

# 生き生きと 働き続けるために

あなたの力を発揮するのはこれからです！

---

平成 29 年 1 月



公益社団法人 日本ブライダル文化振興協会  
ブライダル業 高齢者雇用推進事業 推進委員会



# はじめに

わが国では2013年度より、厚生年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられたことに伴い、高年齢雇用安定法が改正され、企業には原則として希望者全員の65歳までの雇用が義務付けられました。

こうした制度改革や少子高齢化に伴う人材不足への対応だけではなく、ブライダル業界は高齢従業員(人生経験者)のみなさんがもっている力を発揮し、生き活きと活躍していただくことを期待しています。

それは、挙式・披露宴に関する専門的な知識や技能にとどまらず、日本の伝統・文化や慣習、地域性など幅広い知識が求められる、いわば生活文化に深く関連した高度なサービス産業であるブライダル業界にあって、高齢従業員が長年培ってきた知識や技能、経験に基づく順応性や安心感などは、ブライダル業界の宝であり、高齢従業員だからこそ活かせる仕事や役割があるからにほかなりません。

お客様の結婚式を創造するためのご相談や企画、商品の提供、その運営のため直接的・間接的に行う臨機応変な時間管理・エンタランスの気配りからバックヤードに至るマネジメントなど、目に見えない多方面のサービス業務を経験し、それらの仕事を身に付けておられます。

OJT等をとおして、こうしたノウハウや技能等を後進に引き継いでいくことや、良き相談相手として後進を支えたり、工夫・改善による業務の効率化や組織活性化を図るといった役割が期待されています。また、長い歴史の中で継承されてきた伝統・文化をもとに、若手従業員との協働を進めていくことは、顧客ニーズの多様化に対応した新たな事業の創出や商品・サービスの開発等につながる可能性をも秘めています。さらに、わが国の伝統的な婚礼儀式、衣装、飾りつけなどのブライダル文化を次の世代に継承していくことは、業界の発展という一面のみならず社会的にも大切な役割だと考えます。

平成27年度から2ヵ年にわたり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のご支援を受け、公益社団法人日本ブライダル文化振興協会（BIA）に設置した高齢者雇用推進事業推進委員会で、ブライダル業界における高齢者雇用の実態を把握し、雇用推進のための方向性を検討いたしました。

本冊子は、従業員のみなさんが60歳を超えても、ブライダル業界で生き活きと働き続け、力を発揮していただくために準備しておくことをまとめたものです。60歳からの働き方をお考えいただく上で、参考にさせていただければ幸いに存じます。

2017年1月吉日  
公益社団法人日本ブライダル文化振興協会  
会長 勝 俣 伸

# I

## これまで培ってきた知識・技術・ノウハウに誇りをもち、その力を発揮しましょう

60歳を迎えたとき、あなたはどのような働き方をしたいとお考えでしょうか。

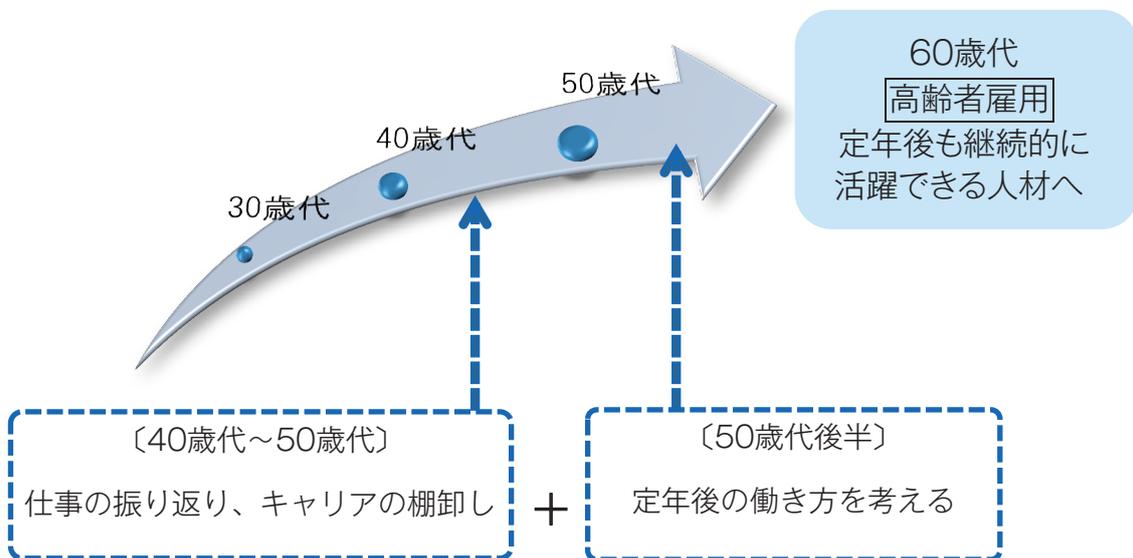
「60歳以降の働き方なんてイメージできない」と思う方もおられるでしょう。あるいは、自分のやりたい仕事を続けられるのか、企業側は自分を評価してくれるのか、給与はどうか、家族との生活はどうか、自分の体力や健康状態はどうか…など、いろいろと気になることがあると思います。

