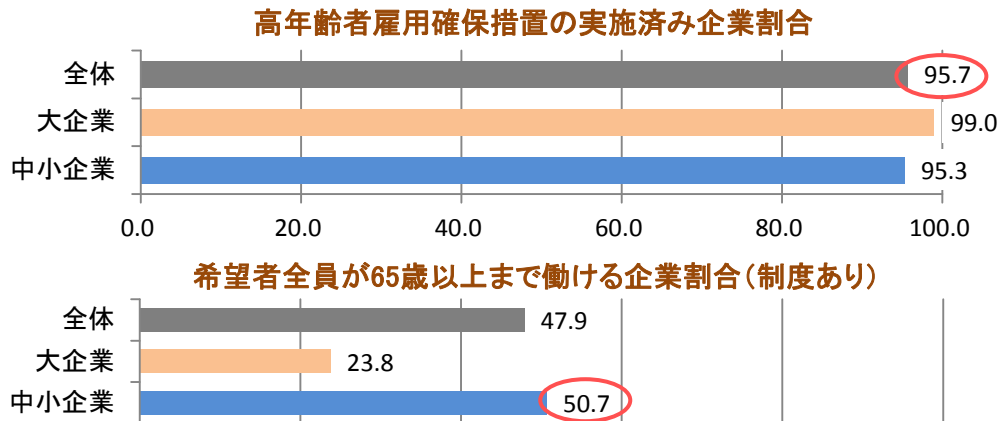


年金の2013年問題と65歳までの雇用確保

65歳までの雇用は確保されていますか

高齢者雇用確保措置の実施企業について厚生労働省の調査では、全体で95.7%が実施済みで、希望者全員が65歳まで働くことができる企業は中小企業で50.7%と高くなっています。



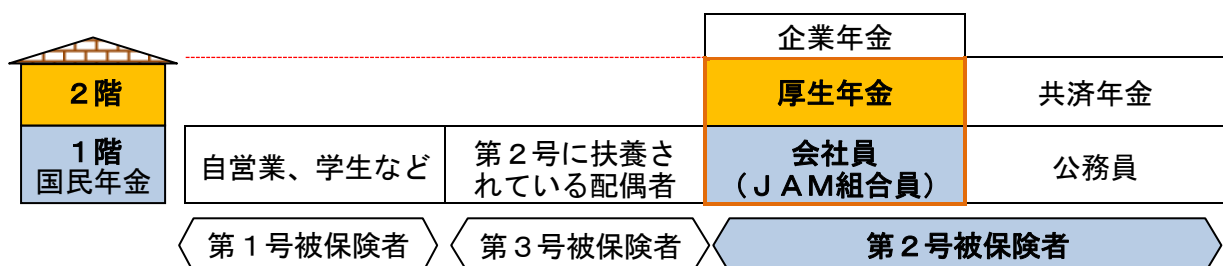
出所：厚生労働省「職業安定局」2011年10月

2013年問題とは一言で...

2013年4月2日以降に60歳の誕生日を迎え定年する男性（女性は2018年問題）は、雇用が確保されていないと、段階的に厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられるため、「無年金・無賃金」になり、無収入となる期間が生じる問題のことであります。

