

## 職業安定情報

### パートの継続給付は？ 60歳から75%未満

**雇保**


当社では、正社員は60歳定年後に継続雇用するタイミングで賃金を引き下げます。また、無期転換者やパート等に対しても、60歳で賃金を見直したとします。低下率75%未満の要件を満たせば「高齢雇用継続基本給付金」の支給対象になるのでしょうか。



#### A 最低額未満で不支給も

60歳のタイミングで賃金を引き下げることの是非はさておき、60歳から65歳までの各月の賃金額が、60歳到達時等の賃金月額額の75%未満となったときには、高齢雇用継続基本給付金が支給されることがあります（雇保法61条）。実際に支払われた賃金額に、賃金の低下に応じて定められている「支給率」を掛けることにより支給額を算出します。

75%未満に低下しても、支払われた賃金額が36万3,359円（令2・8・1現在）以上の場合は支給されません。

これとは逆に、支給額の下限も定められています（同条6項）。その額は2,000円以下です。もともとの賃金がそれほど高くなく、75%をわずかに下回る程度の低下率のとき、下限額を超えない可能性があります。

極端な設定ですが、60歳到達後の賃金が20万円で低下率74%のケースでは、支給率は、0.88%となり、2,000円を下回るため不支給です。



### 特別支給金の影響は？ メリット制で率増減

**徴収**


業務上でケガをして休業したとき、休業補償給付のほか特別支給金があります。休業特別支給金は、交通事故等の損害賠償との関係では満額受給できるということですが、メリット制には影響がないのでしょうか。



#### A 収支率算定には含める

休業特別支給金は、労災法29条の社会復帰促進等事業として行われます。交通事故など第三者行為災害との関係では、「保険給付ではないので支給調整の対象とはならない」（平27・4・15基発0415第13号）ということになります。1日当たり休業給付基礎日額の2割に相当する額となっています。6割の休業補償給付と併せて8割が支給される仕組みです。

メリット制は、事業場ごとの災害発生率により保険料を調整する仕組みです（徴収法12条3項）。収支率の計算においては、保険料に調整率を乗じた額を分母として、療養の開始後3年を経過する日前に支給すべき事由の生じたものの額を、収支率の計算における分子に含めることとなります。

支給すべき事由の生じた保険給付額・特別支給金のうち、休業補償給付・休業特別支給金に関しては、実際の支給額を算入するとしています（昭51・12・20発労徴73号、基発891号）。