

TKN社労士通信

2022年4月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



令和4年4月からの年金制度

(経過措置あり)。

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

◆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。従業員規模別での認知度は、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-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.html)

[japan.com/newsrelease/2022/28531.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28531.html)

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の活用状況と

まとめ(厚生労働省)から

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、取り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。

◆出向を実施した企業(出向元・出向先)や労働者の9割以上が好評価

助成金活用企業や出向労働者に対して実施したアンケート調査(令和3年8月厚生労働省調べ)によると、出向元企業では「労働意欲の維持・向上(63%)」「能力開発効果(59%)」、出向先企業では「自社従業員の業務負担軽減(75%)」「即戦力の確保(52%)」、出向労働者では「能力開発・キャリアアップ(57%)」「雇用の維持(46%)」を挙げていて、企業、労働者双方から高い評価を得ています。

【厚生労働省「雇用を守る在籍型出向、活用広がる～産業雇用安定助成金の創設から1年、対象者が1万人を超えました～」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000902822.pdf>

2022年の確定拠出年金はどう変わる？

確定拠出年金制度は、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、また、中小企業を含むより多くの企業や個人が制度を活用できるよう、制度の見直しが行われました。2022年度に施行される改正内容は次のとおりです。

◆4月施行－受給開始時期の上限が75歳に延長－

2022年4月から企業型DCとiDeCoの老齢給付金の受給開始時期を60歳(加入者資格喪失後)から75歳までの間で、ご自身で選択することができます。

◆5月施行－企業型DCの加入可能年齢の拡大－

現在、企業型DCに加入することができるのは65歳未満の方ですが、2022年5月から70歳未満の方まで拡大されます。ただし、企業によって加入できる年齢などが異なります。

◆5月施行－iDeCoの加入可能年齢の拡大－

現在、iDeCoに加入できるのは60歳未満の公的年金の被保険者ですが、2022年5月から65歳未満に拡大されます。

◆10月施行－企業型DC加入者がiDeCoに加入しやすくなる－

現在、企業型DCに加入している方がiDeCoに加入するには、各企業の労使の合意が必要ですが、2022年10月から原則加入できるようになります。

ただし、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金、これらの合計額がそれぞれ以下のとおりであることが必要です。また、企業型DCにおいて加入者掛金を拠出(マッチング拠出)している場合などには、iDeCoに加入できません。

【企業型DCに加入している方がiDeCoに加入する場合】

- ・企業型DCの事業主掛金(①)→55,000円以内
- ・iDeCoの掛金(②)→20,000円以内
- ・①+②→55,000円以内

【企業型DCと確定給付型(DB、厚生年金基金など)に加入している方がiDeCoに加入する場合】

- ・企業型DCの事業主掛金(①)→27,500円以内
- ・iDeCoの掛金(②)→12,000円以内
- ・①+②→27,500円以内

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が。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

4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督

署]

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1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。
- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

当事務所よりひと言

令和4年度が始まりました。2年以上に渡る、コロナ禍に加えて、ウクライナ情勢など、社会の状況が混沌としております。

世相が人の気持ちや動向を左右させるかどうかは判りませんが、近時の労務相談で思うことは、職場で自らの思い通りにならないと、法律根拠を曲解して、軽々に会社を「ブラック」と称する相談者や、通常の業務指導の範囲にも拘わらず、注意を受けた途端にメンタル不調に陥ってしまう相談者が、増えたような気がします。

便利ではあるが気持ちに余裕がない「稚拙」な社会ではなく、向上心や探求心が報われる成熟した社会の構築を目指したいものです。

精神的には、現在より35年前のバブル時代の方が、成熟していたような気がします。

(高野 裕之)