

2022年4月1日施行の年金制度改正法

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”
“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

2020年6月5日に公布された国民年金法等の一部改正について、順次施行されていますが、2022年4月1日施行の改正法は、在職中の年金受給制度の見直しや年金手帳の廃止などの内容となっています。以下、主な改正項目です。

在職中の年金額の改定

現行	退職時と70歳到達時に改定
改正後	65歳以上の者については、在職中でも年金額を改定(毎年1回、10月分から)

在職老齢年金の支給停止基準額の緩和

年齢	現行	改正後
60～64歳の基準額	28万円	47万円
65歳以上の基準額	47万円	



賃金と年金の合計額が47万円を超えると、年金が支給停止される

年金受給開始時期の選択肢拡大

年金の受給開始時期の選択肢を、現行の「60歳～70歳の間」から、「60歳～75歳の間」に拡大

国民年金手帳の廃止

新たに20歳到達した者等へ、国民年金手帳の交付から基礎年金番号通知書の送付に切り替え
これに伴い、年金手帳の再交付申請は廃止

シフト制労働者の雇用管理は適切に！

今度採用する人について、シフト制で毎月繁忙期だけ来てもらい、毎日仕事が無くなった時点で帰ってもらうつもりです。
雇用契約書にはどのように記載したらいいでしょうか。



①

契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

つまり、あらかじめ労働日と、労働日ごとの所定労働時間を決めておかなければなりません。また、暇だから帰ってもらったり、シフトで労働日となっている日に来なくて良いと事業主から指示したことが明らかな場合は、休業手当の支払が必要です。



②

そうなんです。知りませんでした。なかなか繁閑の予想が難しく、事前に確定しているシフトを変更したい場合は、どうしたらいいですか。



③

一旦確定したシフトの労働日・労働時間をシフト期間開始前に変更する場合には、申出を行う場合の期限や手続、またシフト期間開始後、確定していた労働日・労働時間をキャンセル・変更する場合の期限や手続について、トラブル防止の観点から、労使で話し合ってルールを定めておくといいでしょう。

一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。



④

あらかじめルールを定めておくことが大切ですね。
残業手当の支給については、シフト制と、そうでない人で違いはありますか。



⑤

シフト制とそれ以外で時間外労働の計算に違いはありません。労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です。

(※)変形労働時間制を採用すれば、特定の日に労働時間が8時間を超えたり、特定の週に40時間(特例措置対象事業場は44時間)を超えたりすることが可能

また、シフト制労働者がパートや契約社員の場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意しましょう。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル4階
発行責任者:社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者:岩城 恵美

TEL:06-6868-1193
FAX:06-6862-4662
Mail:kcr@nkgr.co.jp



←Q&A事例集はこちら

作成日:2022.01.18

NK-GROUP
イラスト協力:WANPUG