60歳以降の働き方をイメージするために、まずはあなた自身のことに目を向けてみましょう。これまでに、あなたが従事してきた業務を振り返ってみましょう。

そして、振り返りの結果を踏まえて、具体的に定年後の働き方をイメージしてみましょう。それとあわせて、定年後の働き方や生活に関連する基本的な情報も集めておきましょう。何か聞きたいことがあれば、企業の人事担当者にも相談してみましょう。

長年にわたりプライダル業で培ってきた経験や知識、ノウハウ、技術・技能、プライダル文化への深い造詣などは、あなたにとっても、また企業にとっても大きな財産です。それらに誇りをもち、今後もさらに磨きあげ、プライダル業界のさらなる発展に力を発揮してください。

### これまで培ってきた知識・技術・ノウハウを発揮するために



## 仕事の振り返り、キャリアの棚卸しのポイント（一例）

- あなたが、これまでに担ってきた業務・役割は、どのようなことですか？
- あなたが、得意とする業務（不得意とする業務）は何ですか？
- あなたが習得した知識やノウハウ、技術・技能はどのようなことですか？
- これまで、苦労したことは何ですか？
- 自分自身が、成長したと思うことはどのようなことですか？
- お客様や同僚から喜ばれたことは何ですか？
- 嬉しかったことは何ですか？
- 60歳以降も携わりたいことは何ですか？

## 定年後の働き方を考える上でのポイント（一例）

- 定年後、どのような業務や役割を担いたいですか？
- これまでの経験を活かして挑戦したいことは何ですか？
- そのために、今やっておくべきこと、さらに習得しておきたい知識、経験、技術・技能は何ですか？
- 定年後、趣味活動や家族との時間をどの程度つくりますか？
- あなた自身や家族の健康面で、気になることはありますか？
- 定年後の生活で心配なこと、調べておきたいことは何ですか？
- 若手の従業員（後進）に対して、伝えておきたいことは何ですか？

## II

# 心身ともに元気に働き続けられるよう、健康管理に留意しましょう

これまで培ってきた自分の経験に誇りを持ち、意欲を持って働き続けるためには、心身ともに健康であることが重要です。ブライダルの現場は対面での業務である以上、常に明るく、元気に振る舞うことが求められます。テキパキとした立ち振る舞いをするすることで、お客様への印象もよくなります。そのためにも、心身ともに健康であることが重要です。

自分の健康状態にあった働き方を企業側と相談し合い、心身の状態に応じて雇用条件（勤務時間や勤務形態等）を見直すことも、場合によっては必要になります。また、家族の健康管理にも配慮することも、今まで以上に必要になるでしょう。自分や家族の健康状態を企業に相談できるよう、職場の人間関係を日常的に築いておくことも大切です。

## 仕事の振り返り、キャリアの棚卸しのポイント（一例）

### 自分の健康状態を把握しておきましょう

身体は資本です。定期的に健康診断を受け、自身の健康状態を把握しておきましょう。早い時期から健康状態を把握しておくことは、60歳以降の働き方を考える際にも、とても重要になります。

### 規則正しい食生活を送りましょう

バランスのよい食事を摂り、規則正しい食生活を送ることは、生活習慣病予防、老化予防、皮膚や粘膜の抵抗力強化、疲労回復、健康寿命を延ばすなどの効果があるといわれています。