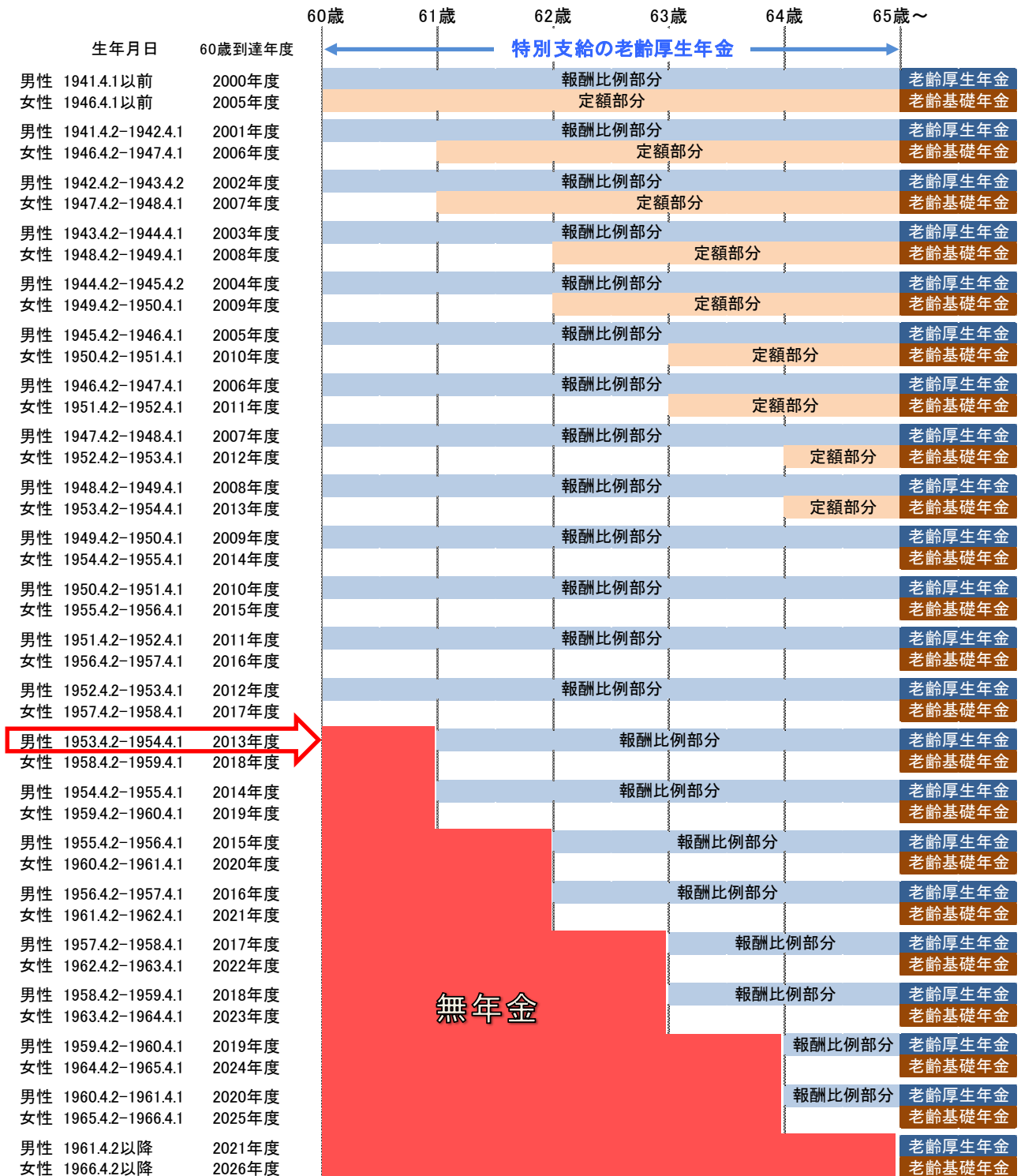
公的年金のしくみ

1. 社会保障の一環として国が管理運営をしている年金制度で、厚生年金・国民年金・共済年金などがあります。
2. 年金が支給される条件は3種類あります。
 - ① 年をとったとき———（老齢年金）
 - ② 障害状態になったとき———（障害年金）
 - ③ 死亡したとき———（遺族年金）
3. JAM組合員（正社員）は、第2号被保険者で1階部分の国民年金（すべての国民共通の基礎年金）と2階部分の厚生年金に加入しています。また、保険料は労使折半で、賃金・一時金から控除されています。給与明細には「厚生年金保険料」となっていますが、国民年金と厚生年金に振り分けられています。
4. 企業年金は、会社が社員のために上乗せで年金を支給する制度です。制度の有無、内容によって各組合で異なり、確定給付年金、確定拠出年金、厚生年金基金、税制適格退職年金（2012年3月末で制度廃止）、中小企業退職金共済制度（中退共）、特定退職金共済制度、自社年金などの種類があります。 * 中退共加入事業所検索⇒<http://chutaikyoo.taisyokukin.go.jp/kinrou/kensaku/index.html>



