



高齢者雇用で変わる退職金

平成 13 年度から、厚生年金の一階部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられる。しかも、二階部分の支給開始年齢も、今般の公的年金改正で、平成 25 年度からの引き上げが決まった。

年金が減っても、高齢者が 65 才まで働けば、老後の所得を充実させることができる。生産年齢(15~64 才)人口がすでに減少し始めていることを考えても、賃金水準が合理的ならば、就労機会が増えるのは間違いない。今年の春闘でも、高齢者雇用を進める方策について、労使が合意する例が目立った。

実際には、再雇用や定年延長の際に、企業は社外の市場レートを上回る賃金を払う余裕がない。そこで、興味深いのは、退職金と賃金の配分を調整する動きが出てきたことである。税、社会保険料の支払いを抑え、在職老齢年金の受給を活用して、従業員の手取額を最大にしようという苦肉の策といえる。

これは、まさに手取総報酬(トータル・コンペンセーション)を労使が重視し始めた現れである。行政も、所得税や社会保険料などの収入と年金や失業保険などの支出を、総合して管理する必要があるそうだ。

《目次》

- ・年金制度：確定拠出年金法のポイント（1）－制度の概要
- ・年金ALM：注目されるサープラス・フレームワーク
- ・年金運用：わが国の投資信託事情（上）