### 適度な運動を心掛けましょう

健康を維持するためには、適度な運動（ウォーキングやストレッチ）を継続して行うことも重要です。無理のない範囲で運動プログラムを作成し、結果を記録していくことで、継続することへの意欲も高まります。

### ストレス解消の方法を持ちましょう、趣味を持つことはとても効果的です

ストレスを溜めないようにしましょう。また、そのストレスを軽減・解消する自分なりの方法を知っておくとよいでしょう。趣味を持つ、気の合う仲間と会う、地域活動に参加する、ボランティア活動をするなども、ストレスの軽減につながります。特に趣味は、ストレス解消だけでなく、新たな自分の発見にもつながります。60歳になったら、と考えている方も多いでしょうが、定年前から始めてみるのが大切です。

# III

## 家族の介護に対する準備もしておきましょう

厚生労働省の「仕事と介護の両立に関する調査」（2012年度）によれば、50歳代で介護を担っている従業員は15.4%、40歳代でも9.8%となっています。また、個人的理由で離職した人のうち「介護・看護」を理由とする人は、約93,000人で、年代別にみると、50歳代の方は33.0%、60歳以上の方は15.5%という結果も報告されています（厚生労働省「雇用動向調査」2013年）。このように、50歳代～60歳代になると、家族の介護という深刻な問題が出てきます。

子育てと異なり、何歳になればこうなる、という予測が立ちにくいのが介護です。また、介護される方の状態によって、介護の仕方や利用できるサービスの内容も様々です。家族を介護することになっても、60歳以降も働き続けることができるよう、介護保険制度の内容や市町村での情報を集めておくことが重要です。

一方、国では、家族の介護を理由に貴重な人材を離職させてしまうことがないように、育児・介護休業制度の見直しを行っています【「介護と仕事の両立に関する重要な情報」P.13参照】。

企業の人事部門、お住まいの市町村の介護保険担当課や地域包括支援センター等とも連絡をとり、家族が介護状態になっても安心して仕事を続けることができるよう準備をしておきましょう。

### あなたの家族に介護が必要になった時のポイント

- 一人で悩まない、抱えない、まずお住まいの市町村の介護保険の担当課に相談しましょう  
家族の方が、介護が必要な状態になっても、どうしたらいいか一人で悩まず、また抱え込んだりせず、まずあなたがお住まいの市町村の介護保険の担当課あるいは地域包括支援センターに相談してください。そしてあなた自身も、介護保険制度について調べてみてください。
- 企業の人事部門にも報告し、相談しましょう  
家族の方を介護することになっても、仕事を辞めようなんて思わないでください。仕事の内容、働き方などを調整すれば、介護との両立はできるはずですよ。あなたが働いている企業の人事部門に現在の状況を報告し、相談してください。企業側でも介護をしながら働き続けることができる制度を用意しているはずですよ。
- 家族と職場と連携をとりましょう  
介護はいつまで続くかわかりません。肉体的にも精神的にも負担が大きくなってきますが、家族内でも役割を話し合い、介護保険サービスをうまく利用して、また職場内でも上司や同僚に理解をもらい、連携をとりながら介護にあたります。

# IV

## 職場の中での人間関係・信頼関係を大切にしましょう

ブライダル業は、人と人が密に関わる素晴らしい仕事であり、かつお客様の人生の中で最高に喜ばしいイベントに関わることのできる仕事です。お客様と時間をかけて、一緒に結婚式をつくりあげていく過程で築かれたお客様との人間関係・信頼関係は、その後の「財産」になります。

また、お客様に満足してもらえる結婚式とするためには、様々な職種との連携・協力が欠かせません。そのためにも、日頃から職場内の人間関係・信頼関係を良好にし、気持ちよく働ける環境をつくるように心がけましょう。

### 職場の人間関係・信頼関係を良好にするための心構え

#### 若手従業員からの相談に真摯に対応しましょう

高齢の方（ベテラン）は、業務上の課題、お客様からのクレーム対応、職場内での悩みなどの相談を受ける機会が多くなります。高齢の方（ベテラン）の経験を活かしたアドバイスは、若手従業員にとって救いになることも多いのです。たとえ解決策はすぐに見つからなくても、真摯に話を聞く、一緒に考えるという姿勢で相談に応じましょう。

