



APO_社労士通信

高齢雇用継続給付と給与の調整

雇用保険の高齢雇用継続給付は、働く意欲と能力がある高齢者について、60歳から65歳までの雇用継続を援助・促進することを目的とし、平成7年4月に施行されました。具体的には、60歳以上65歳未満の被保険者が、原則60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働いている場合に支給されます。高齢雇用継続給付は2種類あります。

- ① 高齢雇用継続基本給付金・・・雇用保険の失業給付を受給していない方が対象（継続雇用/失業後すぐに再就職の方等）
- ② 高齢再就職給付金・・・雇用保険の失業給付の受給中に再就職した方が対象

《今回は、①の高齢雇用継続給付金と給与の調整について、一般的な継続雇用の方の例で考えてみましょう》

例：A社勤続40年のTさんは、平成21年6月に60歳になります。A社では60歳の誕生日の末日をもって定年になりますが、Tさんは定年再雇用制度により、7/1から嘱託社員となりA社で継続雇用されることになりました。しかし、賃金は再雇用前に比べ低下し、7月：18万円、8月：20万円でした。そこで人事部は高齢雇用継続給付金を申請する事にしました。

<p>■まずは受給資格確認&60歳時の賃金登録をします。</p> <p>《受給資格要件》</p> <p>①60歳以上65歳未満の被保険者であること</p> <p>②被保険者であった期間が通算して5年以上あること</p> <p>*賃金月額：原則60歳到達日直前6ヶ月の賃金額の合計÷180×30←低下率を算出するときに使用します。</p>	<p>■具体的な手続</p> <p>①受給資格確認票</p> <p>②60歳到達時賃金証明書</p> <p>⇒受給資格有無の確認/60歳時点の賃金月額*を登録</p>
--	---

↓ 受給資格確認・賃金月額登録が完了 ↓

<p>■賃金が低下しているかを確認しましょう</p> <p>Tさんの場合60歳時の賃金月額が30万円でした。</p> <p>7月：18万円÷30万円=60% (低下率) ←75%未満⇒申請</p> <p>8月：20万円÷30万円=66.67% (低下率) ←75%未満⇒申請</p> <p>*支給対象月：受給資格確認を受け、月の初日から末日まで継続して被保険者であり、支給の対象になる月</p>	<p>■具体的な手続</p> <p>受給資格確認の際にハローワークからもらった『高齢雇用継続給付支給申請書』をハローワークへ提出</p> <p>⇒通常、支給対象月*2月分を1度に申請 (Tさん：7・8月)</p>
---	--

↓ 申請内容が受理されると支給 ↓

おおむね1週間程度で本人が指定した金融機関に振込

低下率が61%以下である場合	低下率が61%を超え75%未満である場合	低下率が75%以上
支給対象月の賃金額×15% ⇒18万円×15%=27,000円支給	-183/280×支給対象月の賃金額+137.285/280×賃金月額 -183/280×20万円+137.285/280×30万円=16,340円支給	支給なし

《注意点》

- 支給限度額：支給対象月の賃金が337,343円(毎年変動)以上の場合、低下率75%未満でも給付金は支給されません。支給対象月の賃金額+給付金額>337,343円の場合は、337,343円-賃金額が支給されます。
- 年金の調整：特別支給の老齢厚生年金(在職老齢年金)と併給する場合は、高齢雇用継続給付の給付額に応じ、年金の一部(最高：標準報酬月額の6%相当額)が支給停止される場合があります。
- 転職の場合：月途中退職の場合は支給されませんが、1日も空けずに就職(雇用保険加入)した場合は支給されます。

📖 知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第16回 賠償予定の禁止

従来日本では、契約期間の途中で労働者が転職したり、帰郷する等の労働契約の不履行や不法行為に対して、損害発生の有無や損害額の多寡にかかわらず、違約金を定めたり、予め一定額の損害賠償額を支払うことを労働者、親権者又は身元保証人等と約束することにより、労働者の自由意志を拘束し、労働を強制し、足留めするという悪しき慣習がみられました。民法第420条では債務不履行について損害賠償額を予定することができるかとされていますが、使用者と労働者の間には交渉力に格差がありますので、民法の契約自由の原則を修正し、特別法である労働基準法第16条で罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)をもってこのような封建的労働慣習による契約を結ぶことを禁止しました。しかし、債務不履行によって使用者が損害を被った場合に、その実損害額に応じて賠償額を請求する旨の約定をすることは本条違反にはなりません。現在では前近代的な違約金制度等はほとんど見られませんが、社員留学制度により留学費用を会社が負担し、留学終了後一定期間内に自己都合退職をした場合はその費用を返還させるといった制度が労基法16条に抵触するかといった裁判例があります。留学の応募が自由意志か業務命令か、留学費用が会社の必要経費か特約付の金銭消費貸借契約か、返還基準が明確に定められているか等から、当該契約が労働関係の継続を不当に強要するものかどうかを総合的に判断することになります。なお、労働基準法第16条違反は、違約金や損害賠償額を実際に徴収した時ではなく、契約を締結したときに成立するという点にも注意が必要です。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>