						老齢基礎年金
⑪	男 昭和36.4.2以降						老齢厚生年金
	女 昭和41.4.2以降						老齢基礎年金

← 60歳台前半の老齢厚生年金 →

高年齢雇用継続給付は当分の間、給付か？

平成23年12月労政審

2 高年齢雇用継続給付について

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、「原則として平成24年度までの措置」とすべきとされたが、平成21年12月28日の雇用保険部会報告においては、「60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき」とされた。
- 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の義務年齢が平成25年度に65歳まで引き上げられるが、高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である。
- こうした現状を踏まえ、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置することとし、今後の高齢者雇用の動向に注視しつつ、その在り方について改めて再検証すべきである。

年金68歳支給を目指す政府だが...

厚労省は、厚生年金の支給開始年齢の65歳への引き上げについて、4年前倒しするなど3通りの案を社会保障審議会年金部会に提示した。うち2案は、原則65歳から支給の基礎年金も含め、支給開始年齢を68歳に引き上げる案とセットになっている。長寿で年金受取期間が長くなる中、給付費を抑え年金財政の破綻を防ぐ狙いがあるが、老後の生活設計を直撃する中身だけに加入者の反発は避けられそうにない。

会社員が加入する厚生年金は現在、3年に1歳ずつ、支給年齢を65歳まで引き上げている途中だ。基礎年金相当の定額部分の年齢引き上げを平成25年度(女性は30年度)に終え、報酬比例部分は37年度(同42年度)までに引き上げる計画だ。

厚労省が示した案は、(1)この引き上げスケジュールを「2年に1歳」ずつに前倒しし65歳に引き上げる(2)現在の「3年に1歳」の引き上げを維持しつつ、基礎年金も含め支給開始を68歳に引き上げる(3)「2年に1歳」のペースで、基礎年金も含め支給開始を68歳に引き上げるの3案。

女性の報酬比例部分の引き上げも前倒しで行うことで、「2年に1歳」ペースで33年度、「3年に1歳」の場合でも37年度から男女とも65歳支給へと移行する。いずれも年金受給年齢を遅らせて給付費を抑制しようという狙いがある。

「2年に1歳」ペースに早めると、65歳への引き上げ完了は男性で4年、女性で9年前倒しとなり、支給開始年齢が61歳から62歳に引き上がる28年でみると、厚生年金の給付費は約8千億円縮小する。(2)(3)案のように基礎年金の支給開始年齢を68歳に引き上げた場合には支給開始年齢を1歳引き上げるごとに公費支出を5千億円削減できる。

だが、65歳への引き上げを「2年に1歳」に早めると、61歳から年金を受け取れるはずだった現在57歳の男性は受給が1年遅れて62歳からとなる。51～56歳も男性で受給開始が今より1、2年ずれ込むため、社保審年金部会では「老後の生活設計に影響する」との批判が相次いだ。

支給開始年齢自体を68歳に段階的に引き上げる場合はどうか。

(2)案では、年金支給開始年齢は基礎年金・厚生年金ともに現在47～48歳の男女で66歳、45～46歳で67歳、44歳以下で68歳に引き上げられ。(3)案でも現在53歳で66歳、52歳で67歳51歳以下で68歳からの支給となる。

3案とも、受給者が多く支出増の大きな要因とされている団塊の世代(現在62～64歳)に影響は出ず、50代以下の若い世代にしわ寄せがいく中身だ。

[産業経済新聞社 2011年10月26日(水)]

年金68歳支給案 見送りへ

民主党厚生労働部門会議年金作業チームの11月22日の会合。座長の和田隆志衆院議員はこう切り出した。「第一の前提として、支給開始年齢の引き上げは見送りでいいですね」

政府・与党が進める社会保障・税一体改革で年金制度改革を担う同チームではこの日までに、厚生労働省が示した厚生年金の支給開始年齢の引き上げ案に、「一層の引き上げを議論する状況ではない」「雇用対策の充実が先だ」など、反対が相次いでいた。和田氏が議論集約の最初に、今回は引き上げを見送ることを確認したのもそのためだ。

厚労省が10月11日の社会保障審議会年金部会に示した三つの引き上げ案は、大きな反響を呼んだ。すでに60歳から65歳への引き上げを段階的に実施しているにもかかわらず、さらに68歳まで引き上げたり、引き上げペースを速めたりする内容だったからだ。

日本ほど高齢化が進んでいない欧米でも、米国とドイツは67歳、英国は68歳への引き上げをすでに決めている。同チームも最終的には、引き上げを完全に葬り去ることはせず、「中長期的課題」と位置づけた。

[読売新聞社 2011年12月6日(火)]

「年金がまったくない年代」を雇用する際に、会社はいくらの給与を払うのか？

橋敏夫 の本音のつぶやき

「60歳の一般社員に対する給与は、20万円前後が良い。なぜなら、年金の報酬比例部分および高年齢雇用継続給付を含めて、手取りが30万円近くになるから」と提案してきた。

さて、今後は、どう提案するべきか？ 給与20万円では手取り16万円になってしまう。25万円でも手取り20万円にしかない。



“65歳まで”を見据えた賃金再設計が必要になるのか？

橋 敏夫 の本音のつぶやき

「65歳まで、希望者全員を雇用することを前提とした場合、給与は50代から見直し減額することになるのだろうか？」



正社員の職はもはや“イス取りゲーム”か？ 進む継続雇用 落ちる就職内定率

◆大卒内定率最低68.8% 「就職大氷河期」突入か

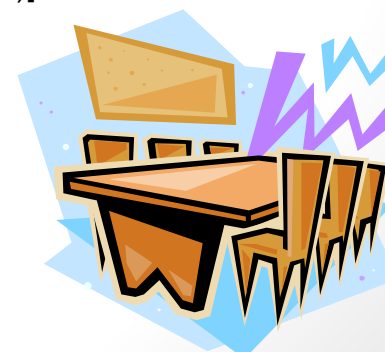
厚生労働省と文部科学省の調査で、今春の大卒予定者の就職内定率が前年同期を4.3ポイント下回り、68.8%と過去最低を更新したことで、“就職大氷河期”突入の懸念が一層高まった。

就職難は、その世代の非正規雇用の常態化や所得低下などを招き、長期化は社会全体に大きな損失を与える。

■推計12万6千人

政府によると、今春大卒予定者のうち就職希望者は約40万5000人。今回の内定率を当てはめると、約12万6000人が就職が決まっていない計算になる。

[読売新聞社 2011年1月19日(水)]



ご覧いただき
ありがとうございました
明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは
TEL ; 0776 (57) 1380
FAX ; 0776 (57) 1370
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

福井県の給料・退職金、就業規則、社員研修
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201
URL: <http://www.hatarakigai.co.jp>