

daily コラム

2013年2月25日(月)

〒810-0001 福岡市中央区天神2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
笠井良一税理士事務所 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

年金の空白時代の到来

厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

高年齢者雇用安定法では企業に対し、65歳までの 定年の引き上げ 継続雇用制度の導入 定年制の廃止のどれかの措置を行う事としていますが、8割以上の企業が継続雇用制度を利用しています。平成25年4月から厚生年金の受給開始年齢が60歳から61歳に引き上げられます。今後3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、平成37年4月には65歳からの開始となります。それに伴い今までは継続雇用制度の対象者基準を労使協定で決めておくとその基準によって選別できていましたが、4月より希望者全員を継続雇用する仕組みとなります。但し、厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に到達した後は、今までの選別基準を使える12年間の経過措置が設けられています。

全員継続雇用が困難な時

年金の受給開始年齢が引き上げられる事は、60歳になっても年金がすぐには支給されない空白の時代が到来したという事です。自社だけでなくグループ内企業での継続雇用でも良いとされていますが、65歳までの希望者全員を継続雇用するのが難しい企業もあります。その場合は経過措置期間で生年月日に応じて継続雇用基準を適用して行

くことができます。

労使協定で継続雇用対象者基準を定めている企業は直ちに希望者全員の65歳までの雇用をすることが困難な場合に、経過措置期間が認められています。次の人は継続雇用の対象者基準が適用できます。

平成25年4月～28年3月 61歳以上
平成28年4月～31年3月 62歳以上
平成31年4月～34年3月 63歳以上
平成34年4月～37年3月 64歳以上

経過措置期間に対応した基準作成

この経過措置は平成37年3月まで行われますが、以前は60歳以降の雇用契約を更新する場合は雇用基準を設け、基準に該当した者だけを継続雇用する事が認められていました。この制度を今後も使い、少しでも人件費の抑制を計りたい、残す人を選別したいと言う場合には経過措置で少しずつ65歳までの継続雇用を進めて行くことになるでしょう。今まで基準を作っていなかった企業でも平成25年3月までに労使協定で継続雇用基準を作り、就業規則の変更を届出すれば適用することができます。



年金の空白と
ならない期間
は継続雇用基
準を設けるこ
とができます