

～一歩一歩着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

# Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で  
事業主様のお悩みを解消！

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

## 在職老齢年金等老齢年金の改正と 定年再雇用の働き方

TOPIC2

## 2022年4月以降増加することが見込まれる 未払賃金の請求

春の三ノ倉高原(スキー場) 花畑 菜の花 福島県喜多方市 やえさくら / PIXTA(ピクスタ)

2022  
May

5

令和4年5月号

【運転免許制度の改変】今年の5月13日に、運転免許制度に関する大きな改変があります。自動車運転をとりまく社会の諸情勢の変化に応えるもので、例えば全国的なドライバー不足と高齢化を背景に、第二種免許や中型・大型免許の受験資格が緩和されます。また、申請により安全運転サポート車(サポカー)限定免許が導入されます。これらの緩和的措置の一方で、要件強化的措置としては、高齢者への運転技能検査導入があります。75歳以上で一定の違反歴があるドライバーは、免許更新時に運転技能検査の受検が必要になり、免許の更新期間までに合格しないと、更新ができなくなります。自動車運転と社業の結びつきが強い企業では、改めて改変の内容を熟知し、必要であれば従業員への啓発を行っていきましょう。



# 在職老齢年金等老齢年金の改正と 定年再雇用の働き方

2020年5月に成立した年金制度改正法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）が、2022年4月から施行されました。今回は、高齢者を雇用する中小企業の賃金政策の一つとして改正された老齢年金について、その仕組みや調整方法と併せて、定年後の再雇用制度について考えます。

## ●法改正の目的とその背景

少子高齢化が急速に加速し、労働力が減少するなか、定年延長や継続雇用により高齢者の就業促進が図られ、従来よりも長期間にわたり、多様な形で働くことが求められています。企業にとっても、定年を迎えた従業員の活用は、組織経営に欠かせない一方で、組織の人員計画や総人件費の増加といった人事問題と直結しています。厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」（2019年）によると、年金の受給対象者である従業員の中には、受給額調整のために労働日数や労働時間数を制限される人もいるなど、年金制度の在り方が少なからず就労に影響を与えていることが確認されています。

今回の改正では、こうした社会経済情勢の変化が年金制度に反映されました。年金を受給しながら就労する高齢者が、働くモチベーションを保ち、長く働き続けることができるように、高齢期における経済基盤の充実を図ることを目的としています。

老齢厚生年金は、厚生年金保険の加入者に対して、老後の保障として給付される公的年金です。受給資格期間が10年以上ある場合、原則として65歳になったときから、終身にわたり受給することが

できます。また、「特別支給の老齢厚生年金」は、60歳から64歳までの期間の受給可能な年金であり、老齢厚生年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられた際に特別措置として設けられたものです。現在、受給開始年齢は生年月日に応じて段階的に引き上げられており、すべての人が受給できるわけではありません。特別支給の老齢厚生年金は、今後男性は2025年、女性は2030年に受給開始年齢の引き上げが完了し、以降一律65歳からの支給となります。

## ●在職老齢年金の仕組み

在職老齢年金とは、60歳以降、厚生年金に加入して働きながら受給することができる老齢厚生年金のことです。受給する老齢厚生年金の額（以下、基本月額）と、給与や賞与の額（以下、総報酬月額相当額）の合計が支給停止される

基準（以下、支給停止基準額）を超えた場合、その合計額に応じて、年金額の一部または全額が支給停止となる場合があります。この制度は、60歳以上65歳未満と65歳以上では、計算方法などの仕組みが異なります。

## ●老齢年金制度の見直し①

2022年4月より、在職老齢年金制度について2つの法改正がありました。1つ目は、60歳以上65歳未満の在職老齢年金の「支給停止基準額の引き上げ」です。これは、基本月額と総報酬月額相当額の合計が28万円を超えた場合、その合計額に応じて年金額の一部または全額が支給停止となりました。今回の改正では、支給停止基準額が、現行の28万円から47万円に引き上げられました。ただし、該当者は限られており、男性は1961年4月1日まで、女性

## 5月の異名

### 皐月（さつき）

…田植の月にちなんで「早苗月」が転じたという説が有力。田植えに従事する女性である「早乙女」の月から転じた説も。「こうげつ」とも読む。また「皐」一文字で「さつき」とも読める。同音で、「五月」「早月」とも書く。  
（他の異名）雨月（うげつ）、月不見月（つきみずづき）、稲苗月（いななえづき）、仲夏（ちゅうか）、橘月（たちばなづき）など



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。



は1966年4月1日までに生まれた人です。

なお、65歳以上の在職老齢年金については、従来の支給停止基準額である47万円に変更はありません。

2つ目は、65歳以上の在職老齢年金受給者に対する「在職定時改定の新設」です。厚生年金の被保険者は、老齢厚生年金を受給しながら就労する場合、加入条件を満たす限り、70歳まで厚生年金に加入する必要があります。現行の制度である退職改定では、資格喪失となる退職時や70歳到達時に、年金額をまとめて改定するため、就労を継続した加入実績がすぐに年金額に反映されない仕組みとなっています。

在職定時改定の導入により、年金額の改定は、毎年1回定時に行われ、10月分の支払分から反映されることとなります。ただ在職定時改定では、毎年年金支給額が引き上げられるため、当初は支給停止基準額である47万円を超えていなくても、ある時点で支給停止や減額の対象となる可能性があるため、注意が必要です。

### ●老齢年金制度の見直し②

また今回の改正により、公的年金である国民年金や厚生年金の受給開始時期の選択肢が拡大されました。これまで、受給資格者は、希望すれば60歳から70歳の間で自由に受給開始年齢を選ぶことができました。

