



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

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。

【経団連「2021 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/008.html>

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>

「改正育児・介護休業法」実態調査～エン・ジャパン調査より

- ◆「改正育児・介護休業法」、認知度は9割。2022年4月からの適用内容と2022年10月からの適用内容、認知度はそれぞれ73%

「2022年4月から段階的に施行される『改正育児・介護休業法』は知っていますか？」と尋ねたところ、79%が知っている（よく知っている：16%、概要だけは知っている：63%）と回答しました。従業員規模別の認知度は、従業員数300名未満の企業では77%（同：14%、63%）、従業員数300名以上の企業では84%（同：22%、62%）で、大企業での認知が進んでいる実態がわかりました。

また、この法改正によって段階的に施行される具体的な内容について、2022年4月から全企業に対して課される「育児休業を取得しやすい環境整備・個別の周知・意向確認措置の義務化」と「有期労働者の育休取得条件緩和」の認知度は73%（よく知っている：14%、概要だけは知っている：59%）でした。2022年10月からの「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」「育児休業の分割取得が可能になること」の認知度も同じく73%（同：19%、54%）でした。

- ◆35%が「男性の育児休業の取得実績がある」と回答。従業員数300名以上の企業では59%が男性の育休取得実績あり

育児休業の取得状況について、男女別に伺いました。男性の育児休業について、35%が「取得実績あり」と回答しました。企業規模別では、従業員数300名未満の企業では取得実績があったのは26%でしたが、従業員数300名以上の企業では59%と、大企業の半数以上で男性育休の取得実績があることがわかりました。女性の育児休業は全体で79%、従業員数300名未満の中小企業でも73%が「取得実績あり」と回答。男女の取得実績に40ポイント以上差がある実態がわかりました。

【エン・ジャパン「390社に聞いた「改正育児・介護休業法」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.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

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

春は新生活スタート！という方も多いかと思いますが、各種保険料も新しく変わっています。今回はちょっとややこしいですので、給与計算時にご留意ください。

◆令和4年3月より健康保険料率に変更になりました。3月分(4月納付分)から適用となります。

【健康保険料】

- ・愛知県 9.91%→9.93%
- ・三重県 9.81%→9.91%
- ・静岡県 9.72%→9.75%

【介護保険料】

1.80%→1.64% (協会けんぽ全国共通料率)

◆令和4年4月分より雇用保険料率に変更になりましたが、労働者負担分に変更はありません。従業員様への影響が出るのは、令和4年10月分からとなります。

石野 記