

上野事務所ニュース

令和3年5月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

高年齢者の雇用について

令和3年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行されています。今回の改正は、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、次のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設するものです。この努力義務を負うのは、当該労働者を60歳まで雇用していた事業主です。

i	70歳までの定年引上げ
ii	定年廃止
iii	70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
iv	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
v	70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a,事業主が自ら実施する社会貢献事業 b,事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

iii～vについては、対象者を限定する基準を設けることが可能です。例えば、70歳までの継続雇用制度を導入する場合、65歳から70歳までの再雇用を行う対象者を限定する基準（対象者基準）を策定することが認められています。この対象者基準は、労使協議により決められているものが望ましく、事業主側が恣意的に高年齢者を排除するもの、法令に反するものは認められません。厚生労働省が公表している「高年齢者雇用安定法 Q&A（高年齢者就業確保措置関係）」（令和3年2月26日時点版）では、対象者基準を定める基準について、以下の点を考慮するように記載されています。

意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性）

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対し

て能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないように配慮されたものであること。

なお、対象者基準として適切ではないと考えられるものとして以下の例が挙げられています。

対象者基準として適切ではないと考えられる例

『会社が必要と認めた者に限る』

『上司の推薦がある者に限る』

『男性（女性）に限る』

『組合活動に従事していない者』

子ども子育て 給付金について

令和3年度の子ども子育て給付金率は、令和2年度から変更ありません。令和2年度と同様に厚生年金の標準報酬月額に対して0.36%となっています。この給付金は、従業員に子どもがいなくても、全ての従業員（厚生年金の被保険者）が対象です。

年金制度改革の概要について

昨年5月に年金制度を改正する法律が成立しました。この改正法によって、①厚生年金保険・健康保険の被保険者の適用拡大、②在職中の年金受給の在り方の見直し、③受給開始時期の選択肢の拡大、④確定拠出年金の加入可能要件の見直し等が行われます。今回は、②在職中の年金受給の在り方の見直しについてお知らせします。（①厚生年金保険・健康保険の被保険者の適用拡大については、上野事務所ニュース令和3

年3月号に記載していますので、ご参照ください。)

【在職時改定の導入】

現在の年金制度では、老齢厚生年金を受給できる年齢に達した後に、厚生年金保険の被保険者として資格取得した期間については、資格喪失時（退職時または70歳到達時）に年金額を改定することになっています。例えば、65歳より老齢厚生年金を受給しながら働き、厚生年金の保険料を納めている場合、保険料を納めている期間については老齢厚生年金の受給額に反映されず、退職時または70歳到達時以降に受給する年金額に反映されます。

今回の改正によって、老齢厚生年金を受給しながら働き、厚生年金の保険料を納めている場合、65歳以上の者については、毎年1回、10月に年金額の改定を行うことになりました。これにより、退職時の改定を待たずに、納めた保険料が受給する額に反映されるようになります。

【在職老齢年金制度の見直し】

在職老齢年金制度とは、厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受給している60歳以上の方について、賃金（総報酬月額相当額）と年金月額の合計額が一定以上になる場合に、年金額の全部または一部が支給停止になる仕組みです。

60～64歳の在職老齢年金は賃金（総報酬月額相当額*1）と年金月額の合計が28万円以下の場合、年金は全額支給されます。賃金（総報酬月額相当額）と年金月額の合計が28万円を超える場合、超えた金額の1/2が支給停止され、総報酬月額相当額が47万円を超える場合には、さらに超えた分と同額の年金が支給停止になります。

*1 総報酬月額相当額…標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総計を12で割って得た額

今回の改正によって、令和4年4月より、この支給停止基準が28万円から47万円に引き上げられます。これにより、60歳～64歳の方については、賃金（総報酬月額相当額）と年金月額の合計金額

が47万円以下であれば、年金は全額支給されることになり、47万円を超えた場合には、超える額の1/2が支給停止になります。

なお、65歳以降の在職老齢年金制度については変更ありません。

Q&A なぜなにどうして？



Q: 当社は運送業ですが、

同じ所定労働時間数でも働く時間帯の異なる運転手がいます。

Aさんは勤務時間が16時～翌朝9時まで、Bさんは朝7時～夜中12時までの勤務です。同じ16時間勤務でも、年次有給休暇の考え方が異なるという聞きましました。どのような違いがあるのですか？

A: 労働基準法第39条では、有給休暇の付与日数について「労働日」と表記しています。労働日とは、原則として暦日（午前0時から午後12時までの24時間）のことを示すという行政解釈がありますので、有給休暇は暦日で与えなければなりません。

Aさんは、1勤務が16時間で、1勤務が2暦日にわたっています。Aさんとある1勤務について年次有給休暇を取得したい場合には、2暦日、つまり2労働日の年次有給休暇を取得することになります。

Bさんは、Aさんと同じ1勤務16時間ですが、その勤務は1暦日のなかにあります。1暦日の長時間勤務については、所定労働時間の長さに関係なく、1労働日として取り扱われます。ですので、Bさんとある1勤務について年次有給休暇を取得したい場合には、1労働日の年次有給休暇を取得することになります。

同じ16時間勤務であっても、その1勤務が2暦日にまたがるか否かによって、労働日の考え方が異なるので、注意が必要です。

夏期の服装のときは、ネクタイ、上着を外させていただきます。

天候によっては5月から行います。宜しくお願い致します。