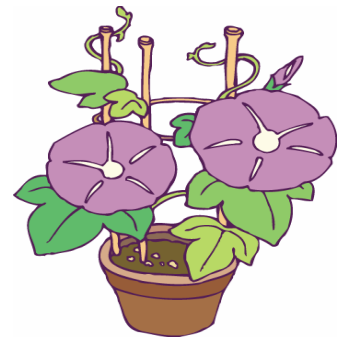


國本社労士事務所便り WEB版

連絡先：〒742-0034
柳井市余田1310
國本豊社会保険労務士事務所
電話：0820-24-6886



年金制度改正法が成立しました！

年金制度改正法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）が5月29日、第201回通常国会において成立しました。この改正は、人手不足の進行や健康寿命の延伸、高齢者や女性の就業促進といった今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることを目的としています。

主な改正内容を紹介いたします。

◇被用者保険の適用拡大（2022年10月～）

短時間労働者（週の労働時間が通常の労働者の3/4以上）を厚生年金保険、健康保険の被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件が段階的に引き下げられます（現在は500人超→2022年10月100人超→2024年10月50人超）。

◇在職中の年金受給の在り方の見直し（2022年4月施行）

- ① 在職中の老齢厚生年金受給者65歳以上の方については、在職中であっても年金額の改定を毎年定時に行うようになります。現状、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時（退職時・70歳到達時）に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定していますが、退職を待たずに早期に年金額に反映します。
- ② 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、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円に引き上げます。

◇受給開始時期の選択肢の拡大（2022年4月施行）

現在、60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大します。

◇確定拠出年金の加入可能要件の見直し等（2022年4月施行）

- ① 確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引上げ
 - ・企業型DC：現行65歳未満→厚生年金被保険者（70歳未満）に改正
 - ・個人型DC（iDeCo）：現行、国民年金被保険者の資格を有し、かつ60歳未満→国民年金被保険者に改正
- ② 確定拠出年金（DC）の受給開始時期の選択肢の拡大
現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できますが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に合わせて、上限年齢を75歳に引き上げます。

◇その他の改正

国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え（2022年4月）、未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加（2021年4月）、短期滞在の外

国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ（2021年4月）などが予定されています。

中小企業の働き方改革関連法の 認知度・準備状況は？

～日本・東京商工会議所調査

◇中小企業への適用が次々に始まる働き方改革関連法の施策

働き方改革関連法の施策の中で、今年の4月からは、「時間外労働の上限規制」の中小企業への適用が始まりました。今年は新型コロナウイルスの影響により、様々な法改正情報を目や耳にする機会が減ってしまった印象ですが、働き方改革の大きなテーマの1つである「同一労働同一賃金」も来年の4月から適用が始まりますので、今から準備が必要になります。

◇「時間外労働の上限規制」は施行前でも認知が不十分

日本・東京商工会議所が実施した「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」（調査期間：2020年2月3日～3月6日、回答企業数：全国の中小企業2,838社（回答率：68.8%））によると、「時間外労働の上限規制」の名称・内容について、認知が十分でない企業の割合は16.2%となっています。また、施行時期を「知らない」とした割合は、従業員規模50人以下の企業で19.9%と、約2割にも上っており、施行直前の時期においても、まだ認知度が十分ではないという実態がわかる結果となっています。

◇来年4月から中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」

来年4月から中小企業にも適用される「同一労働同一賃金」ですが、本調査によると、まだ25.7%の企業が、認知が十分ではないと回答しています。従業員規模50人以下の企業では、32.9%が施行時期を「知らない」と回答しており、内容だけでなく施行時期の周知も求められ

るところです。

また、「対象になりそうな非正規社員がいる」との回答は23.4%でしたが、そのうち「対応の目途がついている企業」の割合は46.7%にとどまっています。中小企業への施行まで1年を切る中、まだ半数の企業は対応できていないことがわかります。

◇なるべく早めの検討・取組みを

本調査によれば、「同一労働同一賃金」について講じた対応策や対応予定の方策としては、「非正規社員の給与等の処遇改善」（47.5%）、「賃金・人事制度の構築・見直し」（36.4%）、「正規／非正規の業務内容・配置の見直し」（35.8%）、「非正規社員の正社員化」（27.1%）が挙がっています。どのような対応をとるにせよ、ある程度の準備期間が必要になりますので、未対応の企業は、早めの検討・取組みが必要になります。

- 働保印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
 - 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞〔公共職業安定所〕
 - 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞〔郵便局または銀行〕
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

当事務所よりひと言

忘れられがちですが、中小企業も同一労働同一賃金適用の時期が近づいてきました。

もれなく、確実に対応していきましょう。