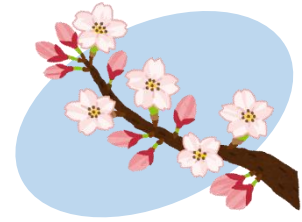


たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## 令和4年4月からの年金制度

年金制度改正法(令和2年法律第40号)等の施行により、年金制度の一部が改正されます。4月からどのように変わるのか見ていきます。

### ◆繰下げ受給の上限年齢引上げ

老齢年金の繰下げ年齢の上限が75歳に引き上げられます(現在の上限は70歳)。また、65歳に達した日後に受給権を取得した場合についても、繰下げの上限が10年に引き上げられます(現在は5年)。

### ◆繰上げ受給の減額率の見直し

年金の繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.4%に変更されます(現在は0.5%)。

### ◆在職老齢年金制度の見直し

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲が拡大されます(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準が28万円から47万円に緩和。65歳以上の在職老齢年金と同じ基準に)。

### ◆加給年金の支給停止規定の見直し

加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が20年(中高年齢者等の特例に該当する方を含む)以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、その支給の有無にかかわらず加給年金が支給停止となります(経過措置あり)。

### ◆在職定時改定の導入

現在は、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時(退職時・70歳到達時)にのみ年金額が改定されますが、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定が行われるようになります。



## 70歳までの高年齢者 就業確保措置の実施状況

### ◆70歳までの高年齢者就業確保措置

改正高年齢者雇用安定法(2021年4月施行)により、定年を70歳に延長するなどの「就業確保措置」が努力義務として定められています。

経団連が行った調査によると、70歳までの高年齢者就業確保措置について対応済みと回答した企業は21.5%だったそうです。具体的には回答が多い順に、「検討する予定」38.6%、「対応を検討中」29.5%、「対応済み(決定済みを含む)」21.5%、「検討していない(予定なしを含む)」が10.4%となっています。

### ◆中小企業でも早めの対策を

70歳までの高年齢者就業確保措置は、現時点では努力義務であるため、上記のアンケートでもまだ検討予定の企業が多いですが、いずれ義務化されると思われます。中小企業では、自

社に直接的に労働力として貢献してもらうなど、大企業とは違った対応が必要とされると思われますので、対応の検討は早いほうがよいでしょう。

コロナ禍でも、運送業などでは人手不足感が強いようですので、業種によっては高齢労働者の活用はより切実な問題となっています。

#### ◆マルチジョブホルダー制度

高齢者の働き方に関連して、65歳以上の労働者に関する新しい制度(マルチジョブホルダー制度)が、1月から始まっています。

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの申し出があった場合には、「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」への記入や雇用の事実や所定労働時間などに関する証明資料の準備が必要となりますので、事前に確認しておきましょう。



### 雇用を守る在籍型出向の活用が広がっています(産業雇用安定助成金)

厚生労働省は2月28日、「産業雇用安定助成金」の活用状況を公表しました。

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもので、1年間で1万人以上の活用がありました。

厚生労働省は、制度創設の令和3年2月5日から1年が経過した翌年2月4日までに、事業主から都道府県労働局に提出のあった「産業雇用安定助成金出向実施計画届」を取りまとめ、取

組みの事例と併せて紹介しています。

#### ◆企業規模別では、中小企業から中小企業への出向が最も多い

助成金の活用を企業規模別に見ると、出向元が中小企業の割合は約62%、出向先が中小企業の割合は約58%になっています。中小企業から中小企業への出向が最多の4,456人(43%)で、大企業から大企業への出向が2,271人(22%)、中小企業から大企業への出向が1,992人(19%)、大企業から中小企業への出向が1,606人(15%)となっています。

#### ◆産業別では、出向元は運輸業・郵便業、出向先は製造業が最も多い

産業別にみると、出向元の最多は運輸業・郵便業(4,103人)で、出向先の最多は製造業(2,085人)となっています。出向成立の最多は、製造業から製造業(1,271人)で、異業種への出向割合は62.9%でした。出向元は上位6業種で全体の約93%、出向先は上位6業種で全体の約77%を占めています。

コロナによる経済活動への影響を反映して、出向元は観光や交通が多く、出向先は物流を支える産業や非対面系の業務が多かったようです。



#### 事務所より

法改正がこの4月1日からスタートしました。また。(10月1日からも予定)

「育児・介護休業法による取り組み」、「職場のパワーハラスメント対策の義務化」等、すでに取り組みされている企業が多いと思われます。

規則等の対策は当然必要ですが、実際に育児休業を取得できる環境にすること、ハラスメントの無い職場にすることが本来の目的です。法改正を機に、より良い職場を目指したいですね。

(武瀬)