

2022年

6月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

60歳以上の社員がいる企業に影響が！2022年4月からの年金制度の改正と中小企業が確認するポイント

- テーマ① 2022年4月からの改正概要
- テーマ② 年金制度の改正による60歳以上の社員の生活への影響
- テーマ③ 年金制度の改正で企業が確認する点

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2020年5月に成立した年金制度改正法。この法律は2022年4月から施行され、在職中の年金受給の在り方の見直しや、年金受給開始時期の選択肢が拡大されるなどの改正がされています。今回の改正により、年金を受給しながら働く“在職老齢年金受給者”の経済基盤の充実が図られることになりました。企業への影響としては、在職老齢年金を考慮し60歳以降の賃金制度を作成・運用していた場合、賃金制度の見直しも考えられるでしょう。

そこで今回は、2022年4月からの改正概要、年金制度の改正による60歳以上の社員の生活への影響、企業が確認する点などをご説明します。

テーマ①

2022年4月からの改正概要

年金法は社会・経済の流れに合わせてたびたび改正されています。2020年5月にも、より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化するなかで、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、年金制度改正法が成立しました。この改正法が2022年4月より施行されています。具体的にどのような改正がされたのでしょうか。テーマ①では、2022年4月からの改正概要についてご説明します。

■年金制度改正法とは？

現在、日本は人口に占める高齢者の割合が増加する「高齢化」と、出生率の低下により若年者人口が減少する「少子化」が同時に進行する“少子高齢化社会”となっています。約40年後の2065年までに、65歳以

上人口はほぼ横ばいで推移する一方で、20～64歳人口は大幅に減少し、高齢化率は約10%程度上昇することが見込まれています。

また、ある海外の研究では、2007年に日本で生まれた子どもの半数が「107歳より長く生きる」と推計されており、日本は健康寿命が世界一の長寿社会を迎えています。

少子高齢化による現役世代人口の急速な減少、現役世代に対する社会保障費負担の増大といった差し迫った課題があり、社会保障制度を持続可能なものとするためにも、時代に適した年金制度を整備しなければなりません。また、健康寿命が伸びたことや女性の社会進出が進んでいることもあり、多様な働き方が見込まれるため、時代の変化を年金制度に反映させる必要も出てきました。

今回の年金制度改正法は、このような社会・経済の流れを汲み、安定した年金制度を持続させること、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることなどを目的として改正されました。

■年金制度改正法の施行によって具体的に何が変わる？

2022年4月から施行された年金制度改正法によって、主に変わった点は以下の4点です。

- ①被用者保険の適用拡大
- 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

以下より、①～④の内容を個別に説明していきます。

①被用者保険の適用拡大

被用者保険とは、会社員が加入する厚生年金保険や健康保険のことをいいます。これまで週の所定労働時間が 30 時間未満の短時間労働者など加入条件を満たせなかった方に対し、条件が緩和され、適用が拡大されます。

保険の適用拡大の対象となるのは、次の要件をすべて満たした場合となります。

- ◆週所定労働時間が 20 時間以上
- ◆月額賃金が 8.8 万円以上
- ◆2 か月を超える雇用の見込みがある
- ◆学生ではない

改正前は、配偶者の扶養に入っている方（国民年金第 3 号被保険者、健康保険被扶養者）ですと、年収 130 万円を超えた場合に原則的に扶養を外れていましたが、改正後には、130 万円よりも低い基準（105.6 万～）でその労働者本人が被用者保険に加入することになります。

なお、こちらの改正は段階的に施行され、従業員数 101 人以上の勤め先の方は 2022 年 10 月から、従業員数 51 人以上の勤め先の方は 2024 年 10 月から対象です。

②在職中の年金受給の在り方の見直し

高齢者雇用安定法の改正などにより、60 歳を過ぎても働く方が年々増加しています。65～69 歳の高齢者は約半数、70～74 歳の高齢者は 3 割強働いているというデータもあります。

改正前の年金制度ですと、60～64 歳の場合、「総報酬月額相当額と年金月額の合計額」が“28 万円”を超えた際に、超えた額に応じて年金の一部、もしくは全額の支給が停止されていたので、「年金の支給が停止されるから働く日数を減らそう」という方もいたことでしょう。ですが、今回の改正後により“47 万円”に引き上げられ、65 歳以上の年金減額の基準額と同じになりました。年金を受給しながら働き続けることを促進する改正となったと言えるでしょう。

今回新設されたもう一つの改正としては、65 歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年 10 月に改定し、それまで納めた保険料を年金額に反映する「在職定時改定」があります。これにより、働き続けたことの効果が早期に年金額に反映される

ため、在職受給権者の経済基盤の充実が図られることとなりました。

③受給開始時期の選択肢の拡大

年金の受給開始時期について、これまでは 60～70 歳までの間で自由に選択できましたが、改正後は“75 歳”まで拡大されました。年金は 65 歳より遅く受け取る繰り下げ受給をすると 1 か月につき 0.7%増額されます。もし 75 歳まで繰り下げをした場合、年金額は 84%増額することになるので、いつ年金を受給し始めるか、ライフプランをよく検討する必要が出てくるでしょう。