#### コミュニケーションのきっかけをつくりましょう

こちらから若手従業員に対して会話をする機会をつくりましょう。職場の雰囲気や従業員の仕事の進捗を踏まえながら、声をかけるようにしましょう。また、従業員のちょっとした変化に気づき、さりげなくアドバイスをすることも、コミュニケーションを図る上では大切なことです。

#### 日頃から上司と話す機会を持ちましょう

定年を迎える前には、その後の働き方について、上司と話し合う機会が多くなります。そのときには、自分の本当の気持ちを伝えられるよう、日頃から話しやすい関係や雰囲気をつくっておきましょう。

#### 上司の考えや思いを共有し、組織内の調整役を担っていきましょう

かつて管理職だった方も、定年後は年下の者が上司になることもあります。もう自分の役割は終わったと思わずに、上司の考えや思いを共有し、上司と若手従業員との調整役（「緩衝材」）としての役割なども期待されています。



## ブライダルで培ってきた伝統やノウハウを後進に伝えましょう

ブライダル業は、人（お客様）と人（従業員）が直接かかわって結婚式をつくりあげていくサービス業です。また、結婚式を通して日本の文化・伝統を伝えています。

経験は「宝」です。長年ブライダル業界で働いてきたあなただからこそ知っているブライダルの伝統、知識、ノウハウがあります。60歳以降の方に、日本の文化・伝統を後進に伝えていく役割を期待している企業も少なくありません。

後進への伝承は、企業にとって新たな商品・サービスの開発にもつながり、またサービスの質の向上にもつながります。一方で、後進に伝えることで、あなた自身の仕事に対する振り返り、気づきにもなります。

日常業務の中で、後進の指導役を担っている方もいると思います。しかし、なかには「教えるのは苦手」という方もいることでしょう。これを機会に、教え方や伝え方についてのノウハウも学んでみましょう。

### ブライダルで培ってきた伝統やノウハウを後進に伝えるときのポイント

- 日頃から、若手従業員と話しやすい雰囲気をつくっておきましょう
- 誰に何を伝えるか、明確にしておきましょう
- 伝える内容に優先順位をつけましょう
- 伝えた後のフォロー（従業員の理解の確認）も行いましょう
- 教える際は、常に従業員と同じ目線で、ともに学び合うという姿勢が必要です
- これまで培ったブライダルの伝統に、新しい価値をつくりあげるという視点を持ちましょう



## 経験やスキルを活かし新たな役割にも前向きに挑戦しましょう

2015年度に、日本ブライダル文化振興協会の会員企業の従業員を対象に行った「従業員アンケート調査」では、60歳以降に希望する仕事の内容について聞いています。

最も多かったのは、「これまでの業務内容で働きたい」の55.8%でしたが、一方で「現在とは違う経験やスキルを活かした仕事や役割に専念したい」という回答も36.4%を占めました。

ブライダル業で培った経験、知識、技術・技能などを活かし、新たな分野にも挑戦することも考えてみましょう。企業側との情報交換や役割の調整も必要になりますが、60歳を迎えたときに何ができるかを見極めた上で、新たな知識やスキルを身に付けておくことは、さらなるステップアップにつながります。

また、業務上のちょっとした気づきやアイデアなども積極的に提案してみましょう。例えば、挙式の進め方などを「知恵袋」として文書化し、従業員間で共有することで、サービスの質の向上につながることもあります。

家族からの理解を得ることも大切です。これまで土日・祝日の勤務が多かったと思いますが、新たな役割に挑戦する場合、働き方も変わることが多いと思います。家族に説明し、よき理解者になってもらうことも大切です。

### 新たな役割に挑戦する準備のポイント

- 専門知識・スキルを身に付けましょう
- その道での「プロ」を目指しましょう
- 多様な資格を取得しましょう
- いろいろな仕事を体験しましょう
- 世の中の動きや流行に関心を持ちましょう
- 若手従業員とのコミュニケーションに努めましょう
- 研修やセミナーに参加しましょう
- 専門機関が開催する研究会や勉強会に参加しましょう
- 書籍や情報誌を読むなど、情報を集めましょう
- 同業者以外とのつきあい・交流機会をつくりましょう