年金の支給開始年齢

1. 厚生年金保険法の改正により年金の支給開始年齢が65歳になることが決まりました。
2. しかし、被保険者にとって大変不利益となることから、60歳から65歳に達するまで段階的に「特別支給の老齢厚生年金」が支給されることになりました。
3. 60歳以降で被保険者として在職中の場合は、「在職老齢年金」となります。
4. 特別支給の定額部分の支給開始年齢が引き上げられ、続いて報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられます。
5. そして、2013年度に60歳定年を迎える男性が初めて”無年金”になります。



高齢者雇用安定法と65歳までの雇用確保

急速な少子高齢化の進行により、60歳（定年）以降も働いてもらい社会全体の経済を維持させることが必要になりました。改正高齢者雇用安定法は、2004年6月に成立し、2006年4月1日から施行されています。

1. 高齢者雇用確保措置の実施義務

事業主は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度（勤務延長制度、再雇用制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

改正高齢者雇用安定法第9条

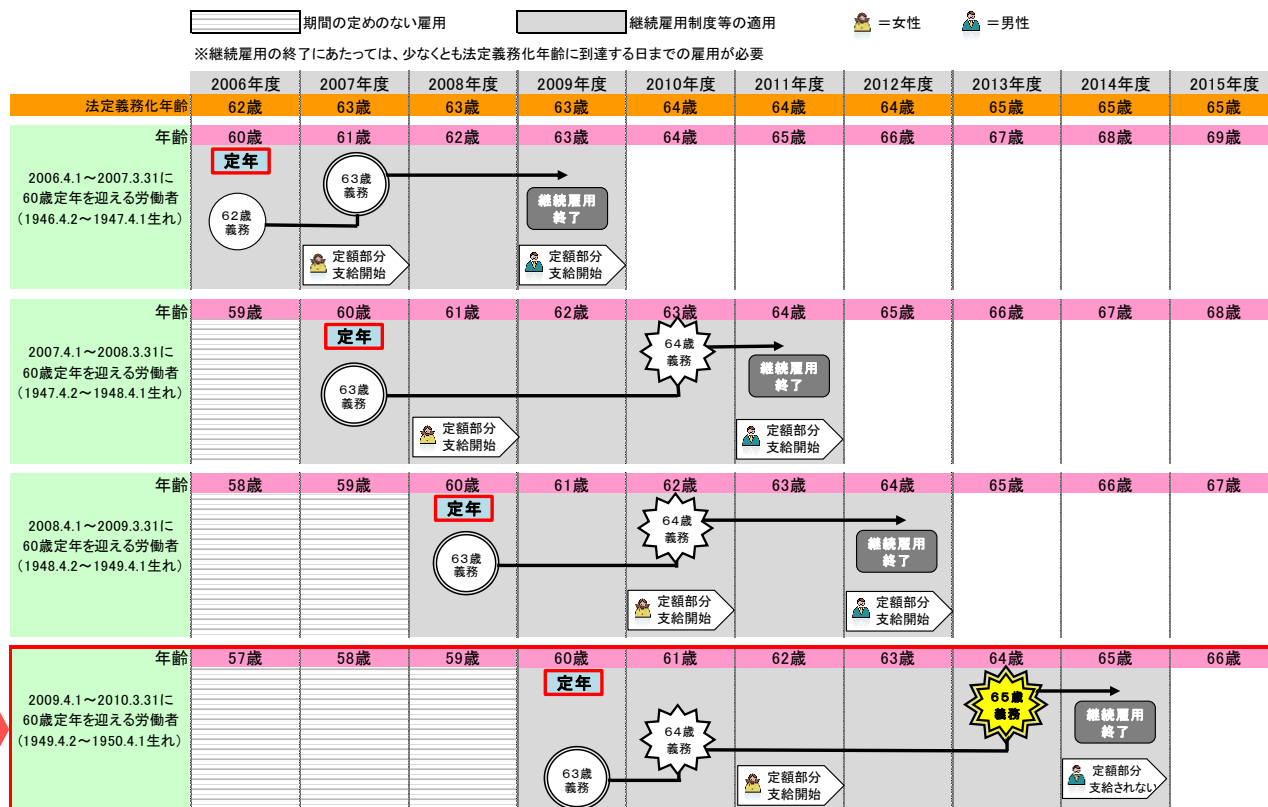
原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められていますが、労使協定（十分な協議が必要）により、健康状態などを選定基準とすることができる。