なお、65 歳より早く年金を受け取る繰り上げ受給の場合、これまで月 0.5%の減額となっていたましたが、改正後は 0.4%の減額と緩和されました。

④確定拠出年金の加入可能要件の見直し

確定拠出年金は、企業型 DC と個人型 DC「iDeCo」の 2 種類あります。2022 年 5 月から DC の加入可能要件が改正され、対象年齢が以下のとおり引き上げられます。

- ◆企業型 DC：加入可能年齢 65 歳未満→70 歳未満に変更（※企業によって加入できる年齢が異なる）
- ◆iDeCo：加入可能年齢 60 歳未満→65 歳未満に変更（※国民年金・厚生年金被保険者が対象）

以上、テーマ①で年金制度改正法の改正概要を 4 つご説明しました。テーマ②では、これらの改正が 60 歳以上の社員の生活にどのような影響があるか、検討すべきポイントをご説明します。

テーマ② 年金制度の改正による 60 歳以上の社員の生活への影響

テーマ①で年金制度改正法の概要を 4 つ見てきましたが、60 歳以上の社員の生活にダイレクトに影響してくる改正は、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の 3 点になるでしょう。いずれの

改正も、働きながら年金を受給しようと考えている 60 歳以上の社員にとっては恩恵のある改正となっています。そこでテーマ②では、これらの改正による年金制度の改正による 60 歳以上の社員の生活への影響、60 歳以上の社員が検討すべき具体的なポイントについてご説明いたします。

■60 歳以上の社員が検討すべき具体的なポイントとは？

これまでは 60～65 歳未満の社員ですと、年金減額の基準が“28 万円”であったことから就労日数・就労時間数を調整しながら、超過しない範囲で 60 歳以降の雇用契約を結んでいた方が多かったことでしょう。また、65 歳以上の社員の方は年金減額の基準が“48 万円”とはいえ、働いていた分がすぐに年金額に反映されず、退職時・70 歳到達時にのみ年金額が改定されていたので、「働き損……」と感じていた方もいらっしゃったのではないのでしょうか。

今回の改正で在職中の年金受給の在り方が見直され、ある意味、“就業制限”となっていた部分が改善され、60 歳以降もより働きやすい環境が整いました。この改正に伴って、60 歳以上の社員が検討すべきポイントとはどのようなものがあるのでしょうか？ 具体的には、以下の 4 つのポイントがあります。

ポイント① いつまで働くか

1 つ目のポイントとして、「いつまで働くか」という就業ビジョンを描く必要があります。高年齢者雇用安定法の改正により、65 歳までの雇用確保は義務化され、70 歳までの就業確保は努力義務となっており、シニア層が働く環境は整備されつつある傾向にあります。望めば 60 歳以降も働ける環境があることから、収入・支出や健康状態、希望などを確認しながら、いつまで働く必要があるのか、どのぐらいの就労が必要か、検討しましょう。

収入については、将来受給できる年金額について、毎年誕生月に届く「ねんきん定期便」もしくは「ねんきんネット」で試算することができるので、計算してみることをおすすめします。支出については、住宅ローンやカーローン、教育ローンなどの各種ローンの完済時期のほか、住居や自動車の維持費など、現在の支出から老後の支出を予測していきます。具体的な数値

を試算していくことで、いつまで働く必要があるか、見えてくることでしょう。

ポイント② 年金をいつからもらうか

これまでも年金受給開始時期は 60～70 歳までの間で自由に選択できましたが、今回の改正でさらに伸び、75 歳までの間で選択できるようになりました。在職中の年金受給の在り方が見直されたことや「①いつまで働くか」と相互に関係してきますが、「60 歳以降の収入、資産の備えが十分にあるので、年金を受給しなくてもしばらく生活していけそう」という方もなかにはいらっしゃるでしょう。

年金受給開始を 65 歳より遅く受け取る繰り下げ受給をすると 1 か月につき 0.7%（1 年ごとに 8.4%）増額され、70 歳まで繰り下げると 42%、最大の 75 歳まで繰り下げをした場合 84%も増額されるため、年金を何歳からもらうか、というのも収入や支出、健康状態などを確認しながら、検討してみましょう。

ポイント③ プラス確定拠出年金（DC）へ加入するべきか

制度の改正により活用しやすくなったのが、「確定拠出年金（DC）への加入」です。老後の資産形成のための自主的な努力を支援する制度となりますが、加入が任意となっている「iDeCo」「選択制 DC」「マッチング拠出」などでは加入することで“税制の優遇”や“社会保険料の軽減”などのメリットがあることから、近年、利用者は増えています。