# 60 歳以上の方から、 これから 60 歳を迎える方へのメッセージ

2015 年度に BIA が実施した調査によせられた、60 歳以上の従業員の方からのメッセージを紹介します。

Aさんは、昭和 40 年（1965 年）に入社し、10 年間は総務、人事、現場マネージャーなどを経験し、その後定年までの約 40 年間はブライダル部門で働いてきました。定年後もブライダルプランナー、人前式の司式者、若手従業員の教育指導を担当しています。

## ●お客様との長いお付き合いを大切に

60 歳になるまでに準備しておくことは、お客様との長いお付き合いを大切にすることです。数多くのお客様を担当し、その後もお付き合いしていることは、企業にとっても貴重な財産になります。お客様が他のお客様を紹介してくださったり、お客様が手紙や年賀状を送ってくださったり、子どもが生まれたからと会いに来てくださることもあります。

## ●お客様の立場に立ち、安心してもらえる存在に

「お客様には絶対ノーと言わない」をモットーにブライダルに携わってきました。結婚式は、一生に一度のことなので、お客様の立場になって考える視点を大事にしています。お客様の要望に合う結婚式を創るために、常に、お客様とのコミュニケーションを大事にしています。お客様に安心していただけるよう、あなたが新郎新婦の良き相談相手になることを心がけて下さい。

## ●空気を読む力をつける

ベテランはミスやクレーム対応も任されることがあります。お客様から担当者を代えてほしいと言われた際には、フォローに回ることもあります。お客様に不愉快な思いをさせたスタッフには、時期を見て、その新郎新婦に直接謝らせるようにします。その場の雰囲気を察して嫌な流れを変えたり、良い方向に持っていけるような「空気を読む力」を付けておくことも必要です。それは「経験」の積み重ねで身に付いてくるものです。

Bさんは、専門式場で創業時から長年勤務してきました。入社後2年間はレストラン部門での仕事を経験し、その後ブライダル部門に異動しました。定年後も継続して勤務し、70歳を超えても現役支配人として活躍しています。

## ●思ったことは伝える

定年後は自分で健康に気を付けて働くことが大事です。また、ストレスを溜めないよう、自分なりの解消法も考えておきます。仕事以外に働きがいを見つけしておくことも大切です。そして思ったことは会社（上司）に伝えるべきです。やりたいことを会社が認めてくれれば、希望する業務に就くこともできます。

## ●自己研鑽のすすめ

若い頃、ブライダル業務に関する知識やノウハウは、先輩の仕事を見ながら学びました。その後は、すべて独学により専門的な知識等を習得してきました。60歳を越えても働き続けるために、60歳になるまでに、自身の能力や技術に磨きをかけることが大切です。

Cさんは、62歳男性。現在もずっと勤めてきたホテルに勤務しています。業務の内容も現役の時に従事していた美容・写真・装花などの技術部門を現在も継続して担当しています

## ●ブライダルの伝統を伝えるという心構えをもちましょう

技術の進歩、変化が早く、大変なことも多いですが、表面的な対応だけでなく、ブライダルの文化や伝統を継承していく、という志を持っていることが大切です。

Dさんは、61歳男性。現在もずっと勤めていた専門式場で勤務しています。現役時代はテレビやCM作成の業務を担当していましたが、現在は総務・経理の業務を担当しています。

