

60歳以降の賃金の決め方

～オジサンパワーを有効に活用しよう～

◎社員の生活設計、社員のモチベーション、会社の人件費が大きなカギ◎

『近頃の若いもんは～。』

最近、60歳で定年となり、

再び勤めることになった

Aさんはよくこの言葉を使う・・・。

いつも元気で、若い人が敬遠する仕事も率先してやってくれる。

そんなAさんも定年後、働くか随分悩んでいた。会社からは是非残ってもらいたい、と言われたが、給料がガクンと下がってしまうからだ。

何でこんなに下がってしまうのだろうか。

Aさんは28歳のとき中途で入社し勤続32年。製造現場一筋で定年時は製造課長を任されていた。派手さはないがコツコツと仕事をこなすタイプである。

(Aさんのつぶやき)

『長い間働いたので少しのんびりしたい』

『同じ時間働くのに、何でこんなに給料がさがるのか』

『嘱託って、何だ！正社員より下なのか』

『あいつの下で働くのは嫌だ』

『働かない場合、年金で食べていけるだろうか』

しかし、どうしたらいいのだろうか。

社員が60歳となり会社を退職する原因には色々あります。健康問題であつたり、また他にもやりたいことがあつたり、給与の金額に満足できなかつたりです。しかし、ここで重要なのは会社の態度です。本当に残ってもらいたいのであれば、会社は『本当にあなたを必要としている。是非残って、会社に力を貸してほしい』と早め早めの対応を取り、社員に不安を感じさせない。感情で揉めると折角長い間培った信頼関係が一気に崩れてしまいます。

☆社長の本音と社員の本音

社長の本音としては60歳になったのだから、給料も減額し、出来れば今まで通り勤めて欲しい。

従業員の立場として今まで通り勤めくんだつたら、給料はそのままにして欲しい。ここで、大きなギャップが生じます。そこで会社にも、従業員にも両方お得な制度を活用したらどうだろうか。



就業規則のことなら吉田社会保険労務士事務所

電話 0972-82-7708

60歳の定年を迎える前と60歳になってからの比較ポイントはズバリ 手取額 です。

要はいくら手元に入るか、ということです。

手取額=給料の金額+年金+高年齢雇用継続給付
-社会保険料

(年金)

今年度60歳になった方は60歳から報酬比例部分の支給、65歳から満額もらえます。

ただし、給与の収入があれば給与と年金で調整が行われます。給与が高いままだと減額もしくは支給をカットされます。

(高年齢雇用継続給付)

これはハローワークからの給付です。色々要件がありますが、簡単に言えば60歳になる直前の給与から減額された一部を補填してくれる制度です。

(社会保険料)

主に健康保険料と厚生年金保険料になります。60歳以降年金をもらえるから保険料を払わなくてよいわけではありません。保険料は給料が高いと保険料も高くなる定率で計算されます。

(手取額の比較表サンプル)

60歳直前の手取額 (収入)		60歳以降の手取額 (収入)	
給与	300,000円	給与	180,000円
		年金	70,000円
		高年齢	27,000円
(控除)		(控除)	
健康保険	16,620円	健康保険	9,972円
厚生年金	24,087円	厚生年金	14,452円
雇用保険	1,800円	雇用保険	1,080円
手取額	257,493円	手取額	251,496円