企業型 DC と個人型 DC「iDeCo」ともに加入可能年齢が引き上げられたので、老後資金を準備する一つの手段として検討してみることをおすすめします。

ポイント④ 社会から長く必要とされ活躍し続けられる人材であるか

60 歳以上の社員に限らず、60 歳前から働く者として意識しておきたいポイントとして、「社会から長く必要とされ活躍し続けられる人材であるか」というのがあります。年功的な賃金制度を維持することが難しくなっている昨今、実績や実力に見合った処遇が徹底される傾向にあります。また、黒字にも関わらず、中高年の早期退職を募る企業も増えています。

少子高齢化でますますこういった傾向に拍車がか

かる可能性があることから、社員ひとりひとりが、人生100年時代を見越して社会人としての基礎力を上げていき、絶えず学び直しを通じたアップデートや新たなスキルの獲得が必要不可欠となってくることでしよう。

以上、60歳以上の社員が検討すべき具体的なポイントを紹介しながら、生活への影響を見てきました。ライフプランを検討したり、在りたい姿を考えたりすることは60歳前からしておくのがおすすめです。次はテーマ③で改正による企業が確認する点についてご説明します。

テーマ③ 年金制度の改正で企業が確認する点

テーマ①で年金改正法の概要、テーマ②で60歳以上の社員の生活への影響について見てきましたが、テーマ③では、今回の改正に伴い、企業が確認する点についてご説明します。

■ 1. 改正の概要を社員に啓蒙する

今回の改正は、定年前後の社員の生活に関わってくる改正となります。改正に関係する社員に対して、保険、年金、税金関係がどのように影響してくるか、会社から説明する必要があるでしょう。伝えるべきポイントとしては、上記テーマ①、テーマ②の内容を参考にしながら、社員に伝えてみましょう。

■ 2. 雇用契約の内容見直しへの対応

【60歳以上 65歳未満の社員】

在職中の年金受給の在り方が見直され、年金減額の基準額が28万円から47万円に引き上げられたことから、これまで就労日数・就労時間数を調整しながら働いていた社員が、「もっと多く働ける」といった状態になります。高齢者雇用安定法の法改正もふまえ、年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備が事業主に求められていることから、社員の希望や意欲、能力に応じて、雇用契約の内容見直しを検討しましょう。

【65歳以上の社員】

在職定時改定が導入されることで、毎年の年金額改定により支給年金額が増えた分、社員から「給与額を減らすために雇用契約の内容を見直して欲しい」などの希望が出される可能性があります。企業側としてはこのような社員に対して雇用契約変更に備えておく必要があるでしょう。

■ 3. 賃金制度の見直し

高齢者雇用安定法により、70歳まで就業機会を広げるよう努力義務が事業主に課されており、くわえて、今回の年金制度改正法で在職中の年金受給の在り方などが見直されたことから、「60歳以降も長く働きたい」といった社員が増えることが予想されます。

現状、在職高齢年金や高齢雇用継続給付とセットで賃金を抑制していく、あるいはワークシェアリングなど短時間就労にする、労働時間を減らして特別支給の満額年金を受けるなどの方法をとっている企業も少なくないと思いますが、今回の改正により、年金減額の基準額の引上げ等から賃金面での制度見直しをする必要が出てくることでしよう。定年後の再雇用者の賃金は職能に見合った賃金とし、65歳以上の高齢者でも働く意欲や能力のある人は賃上げ・昇給を検討するなどシニア層に対応した賃金制度の見直しが望ましいでしょう。

■ 4. 社会保険料を考慮した雇用計画を立てる

改正に伴い、企業は社会保険料の負担期間が長くなることとなります。また、被用者保険の適用拡大の改正も控えていることから、社員にかかる社会保険料はさらに増え、コストの負担が大きくなっていくことを頭に入れておく必要があるでしょう。今後、社会保険の加入が必要となる社員などを洗い出し、どの程度の額が新たに社会保険料としてかかるのか、シミュレーションしておくのをおすすめします。

その計算をもとに、どのような雇用形態の労働者を雇用していくのか、社会保険料の負担額をふまえた上で、雇用計画を立てるようにしましょう。

■ 5. 人材マネジメントなどに力を入れる

健康寿命が伸びていることから“人生100年時代”と言われるようになりました。企業としても、社員が

社内外で活躍し続けられるようにするため、人材マネジメントやキャリア開発支援、金融教育などに力を入れていきたいものです。

以上、2022年4月からの年金制度の改正と中小企業が確認するポイントについてご説明しました。在職高齢年金制を活用しながら就労を希望する社員の増加が予想されることから、企業としても雇用契約や賃金制度、人材マネジメントなどをどうするのか、十分に備えておく必要があります。ご不明な点、ご質問等ございましたら弊社までお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

まったくの私事ですが、5月1日付けで静岡市清水区の住民となりました。長女の進学先近くに拠点を移し、強化部に指定されている吹奏楽部のサポートをしています。

新居？間借り？場所は世界遺産「三保の松原」のほど近く、海風が気持ちのよい地域です。毎朝、40分ほどかけて富士市の事務所（持ち家の自宅です）に通勤しております。お近くにお越しの際にはお声かけください。おすすめのまぐろ屋さんをご紹介します。^^
(芦原)



社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>