## ●スキルアップには前向きに取り組みましょう

若い時からノウハウを身に付けたり、あるいは専門的な技術を習得しておくようにしておくと、60歳からの仕事や人生に大きく反映できると思います。

# 60歳からの働き方を描いてみましょう

- ①現在、あなたが働いている企業の高齢者雇用制度を確認しましょう。また、企業側が、定年後の働き方のメニューなども提示しているか、確認しましょう。
  - ②定年後にどのような業務に就きたいか、どのような役割を担いたいのか、整理してみましょう。そこで、自分の役割をしっかりと見出しましょう。
  - ③その業務をどのような時間配分で、どこで勤務したいか、業務内容、余暇や趣味などとのバランス、あなたや家族の健康、さらに家族の介護状態なども考慮して決めましょう。
  - ④定年後の支出や年金等を検討して、どれくらいの収入であれば生活できるかを考え、希望する給与額・給与形態を想定しましょう。
  - ⑤職務内容、勤務形態、賃金形態を組み合わせ、60歳からの「あなたの働き方」を描きましょう。最終的には企業との話し合い、調整によって決まりますが、思い通りにならないこともあると思います。あなたの意向やニーズを企業にしっかりと伝えましょう。また、定年後、賃金が低下した場合は、事業者が高年齢雇用継続給付などの助成を申請することで、賃金の不足分に応じた助成が受けられます【 **60歳以降の雇用に関する重要な情報「②高年齢雇用継続給付」P.14 参照**】。
- これらの公的給付制度の活用も含めて、人事部門と事前に相談しておきましょう。

## 定年後の「働き方」を考える

≪希望する職務内容≫ あなたは、定年後にどのような業務に就きたいと考えていますか	≪希望する勤務形態≫ あなたは、定年後にどのような時間配分で、どこで勤務したいと考えていますか	≪希望する給与形態≫ あなたは、定年後にどのような給与形態を希望しますか
○業務内容・部門 - 営業 - 接客サービス - バンケットサービス - 美容・写真・装花等 - 婚礼プロデュース - 渉外・クレーム担当 - 商品・企画開発 - 調理 - 総務・経理等             など ○役割 - 教育・研修担当、技術指導 - クレーム対応 - サービス・クオリティ改善担当 - 職場内の調整役         など	○勤務の時間配分 ・フルタイム ・短日数勤務（労働日数を減らす） ・短時間勤務（労働時間を減らす） ・短日数・短時間勤務（労働日数も時間も減らす） ・フリーランス（企業には属さず単発の仕事を担う） ○勤務場所 ・会社 ・会社以外（在宅、訪問先（外出先）など）  *自分や家族の健康、家族の介護状態にも十分配慮	○賃金形態 ・月給制 ・時給制 ・契約年俸制

いくつかの選択肢を組み合わせ、最適な働き方を実現する

# 介護と仕事の両立に関する重要な情報 (介護休暇・介護休業のポイントなど)

労働者が、家族の介護をしながら働き続けることができるよう、育児・介護休業法が制定されています。介護を理由に離職する労働者が増えていること等から、育児・介護休業法が改正されました。一部を除き2017年1月1日から施行されます。

## ①介護休業の分割取得

介護休業とは、労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業のことです。

これまで介護休業について、対象家族1人につき通算93日まで、原則1回限り取得可能でしたが、3回を上限として、分割して取得することが可能となりました。

## ②介護休暇の取得単価の柔軟化

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護、その他世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇のことです。

これまで介護休暇について、1日単位での取得でしたが、半日（所定労働時間の1/2）単位で取得が可能となりました。

## ③介護のための所定労働時間の短縮措置等

介護のための所定労働時間の短縮措置とは、事業主は要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

1) 所定労働時間の短縮措置、2) フレックスタイム制度、3) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、4) 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

介護のための所定労働時間の短縮措置等について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能でしたが、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能となりました。

## ④介護のための所定労働の制限（残業の免除）

介護のための所定労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる介護のための所定労働の制限を新設しました。

\*事業主は介護休業等を理由として、解雇、その他不利益な取り扱いをしてはならないと、男女雇用機会均等法で定められています。

(出所) 厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法が改正されます!」(2016.6)

# 60歳以降の雇用に関する重要な情報 (高齢者雇用に関する制度や公的給付金など)

## 【高齢者雇用に関する情報】

### ① 高齢者雇用安定法の改正について

公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられました。ところが、多くの企業の定年は60歳に定められており、このままでは、定年以降に継続雇用を希望したとしても雇用が継続されず、無年金・無収入に陥ることになってしまいます。そこで、年金支給と雇用を切れ目なくつなげるために、2013年に高齢者雇用安定法の改正が行われ、企業には、原則として定年後65歳までの希望者全員の雇用確保が義務付けられました。

企業には、定年年齢の延長（定年年齢を65歳以上とする）、定年制度の廃止、継続雇用制度（勤務延長制度または再雇用制度）のいずれかを選択することが義務付けられました。あなたの企業の雇用制度について、人事部門に確認しておきましょう。

