

「年収106万円の壁」厚生年金の賃金要件 撤廃も検討 厚労省

短時間労働者の厚生年金への加入を拡大しようと、厚生労働省は企業規模の要件に加えて、月額8万8000円以上とする賃金要件の撤廃について検討を進めています。撤廃されれば、いわゆる「年収106万円の壁」がなくなることになります。パートなどで働く短時間労働者が厚生年金に加入できる要件は、従業員51人以上の企業で、週20時間以上働き、月額8万8000円以上の賃金を受け取っている学生以外の人を対象となっています。

厚生労働省は、働き方の多様化が進む中、短時間で働く人が将来、受け取る年金も増やす必要があるとして、こうした要件を緩和する方針で、まずは企業規模の要件を撤廃し、5人以上の従業員がいる個人事業所もすべての業種で加入の対象とする方向で検討しています。これに加えて、最低賃金の引き上げに伴って、週20時間以上働くと月額8万8000円以上となる人が増えているとして、賃金の要件も撤廃するかどうか検討を進めています。

賃金要件が撤廃されれば、いわゆる「年収106万円の壁」がなくなることになり、厚生労働省は、これらの見直しで新たにおよそ200万人が加入対象になる見込みとしています。

在職老齢年金の基準額 62万円か71万円に引き上げ案

働く高齢者で一定の収入がある人の厚生年金を減額する「在職老齢年金」をめぐる、厚生労働省は、年金が減り始める基準額の引き上げ案を審議会に提示しました。現行の50万円から、62万円か71万円に上げる方針です。あわせて、高所得者の保険料引き上げ案も示しました。

在職老齢年金は、65歳以上で働いている場合に、賃金と厚生年金（基礎年金を除く）の合計が50万円を超えると、厚生年金が減額され、一定額を超えると全額がカットされる仕組みで、2022年度末時点で、働きながら年金をもらう人の16%にあたる約50万人が支給停止の対象になっています。厚労省が示した見直し案は、(1)撤廃(2)基準額の50万円を62万円に引き上げ(3)71万円に引き上げの3案となっています。62万円への引き上げで、支給停止者は約30万人に減り、71万円で約23万人まで減少します。ただ、制度見直しにより、働く高齢者の年金給付は増えますが、将来年金を受け取る世代の給付水準は下がることとなります。給付水準が大きく低下する撤廃案の実現は難しいとみられています。

カスハラ対策 企業に義務づけへ 厚労省

客からの迷惑行為などのカスタマーハラスメント、いわゆる「カスハラ」から労働者を守るため、厚生労働省は「カスハラ」を定義した上で、企業に対策を義務づける方針案を示しました。方針案では、「カスハラ」の定義について「顧客や取引先、施設利用者、そのほかの利害関係者が行うこと」「社会通念上相当な範囲を超えた言動であること」「労働者の就業環境が害されること」の3つの要素をいずれも満たすものとしています。その上で、企業が講ずるべき措置として、会社の方針を明確化して周知・啓発を行い労働者からの相談に応じて適切に対応するための体制の整備などをあげています。



- カラマツの防風林 -

◆ ご存知ですか？ ◆

【在職老齢年金】

60歳以降に老齢厚生年金を受け取りながら働く場合、「老齢厚生年金の月額」と「月給・賞与（直近1年間の賞与の1/12）」の合計額が50万円を超えると、年金の一部または全部が支給停止されます。この仕組みを「在職老齢年金」といいます。なお、老齢基礎年金は減額されず、全額受け取れることができます。支給停止調整額（現在は50万円）については、賃金の変動により毎年度改定されます。在職老齢年金制度については、シニア世代の働く意欲を阻害し、人手不足問題を深刻化させている要因とも言われ、現在その制度の見直しが予定されています。

事務所より

師走を迎え、少しずつ慌ただしくなってきましたね。十勝の山々もすっかり雪景色となり、スキー場もオープンしているようです。年末を控え、生活や仕事においても何かと気持ちも焦ってしまうことも多いですが、日々の業務を一つ一つこなし、気持ちのよい年末年始を迎えたいものですね。

帝国データバンクが発表した「スポットワーク（スキマバイト）に関する企業の意識アンケート」結果によりますと、スポットワーカーの活用に「前向き」な企業は約4割(38.1%)となり、人手不足解消の期待や、働き手が隙間時間を使うことによる社会全体の生産性向上を期待する声も聞かれたとしています。一方で、活用に「興味がない」企業は半数(49.8%)を占め、専門的スキルや技術を要する仕事では依頼できる業務はないとする声が多いほか、品質低下・作業効率の悪化、情報漏洩などのリスクなどを懸念する様子がかがえたなどとしています。スポットワークは兼業・副業とは少し違い、「継続した雇用関係のない」働き方と位置づけられており、単発のアルバイトといったイメージかと思います。深刻な人手不足が常態化する中、こういったスポットワークという働き方が企業と労働者の需要と供給の関係から十勝管内でも少しずつ増えてきております。ただ、単発業務という点から、業務内容への適応や帰属意識の低さから、その短期間における労使間トラブルも散見されています。スポットワークによる労働者を雇用する場合には、依頼する業務の重要性や継続性がそういった働き方に合うのかを厳格に判断した上で、ある程度割り切った形で任せられる業務が適するのではないかと思います。

業務内容

社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続

行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

建設業者様等におかれましては季節労働者の離職が集中する時期を迎えています。離職手続、受給資格決定等でご不明な点等ありましたら、ご連絡下さい。又、季節労働者を冬期間も雇用し、通年雇用にする場合に受給できる可能性がある通年雇用奨励金制度についてもお気軽にご相談下さい。

