

手コ労務管理事務所通信

令和4年4月からの年金制度



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。

◆国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え

国民年金制度または被用者年金制度に初めて加入する方には、「基礎年金番号通知書」が発行されることとなります。既に年金手帳を所持している方には「基礎年金番号通知書」は発行されません。

【日本年金機構「令和4年4月から年金制度が改正されます」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0228.html>

中小企業の賃金動向と今後の見通し

◆給与水準を引き上げた企業は昨年より上昇も、2年連続で半数を下回る

コロナ禍で経営環境が厳しく、従業員の賃上げにも二の足を踏む企業も多いところです。日本政策金融公庫が公表した「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果（調査時点2021年12月、有効回答数5,640社）によると、2021年12月の正社員の給与水準を前年から「上昇」させた企業割合は41.1%と、前回調査（31.2%）から9.9ポイント上昇したそうです。ただ、コロナ禍前は給与水準上昇との回答が5割を超えていたことから、2年連続で半数を下回っている点が指摘されています。

◆正社員の給与水準上昇の背景

同調査では、「正社員の給与水準上昇の背景」も聞いており、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が35.0%と最も高く、次いで「採用が困難」(19.3%)、「最低賃金の動向」(18.1%)、「同業他社の賃金動向」(10.3%)と続いています。

特に2021年は、「最低賃金の動向」による影響が前年度よりも増加していることから、過去最大の上げ幅となった最低賃金の引上げが影響を与えたことがわかる結果となっています。

◆他社との採用競争と給与水準の見直し

2022年見通しをみると、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%となっており、増加傾向にあります。コロナによる影響から持ち直している企業も増える中、すでに人手不足を訴える企業も増えています。人手不足は売上機会の逸失というリスクを生み、企業の経営上、影響は非常に大きいところです。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直しを検討することも考えられるでしょう。

【日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査結果」】

https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_220225.pdf

企業で取り組むハラスメント対策

◆4月からパワーハラスメント防止措置が義務化

2020年6月1日にパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

◆パワーハラスメントとは？

職場で行われる、以下の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

なお、「被害者がパワハラと感じた場合はパワハラになる」と誤解されるケースがありますが、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

◆事業主が講ずべき措置

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(周知)
- ③ 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること、相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること)

◆カスタマーハラスメントとは？

厚生労働省では、今般「カスタマーハラスメント(以下「カスハラ」)に関する対策マニュアルも公表しました。

カスハラとは、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為を指します。令和2年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、カスハラに関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組みを行うことが望ましいこと、また、被害を防止するための取組みを行うことが有効であること等が定められました。

【厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を作成しました！】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html

◆カスタマーハラスメントに関する措置

カスハラに関しては、「措置の義務化」はされていないものの、被害者のメンタルへの影響も大きいので、厚労省では以下の措置を講じることを推奨しています。

- ① 相談体制の整備
- ② 被害者への配慮のための取組み(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
- ③ 被害防止のための取組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

◆ハラスメント対策は一元的な取組みを

職場における各種ハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることが想定されますので、義務化はされていないものの、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいとされています。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185