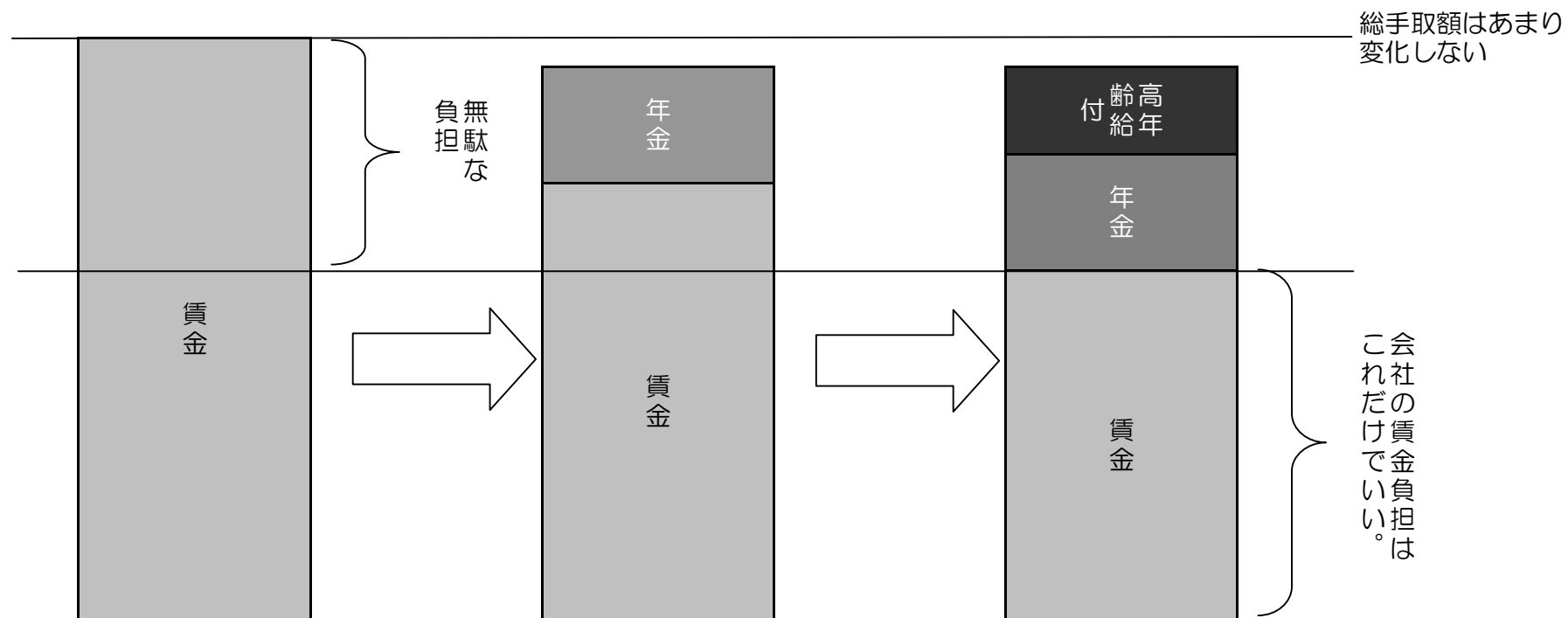


高年齢者の賃金設定の考え方

60歳以上の従業員を定年を経て再雇用する場合、会社としては賃金の額をどう設定するかという問題があります。20%や25%減額する例が多いようですが、これであれば会社にも本人にもメリットは少ないので避けるべきです。この場合、賃金額は40%以上の大幅な減額が得策です。

なぜなら、これにより本人には年金の受給権が発生し、雇用保険の高年齢雇用継続給付とあわせて、手取り額の減少を緩和するための国による措置があり、多くの場合は年金、給付金の支給額が最高になるからです。

また、会社がどんなに人件費を負担しても、それによって本人の年金が支給停止になったり、高年齢雇用継続給付が不支給になったり、権利を行使できなくなるので本人にもメリットは無し、会社にとっては無駄な負担といえます。



高年齢給付金、年金共に支給なし

賃金低下で年金受給可能

大幅な賃金低下で高年齢給付、年金共に受給可能

年金額は現在の報酬額および過去1年間の賞与額により変わりますが、高年齢雇用継続給付の額は賞与は関係なく、給与のみで60歳を境にどれだけ賃金下がったかの割合によって変わります。