2. 高齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢

2006年4月1日～2007年3月31日	: 62歳
2007年4月1日～2010年3月31日	: 63歳
2010年4月1日～2013年3月31日	: 64歳
2013年4月1日以降	: 65歳

高齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引き上げのイメージ

(60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合)



2009年4月1日以降は、60歳定年到達者の雇用終了年齢は65歳

- ① 2009年4月1日以降の60歳定年者は63歳までの雇用確保義務。
- ② 61歳になった2010年度では64歳までの雇用確保義務。
- ③ 64歳になった2013年度では65歳までの雇用確保義務。

JAM 65歳までの雇用・所得確保に向けた当面の指針

はじめに

1. 少子高齢化の進展は、公的年金制度が将来にわたりどのように持続できるのか、大きな問題を投げかけている。人口減少による生産年齢人口の減少は、働いて所得を獲得する労働者の数を出来る限り増やしていく取り組みを広げ、強化していくことを、社会的な課題に押し上げようとしている。そこでは、若年者の雇用、女性の就労、高齢者雇用の確保・拡大を目的とする、雇用環境整備と所得の向上・改善が必要となる。
2. 公的年金の支給開始時期の延長に伴う60歳台の雇用・所得確保では、希望者全員の雇用と共に65歳までの無年金状態への漸次移行に対応する個別労使における制度整備が求められている。現在、厚労省労政審で高齢者雇用安定法の改正が審議されているが、現行法が、希望者全員の雇用を担保していないことも、審議の重要な焦点となっている。
3. 希望者全員が65歳まで働くことが出来る社会を実現していくための、個々の労使に課せられた課題には、例えば、次のようなものがあり、その対応には中長期的な取り組みも必要である。
 - (1) 仕事の確保
 - (2) 仕事のやり方や職場環境の改善による就労可能期間の延長
 - (3) 仕事に対応した賃金及び就労形態の在り方の検討
 - ① 仕事の質の向上と賃金水準
 - ② 労働時間
 - ③ 選択的就労形態の設定
 - (4) 職場全体に関わる労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスの実現
 - (5) 組合員化
4. 上記の観点に立って、希望者全員の65歳までの雇用確保に向けた、個別労使における当面の取り組みについて、以下の通り提起する。

I. 希望者全員の雇用確保

1. 定年年齢の延長、定年制の廃止、高齢者継続雇用制度の何れかによって、希望者全員の65歳までの雇用を確保する。
2. 65歳まで雇用する対象労働者が希望者全員となっていない場合には、希望者全員を対象とする制度への変更をはかる。

II. 賃金について

1. 60歳以降の賃金については、大別して次の考え方があある。
 - (1) 在職老齢年金、高齢者雇用継続給付金の受給を前提として賃金を決定する。
 - (2) 在職老齢年金等を考慮しないで、その賃金を決定する。
2. 在職老齢年金等を前提する場合には、無年金の到来時期に応じてその補填を賃金で行う。
3. 在職老齢年金等を前提としない場合も、無年金移行に並行して、賃金の増額を求める。
4. 60歳以降の無年金状態に対応する賃金水準の、当面の目安を次の何れかとする。
 - (1) 年収ベースで月当たり28万円 *1)
 - (2) 月例賃金ベースで22万円 *2)
 - (3) 月例賃金ベースで55～60歳の平均額の60% *3)
5. 定年延長又は廃止において、60歳後就労期間の長さに応じて60歳前からの賃金水準を調整する場合は、不利益変更が発生しないよう十分に配慮するものとする。

III. 継続雇用者の組合員化

高齢者の賃金・処遇の在り方については、継続的な労使の検討課題、交渉課題としていく必要がある。従って、その当事者である継続雇用制度下での継続雇用者は、組合員であることを基本とする。

以上

《 参考 》

*1) 総務省・2010年家計調査/60歳～64歳の世帯主収入 = 282,590円

*2) JAM2010賃金全数調査/55歳～59歳の平均賃金 = 375,225円 × 60% = 225,135円

*3) *1)282,590円は、総務省・2010年家計調査/55歳～59歳の世帯主収入456,926円の約60%