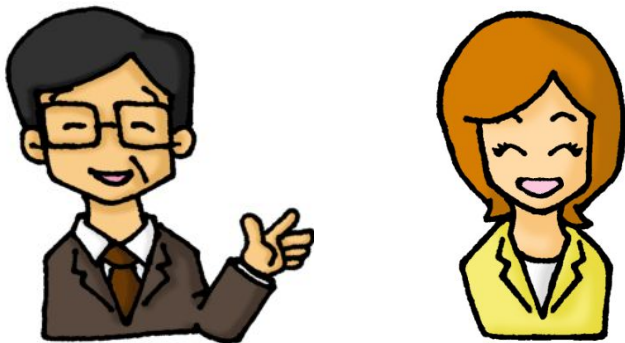


Manager-report

京都人事 企業経営レポート

こうすれば安心、就業規則

再雇用する時の 給与決定基準



再雇用後の勤務形態 労働時間に応じた給与と年金の調整は？

再雇用・継続雇用後の給与設計

定年前の処遇や給与を引き継ぐ必要はありません。
パートや嘱託などの勤務形態で運用する方法が一般的です。

65歳までの年金

給与と賞与の1/12を合算した月(総報酬月額)と年金月額の合計が28万円を超える場合は、超えた額の1/2が年金月額からカットされます。
なお、46万円を超える場合は、また、別の計算方法により、カットとなります。

65歳以降の年金

給与と賞与の1/12を合算した額(総報酬月額)と年金月額の合計が46万円までであればカットはありません。ただし、65歳以降の年金月額には、国民年金である基礎年金は支給調整の対象ではありません。基礎年金をのぞく、厚生年金が10万とすると、給与は36万までカットなく支給されます。

65歳以降は、一般従業員の年金調整は、ほとんど対象になりません。

再雇用勤務の給与を決定するにあたり、経営者の方がその方の年金額を確認しようとしても、個人情報だの、プライバシーだのと言われることもよくあります。それは、多くの方が、思っていたより年金額が低かったりするからかもしれません。60歳支給される一部年金は、厚生年金の報酬比例部分のみです。定額部分はつまり65歳以降は基礎年金として支給される部分(約65000円)は、60歳～支給開始年齢までの数年間は支給されず、本来の年金額から65000円程度の定額年金部分を引いた額となります。となると、40年程度、しっかり年金をかけた方以外は、だいたい18万位までの給与は、ほぼ、減額の対象とならず、それ以上の給与については、年金との調整をうけるというのが、目安となります。

こうすれば安心、再雇用社員の就業規則

(目的)第1条 この規程は、〇〇株式会社（以下「会社」という）の就業規則第〇条により、定年退職後に会社で再雇用される者（以下「再雇用者」という）の取扱いについて定める。

(定義)第2条 再雇用者とは、定年退職後において、会社と「再雇用契約書」を締結して、再雇用される者をいう。

(再雇用の基準)第3条 再雇用を希望する者のうち、次の要件を全て満たすものを再雇用する。

- 一 本人が再雇用を希望しており、意欲がある。
- 二 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない。
- 三 過去3年間の人事考課がB以上である。
- 四 過去5年間で無断欠勤がない。

(再雇用の手続き)第4条 再雇用に関する手続きは次のとおりとする

- ・ 会社は、定年退職が予定されているものに対して、再雇用制度に関する説明を行うとともに再雇用の希望調査を実施する。
- ・ 再雇用を希望する者は、定年退職日の6ヶ月前までに再雇用申込書に必要事項を記入して会社に再雇用を申し出る。
- ・ 会社は、再雇用希望者が第3条および第6条の基準をみたす場合、会社と再雇用希望者は、「再雇用契約書」を締結し、再雇用後の賃金等労働条件を確認する。

(再雇用の契約期間)

第5条 再雇用の契約期間は原則として1年間とする。

(契約の更新)

第6条 再雇用者の契約更新は、次の要件を全て満たすものとする。

- 一 本人が契約更新を希望しており、意欲がある。
- 二 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない。
- 三 契約期間中の人事考課がC以上である。

(職務内容)第7条 本人の能力等を勘案して個別に決定する。

(勤務時間)第8条 再雇用者の勤務時間は、原則として次のとおりとする。但し、この時間以外の勤務時間で就業する場合は、個別の契約で定める。

始業時刻 午前9時 終業時刻 午後5時

休憩時間 正午から午後1時

(給与)第9条 再雇用者の賃金は基本給、時間外労働手当、休日労働手当とする。基本給は、本人の勤務形態、人事考課等を総合的に判断し、個別に決定する。

(昇降給)第10条 契約更新時において、昇給または降級を行う。

(賞与)第11条 支給しない。

(退職金)第12条 支給しない。

(その他)第13条 本規程に定めのない事項は、就業規則の規定に準ずるものとする。

附 則 この規則は平成24年1月1日から実施する。

定年後の再雇用者、継続雇用者の最適賃金とは？

一般社員の場合、仕事の内容にもよりますが、定年後の再雇用者、継続雇用者の給与基準は、20%～30%程度の支給水準を下げた給与設計を行います。すでに、60歳の定年前に、一定割合で給与額が引き下げられている場合であっても、何年かにわたり、さらに、少しずつ減額する場合も多くみられます。

「手取り額」が最大になるように、公的制度を活用しよう

60歳以降も働き続ける場合で、60歳時の賃金より25%以上下がる場合には、雇用保険に5年以上加入していたなど、一定の要件をクリアする人に、雇用保険から高齢雇用継続給付が支給されます。これを活用し、在職老齢年金や高齢雇用継続給付を受け、税金や保険料が少なくなることで、手取り額を確保することが可能です。

「最低賃金+a」を時給とし、あとは手当でカバーしよう

高齢者は、意欲、能力、健康状態が人によりかなりばらつきがあります。企業は、製品やサービスの提供を通じて利益を上げることが目的です。一方で、労働者である以上、労働時間、最低賃金など、守られる権利も多くあります。「最低賃金+a」とその人の労働時間数から、給与を概算しましょう。

65歳以降の再雇用は、契約期間をしっかりと定め更新の条件を確認しよう

65歳以降の雇用契約については、雇用契約期間をしっかりと定め、契約更新の有無、どのような状況であれば、契約更新するのか、などを明示し、確認しておきましょう。契約期間が1年以内であれば、昇給なども次の契約時に行えばよいことであり、評価もおこないやすくなります。

