

シニアライフ： 特老厚、低在老、高在老

シニアライフの大きな関心事の中に、年金と就業がある。

年金支給開始時期でもあり、新たな就業が困難となる時期である 65 歳前後について、考えたことを書いてみる。

因みに、「特老厚」（とくろうこう）」というのは、「60 歳から 65 歳までの公的老齢年金の制度」で、「特別支給の老齢厚生年金」と呼ばれているものである。低在老は 65 歳未満の在職老齢年金制度、高在老は 65 歳以上の在職老齢年金制度である。

一般的に、「60 代でリタイアし、後は年金でのんびり過ごす」といった昔の常識はもはや通用しないと言われている。人生 100 年を念頭に置いて、お金や働き方についてプランを立てる必要がある。

サラリーマンは、65 歳までの再雇用制度があるものの、企業は契約継続したくないし、下げた給料を上げる必要もないというのが本音だろう。個人としては、現役時代よりも収入が減って困るが、健康を損ねないようにして、身を委ねるしかない。

年金支給開始年齢が 60 歳から 65 歳に変更となり、65 歳まで雇用せよ(注 1)という時代になって、(国、会社、個人) × (建前、本音) をまとめてみた。

	建前	本音
国	企業に協力してもらわないといけない。 国は、高年齢雇用継続給付(注 2)という制度を設けて企業負担を肩代わりするよ。	・給付額は出来るだけ少なくしたい。例) 賃金の低下率(新賃金/60 歳月額) 61%以下の場合、支給率 15%。 ・低在老(注 3)の仕組みで支給を減額することで、年金財政改善につなげたい。
会社	法律(注 1)があるから希望者は全員雇いましょう。但し、人件費が増えることになるので、会社は安い賃金でしか雇えないよ。	・雇用には条件があるので、実際はこの条件をうまく使って行く。誰でも希望すれば 65 歳まで雇用が継続されるわけではない。(注 4) ・ベテラン社員を新入社員並みの給料で使える上、有期雇用なのでいつでも切れる。
個人	年金支給まで働かないと無収入では生活できないので、頑張って働きたい。	・現役社員よりアウトプットを出しても新入社員並みの給料ではモチベーションを維持しにくい。 ・契約継続を希望しても、ひっかかるリスクはあるので不安。

(注 1) 改正高年齢雇用安定法

平成 25 年 4 月より社会保険に加入している人の厚生年金保険の受給開始年齢が段階的に引き上げられることに対応し、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」が改正されました。この改正により、継続雇用、在職延長への道が大きく開かれました。

(注 2) 高年齢雇用継続給付

60 歳以降の月給が 60 歳時の 75%未満に下がった場合に雇用保険から支給される。

(注 3) 低在老：65 歳未満の在職老齢年金制度

月収(総報酬月額相当額)と年金との合計額が 28 万円以下の場合、年金は全額支給される。28 万円という数字は、標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金)をもとに算出されたもの。

低在老で減額の対象となるのは基準額を超えた金額の半分なので、多く働けば収入は増え働き損というわけではない。

支給停止 46 万円は、低在老も高在老も同じ。46 万円は、現役男子被保険者の平均的賃金をもとに算出されたもの。

(参考) 高在老 ; 65 歳以上の在職老齢年金制度

社会保険（厚生年金保険）の被保険者資格が 70 歳未満に引き上げられたことに伴い、在職期間を延長した 65 歳から 69 歳までの方に適用される新たな在職老齢年金制度が定められた。これを高在老という。

(注 4) 厚労省 HP より以下引用。

「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。」

「65 歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）」

<就労>

65 歳以降の就労はまず無理である。「ハローワーク徹底活用術」（日向咲嗣）から、以下引用する。

・60 歳前後での検索は多くの求人がヒットしても、その大半が建前だけの「年齢不問」求人ですから、応募しても採用される可能性は低いのが現実です。

・ハローワーク職員のアドバイス

まずは、ご希望通り事務で探していただいて、選んでこられた求人について、私どもで求人企業さんに一件一件連絡して確認してみます。

そうしますと、やはり、ご年齢的に厳しいのが現実で、応募できない、または応募しても書類選考を通過できない状況が長く続くケースがほとんどです。

その状態が半年から 1 年くらい続くなかで、徐々にですが、条件を緩和していただいて、比較的敷居の低い清掃や警備のほうにも目を向けていただけたらというスタンスですね。

そうやって時間はかかりますけれども、辛抱強くお話をさせていただくと、みなさん少しずつわかっていただけるようになります。

・65 歳が大きな節目

「セカンドキャリア向き職種に関しては、60 歳くらいからスタートした人ほど、70 歳を超えても問題なく働き続けていますね」とは、都内ハローワークの高年齢者窓口担当者。

つまり、65 歳までに新しい職種で経験を積めた人は、70 歳をすぎてもなお働き続けられる一方で、65 歳をすぎても未経験でチャレンジする人は、決定的なハンデを負うのです。

ということを踏まえると、今後は以下を考えていくことになる。

低在老 前：現状継続

低在老 中：現状継続 or あらたな就業チャレンジ

高在老 中：あらたな就業チャレンジ or 完全年金生活