

くらしナビ 生活スタイル

厚生年金の支給開始年齢引き上げスケジュール



※ただし男性の場合。女性は5年遅れで引き上げが始まる

年金空白 どうしのぐ？

4月から、会社員OBらを対象とした厚生年金のうち男性の支給開始が61歳に引き上げられました。これまでの厚生年金は60歳から一部、受け取れたので大きな変化です。60歳で定年退職する人は、給料も年金も受け取れない空白期間が生じるため「2013年問題」ともいわれています。その対応策として、希望者全員を65歳まで雇うことを義務付けた「改正高年齢者雇用安定法」も4月から施行されました。注意点をQ&Aで紹介します。

●25年、男性65歳から

Q これから先も、厚生年金を受け取れるのは61歳からなの？

A いいえ。今後2025年までかけて、3年ごとに1歳ずつ引き上げられます。61歳からの支給は1965年4月1日生まれの人まで。55年4月2日以降、57年4月1日生まれの人、62歳からの支給になります。最終的に61年4月2日生まれの人から後は、国民年金と同じ65歳から

の支給になります。これは男性の場合で、女性は男性の5年遅れて2018年から引き上げが始まります。

Q 厚生年金を60歳から受け取る方法はないの？

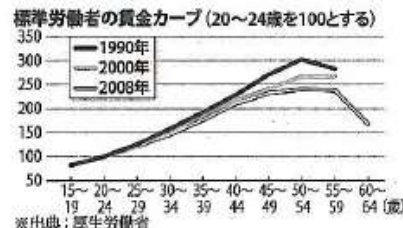
A 希望すれば、繰り上げて60歳から受け取ることもできます。厚生年金を繰り上げると、国民年金(老齢基礎年金)部分も60歳から受け取るようになります。繰り上げると厚生年金部分が減額されるだけでなく、国民年金部分も減らされ、61歳以降も本来の支給額にはなりません。

1カ月繰り上げることで0.5%減らされるため、例えば、今年6月に60歳の誕生日を迎える人が60歳から受給すると、減額率は厚生年金は1年繰り上げるので6%、国民年金部分は5年繰り上げることで10%にも上ります。平均寿命が延びていることを考えると、繰り上げはあまりお勧めできません。

●大半は契約・再雇用

Q 年金が出るまで本営で希望者全員を雇ってほしいの？

A 改正高年齢者雇用安定法に関する運用の指針では、心身が業務に耐えられない状態だったり、勤務状況が著しく不良だったりするなど、就業規則に定める解雇や退職理由に当てはまれば、継続雇用しなくてもよいとなっています。



働き方変わらず賃金減少

労働政策研究・研修機構が、60～64歳の継続雇用者に、定年到達時点と比べた現在の賃金水準を調査(2011年、回答数2802)したところ、下がったとする人が83%。変わらないが9.8%で、上がった人は0.7%だった。

賃金下がった人に、減少幅を聞くと、男性は「30～50%未満」下がったとする人が35.7%で最多。次いで「50%以上」が30.2%。女性は「20～30%」が21.8%で最も多かった。一方、60歳以前と比べ、仕事の内容や責任の重さ、労働時間がどう変わったかを尋ねたところ、男女とも「全く(ほとんど)変わっていない」が最も多く、全体では58.4%だった。賃金は下がっても働き方は同じという人が多いようだ。

グラフは厚生労働省による標準労働者(同一企業に継続勤務する人)の賃金カーブ。

ただし、定年延長や廃止で雇用継続に対応する企業は少なく、定年後に嘱託職員や契約社員として再雇用するものがほとんど。この場合、「契約期間は1年で65歳が上限」という企業が大半です。1年ごとに契約内容が見直されることに注意しましょう。

●減収補う制度も

Q 継続雇用された後も現役並みの賃金がもらえる？

A それは難しいそうです。60歳以降にもらう賃金の額は、定年前の6～7割というところが多く、約20%の企業では定年前の半分になる。この調査結果もあります。特に大企業で賃金の削減率が高いようです。

60歳以上65歳未満で、雇用保険に加入している人は、減収の一部を補ってくれる「高年齢雇用継続給付金」という制度もあります。なお給付金を受けるには、一定の要件を満たす必要があります。詳しくはハローワークや勤務先で確認することをお勧めします。

【山崎友紀子】

す。逆にいうと、ほどほど健康で勤務態度も悪くなければ、継続雇用を拒否されるのは考えにくいことです。なお過去に継続雇用を認められなかった従業員が会社を訴え、会社側が敗訴するという最高裁の判例もあります。

特定社会保険労務士の東海林正昭さんは「勤務態度、問題があれば、定年前に指摘を受けるはず。定年時にもなく、突然『態度が悪い』と行って雇用継続しない、というのは通らないのでは」と話します。