### ② 高齢者雇用継続給付

高齢者雇用継続給付とは、60歳以降も働き続ける場合、60歳時賃金の30～70%程度に低下するケースが多いため、低下した賃金の一部を補う制度です。この制度を利用する場合は、企業が高齢者雇用継続給付の制度を申請します。あなた自身が行う必要はありません。

また企業が申請を行う場合には、次のような要件を満たす必要があります。従業員の年齢が60歳以上65歳未満、かつ雇用保険の一般被保険者であること、雇用保険の被保険者期間が5年以上あること、60歳以降の賃金が、60歳時点の75%未満であること、介護休業給付の支給対象となっていない、ことです。

60歳以降の賃金が60歳の時と比べて賃金が大きく低下するような場合は、企業の人事部門に「高齢者雇用継続給付」について確認してみましょう。

なお、支給額の計算の仕方は次の通りです。

<支給額（2015年8月1日現在）>

ア：支給対象月の賃金の低下率（\*）が61%未満の場合

→「支給対象月の賃金×15%」が支給されます

イ：支給対象月の賃金の低下率が61%～75%未満の場合

→「支給対象月の賃金×一定の割合（15%～0%）」が支給されます

ウ：支給対象月の賃金の低下率が75%以上の場合

→支給されません。

（\*）低下率とは、支給対象月の賃金÷60歳時点の賃金

ただし、60歳時点の賃金月額の上限額は44万7600円、下限額は6万9000円で、上限額を超える、あるいは下限額を下回る場合は、これらの上限額・下限額を用いて計算します。

（出所）ハローワークインターネットサービス  
([https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html#g1](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g1))

# 年金や税金に関する情報

## 【年金に関する情報】

### ①在職老齢年金について

70歳未満の方が会社に就職し厚生年金保険に加入した場合や、70歳以上の方が厚生年金保険の適用事業所にお勤めになった場合には、老齢厚生年金の額と給与や賞与の額（総報酬月額相当額）に応じて、年金額が調整されて支給される制度です。

### ②年金の支給額についての問い合わせ先

定年後は収入も減り、体力の低下も始まり、不安なことも多いと思います。生活を支える年金については、特に気になることが多いと思います。支給される年金額については、給付年数や給与総額によって異なりますので、日本年金機構の「ねんきんネット」に登録することで、自身の年金見込額の試算を行うことができます。

[http://www.nenkin.go.jp/n/www/n\\_net/index.jsp](http://www.nenkin.go.jp/n/www/n_net/index.jsp)

### ③年金に関する相談窓口

年金に関する質問・相談は、日本年金機構が「ねんきんダイヤル」を設けています。電話番号と受付時間は以下の通りです。

ナビダイヤル：0570-05-1165 一般電話：03-6700-1165

受付時間：月曜日 8:30～19:00 火～金曜日 8:30～17:15 第2土曜 9:30～16:00

## 【定年後の税金等に関する情報】

在職中は企業から源泉徴収されていた税金（所得税、住民税）、保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料等）は、定年後、再雇用されない場合は個人で納付することになります。

一方、再雇用される場合は、基本的には定年前と同じで、企業側が所得税や住民税を源泉徴収します。ただし、再雇用された企業以外に収入源があれば、その分は自分で確定申告を行います。また、年金を受給している場合は、雑所得として源泉徴収されます。退職金の支払いは、企業が「退職所得の受給に関する申告書」を申請し、退職金に関わる税金の清算を行いますので、確定申告の必要はありません。

なお、身近な税金に関する情報はタックスアンサーを利用してください。インターネットを利用する場合は、項目別またキーワードで税金に関する情報が検索できます。また、携帯電話からもタックスアンサーがご利用できます。

アドレス：<http://www.nta.go.jp/taxanswer/phone/>

タックスアンサーでわからないことや、もっと知りたいことがあれば、最寄りの税務署の電話相談センターをご利用ください。音声ガイドが出ますので、相談内容に応じて該当の番号を選択してください。さらにもっと詳しく税金について知りたい場合は、税理士に相談するのが良いでしょう（有料）。

定年後に、再雇用されない場合、再雇用される場合、再雇用先の他に収入がある場合等で、税金や保険料の支払いが異なります。再雇用される場合は、企業側ともよく相談してみてください。





B