



「雇用と年金の接続」とはどのようなことでしょうか？

図の中で60歳から年金の支給開始年齢まで↓(矢印)が伸びています。この↓(矢印)の期間は希望者全員が継続雇用制度の対象となりますので、年金を受けられるまで働くことができます。これが「雇用と年金の接続」です。

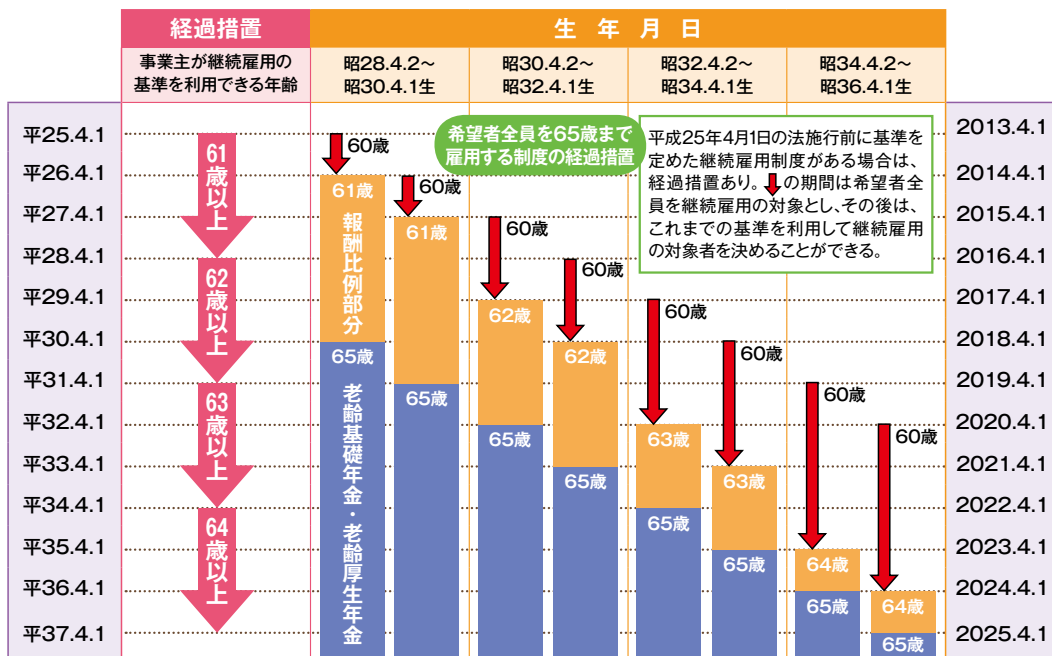


「経過措置」とはどのようなことでしょうか？

希望者全員を65歳まで雇用する制度とするまでの段階的な措置です。この措置の対象は、平成25年4月1日の法施行前に既に基準を定めた継続雇用制度を導入している事業主で、雇用と年金が接続した以降は、これまでの継続雇用制度対象者の基準を利用できます。なお、経過措置は、年金の支給開始年齢に合わせた内容になっています。



[ 厚生年金の支給開始年齢と継続雇用制度の対象者を限定する基準の経過措置 ]



※年金の支給開始年齢は男性の場合(女性の生年月日は5年遅れだが、経過措置は男性と同時)

年金

Topics

年金の繰り上げ受給

65歳未満の厚生年金(報酬比例部分)の支給要件は、厚生年金の加入期間が1年以上あり、公的年金の保険料納付済期間や免除期間等の合計が25年以上あることです。支給開始年齢は生年月日によって段階的に60~64歳へ引き上げられますが、「繰り上げ受給」により支給開始年齢より早く年金を受け始めることも可能です。ただし、繰り上げ受給した場合は、障害年金が支給されないなどのデメリットもあるので注意が必要です。

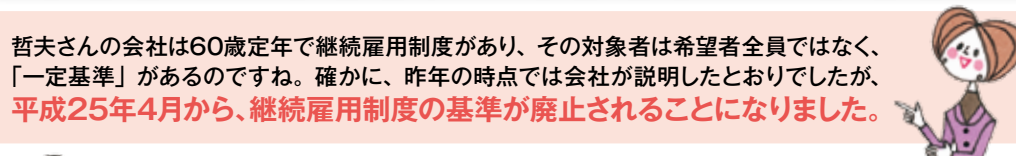


雇用と年金の接続

平成25年4月1日から厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢が引き上げられるに伴い、高齢者の雇用に関する制度が改正されます。



うちの会社は60歳定年なのですが、定年後も継続して働きたいかどうか会社から昨年聞かれました。でも、継続して雇用してもらえるかどうかは、一定の基準を満たす必要があるそうです。60歳で退職すると、年金の支給が始まる61歳まで1年あくので心配です。  
(哲夫・58歳/昭和29年11月生まれ 会社員)



哲夫さんの会社は60歳定年で継続雇用制度があり、その対象者は希望者全員ではなく、「一定基準」があるのです。確かに、昨年の時点では会社が説明したとおりでしたが、平成25年4月から、継続雇用制度の基準が廃止されることになりました。



「基準を廃止する」ということは、希望者全員が定年後も継続雇用されるということでしょうか？

哲夫さんの場合は、定年の60歳から年金の支給が始まるまでの1年間は、希望すれば継続雇用の対象となり、雇用と年金が接続しますよ。改正法を簡単に説明しておきましょう。



高齢者雇用安定法の改正

改正高齢者雇用安定法の詳細については、厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

平成24年8月29日 改正法成立 → 平成25年4月1日施行

少子高齢化が進んで労働力人口が減少する中、高齢者など働くことができるすべての人の就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められています。定年制を持つ多くの会社が導入している継続雇用制度の中には、対象者を「一定の基準」によって決めている場合もあります。今回の改正は、この基準の廃止等により希望者全員が65歳まで働けるよう、高齢者の雇用確保措置を充実させる内容となっています(ただし「基準の廃止」は経過措置あり)。

※定年制度の有無、定年後の雇用確保措置(定年の廃止、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入)、継続雇用制度の対象者の基準の有無・基準の内容、継続雇用時の労働条件などは、会社によって異なります。詳しくは、会社の就業規則等でご確認ください。

※ただし、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合には、継続雇用の対象外とすることもできます。就業規則に定める事由については、厚生労働省のホームページや会社の就業規則でご確認ください。



横山玲子 社会保険労務士

よこやま・れいこ 横山玲子社会保険労務士事務所代表。  
「パート・高齢者、非正社員の処遇のしくみ」(中央経済社・共著)などの著書がある。  
横山玲子社会保険労務士事務所ホームページ <http://www.r-yokoyama-office.jp/>