

事務所だより5月

2022(R4)

Vo.146

I 4月からの年金制度改正について

年金制度改正法等の施行により、年金制度の一部が改正されます。4月からの変更点についてご紹介します。

◆在職中の年金制度の見直し

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、支給停止となる賃金と年金の合計額の基準が28万円から47万円に拡大されます。また、この改定に合わせて「在職定時改定」が新設されます。これまで退職等により厚生年金保険者の資格を喪失するまでは老齢厚生年金の額は改定されませんでした。しかし、「在職定時改定」により、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者において年金額が毎年1回、定時に改定されるようになります。

◆年金の受給開始時期における選択肢が拡大へ

公的年金の受給開始の上限が70歳から75歳まで引き上げられます。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5年から10年に引き上げられます。また、年金の繰り上げ受給をした場合の1月あたりの減額率が0.5%から0.4%に変更になります。

◆その他の改正点

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。また、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、国民年金手帳ではなく、「基礎年金番号通知書」が発行されることとなります。

連載コラムNo. 18

休憩間と休日

労働基準法で定められている休憩時間と休日。休憩時間や休日の付与で気を付けたいことについてご紹介します。

◆休憩や休日の付与で気を付けたいことは？

休憩時間は労働時間6時間を超えると45分、8時間を超えると60分の付与が義務付けられています。休憩時間の原則は①労働時間の途中に与える②一斉に与える③自由利用できる、です。ただし、商業や運輸交通業等では一斉に与える必要はありません。これらの業種ではない場合は労使協定を結ぶことで一斉に与える必要がなくなります。待機時間や仮眠時間は労働時間となるので気をつけましょう。次に休日についてです。法定休日は1週1日、もしくは4週4日と決められています。部長や課長、執行役員といった役職だけでなく①経営者と一体的な立場といえる職務内容とそれに伴う責任や権限を与えられている②管理監督者としてふさわしい待遇がなされている③スタッフ職の場合、経営上の重要事項に関する部門でラインの管理監督者と同等に位置付けられているという基準を満たしていない限り、管理監督者として休憩・休日の規定の適用除外にはなりません。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して
スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください



II パワハラ防止措置が中小企業にも義務化へ

これまで努力義務とされていた中小企業でも、パワーハラスメント防止措置が4月から義務化されます。義務化される対策措置等についてご紹介します。

◆パワーハラスメントの定義と6つの類型

パワハラの定義は職場での以下の全てを満たす行為です。①優越的な関係を背景とした言動②業務上必要で相当な範囲を超えたもの③労働者の就業環境が害されるもの、「就業環境が害される」とは一般的に不快と感じ、就業に支障が生じると感じることです。頻度や継続性が考慮されますが、強い苦痛を与える言動は1度でも就業環境を害する場合があります。また、パワハラには6つの類型があり、①身体的な攻撃②精神的な攻撃③人間関係からの切り離し④過大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害、がこれにあたります。

◆義務化される措置の内容

4月以降は中小企業でも、以下のような措置を講じる義務が生じます。事業主の方針等の明確化・周知…職場でのパワハラの内容・禁止の旨の方針を明確化し、行為者への対処方を就業規則等の文書に記載して周知する必要な体制の整備…相談窓口を定め、周知し、相談窓口担当者が適切に対応できるようにしておくパワハラに関する事後の対応…①事実関係を迅速・正確に把握する②被害者への配慮のため適切な措置を行う③行為者には適正な措置を行う④再発防止に向けた措置を行う併せて講ずべき措置…相談者・行為者のプライバシーを守る措置を講じ、相談したことを理由に不利益な扱いを受けない旨を定め周知する