



■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月からの変更点は下記の通りです。

◆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、支給停止とされ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(中高年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

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>

2022年度(令和4年度)の新入社員のタイプ

【新感覚の二刀流タイプ】～出典：(株)産労総合研究所
新型コロナウイルス感染拡大防止の為、大学後半期に様々な活動制限を受けた今年の新入社員。就職活動等を対面とオンラインの2つの方法で二刀流のようにこなし、入社を迎えました。しかし就活中に職場の雰囲気や仕事に関する情報が得にくかったこともあり入社後はイメージと現実のギャップに戸惑いそうです。これまでの新入社員と異なる新感覚(オンライン慣れ、対面コミュニケーションの不慣れ、配属・勤務地へのこだわり、SDGsへの興味、タイムパフォーマンス志向等)や未熟に見える言動を受け止めつつ温かく接し、一人一人をみつめた育成支援をしていきましょう。そうすれば才能が開花し、環境変化に適應できる「リアル二刀流」になっていくことでしょう。詳しくは

https://www.e-sanro.net/share/pdf/research/pr_2203.pdf

編集後記：仙台の今年の桜は、4/10前後が見ごろとなるようです。昨年よりも10日程開花が遅れているようですが、例年並みといったところでしょうか。日々、春の陽気を感じながら満開を待ちたいと思います🌸

TOPICS

■雇用保険料率の変更

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和4年3月30日に国会で成立しました。

- ・令和4年4月から、**事業主負担**の保険料率の変更、
- ・令和4年10月から、**労働者負担・事業主負担**の保険料率に変更になります。
- ・年度の途中から保険料率が変わりますので、ご注意ください。厚生労働省リーフレット↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>

■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

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為、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年見通しでは、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%と増加傾向にあります。コロナの影響から持ち直している企業も増える中、既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です。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直し検討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

令和4年度労働保険の年度更新期間

6月1日(水)～7月11日(月)

厚生労働省 HP にパンフレットが掲載されました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000923183.pdf>

Harmony通信 2022.04

#発行：2022年4月10日

#編集・構成：合同会社Melody



合同会社Harmony

Harmony社会保険労務士法人

Harmony司法書士行政書士事務所

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉2-3-38
クラッセ上杉ビル4F

TEL:022-796-9231 FAX:022-796-9232

URL: <http://www.harmony-office.com/>

URL: <https://melody-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