65歳より早く受給を始めた場合（繰り上げ受給）、繰り上げ請求をした月から65歳到達月の前月までの月数に応じて、年金額が減額されます。2022年4月以降、1月あたりの減額率は、これまでの5%（最大30%）から、4%（最大

24%）に変更されます。

一方、65歳より遅く受給を始めた場合（繰り下げ受給）には、65歳から繰り下げた月数によって増額した年金を、生涯にわたり受給することができます。2022年4月以降は、繰り下げの上限年齢が70歳から75歳に引き上げられました。増額率は変わらず、1月あたり7%で、最大で84%となっています。

### ●定年後の働き方と企業の対応

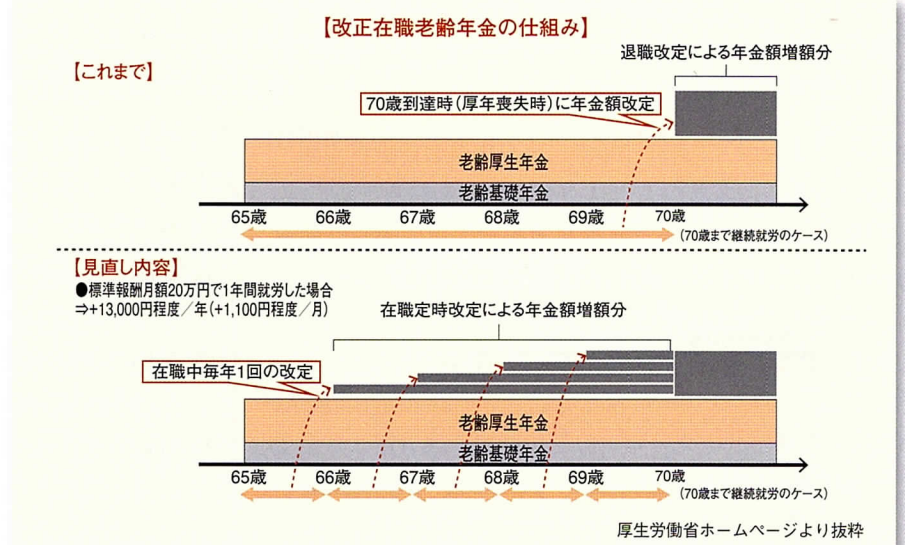
1994年の高齢者雇用安定法の改正以降、定年を設ける場合は、60歳以降とすることが定められています。2013年には、定年年齢を65歳未満に定めている企業に対し、65歳までの定年の引き上げや継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかの措置を実施することが義務化されました。更に2021年には、高齢者就業確保措置として、70歳までの定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入、定年制の廃止などの措置が企業の努力義務となっています。

継続雇用制度のひとつである再雇用制度は、定年に達した労働者を一旦退職させ、改めて労働条件を提示し合意の上で、希望者全員を雇用する制度です。雇用形態や

業務内容など労働条件の変更に合わせて、賃金を一定割合減額して人件費の調整を行うことが可能です。しかし「70歳雇用時代」に向けて、個人が年金の受給方法を自由に選択できる今、年齢に関係なく、能力や意欲のある人が働くモチベーションを維持したまま就労できる環境が求められています。

企業においては、組織体制における年齢構成の変化を想定して、高齢者に求める役割を設定し、考課制度や賃金制度といった人事制度の見直しから始めることが重要です。その上で、従業員自らが定年後のキャリアプランを描くことができるように、定年前後の説明会を開催することが大切です。また再雇用契約の際には、定年後のライフプランをヒアリングし、年金と賃金の調整を個別に対応するなど、企業側から働き方の選択肢を提案できれば理想的です。

企業における生産性の向上は、いかに従業員一人ひとりのワークライフバランスを大切にしながら、その能力を最大限に活かすことができるか、に懸かっています。今こそ、企業の対応力が試されているのではないのでしょうか。





**法律** 遵法的な賃金支払いをしているか確認しておきましょう

## 2022年4月以降増加することが見込まれる未払賃金の請求

2017年5月、民法の一部改正に伴い労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間も5年（経過措置として、当面3年）に改正され、2020年4月1日以降に支払期日が到来する賃金に適用されます。未払い賃金の遡及請求を受けないためにも、点検・確認をしておきましょう。

昨今はインターネットやスマホの普及により、「未払い残業代請求」などで検索すると、労働者側の立場で未払い残業代への対応策や弁護士事務所の広告がアップされることが多く、それだけ未払い残業代の請求をめぐるトラブルが増えています。厚生労働省の「令和2年度監督指導による賃金不払残業の是正結果」によると、令和2年度に不払いだった割増賃金が支払われたもののうち、遡及支払額が100万円以上となった企業数は1062企業、支払われた割増賃金総額は69億8614万円、1企業当たりの支払った割増賃金の平均額は658万円となっています。

### ●時効が2年から3年に

労働基準法上、過去に遡って残業代を請求できる期間（賃金債権の消滅時効）について、従来は2年と定められていました。しかし、2020年4月1日以降に発生する賃金債権については3年となりました。これにより、2020年3月31日までの未払残業代は2年の時

効となり、2020年4月1日以降の未払残業代は日を追って遡及請求期間が延び、3年分を遡って請求できる事案が発生するのは2023年4月1日以降となります（図）。なお、この「時効3年」は、当分の間の経過措置であり、将来的には「5年」となります。

### ●未払い残業事例と企業の対応策

労働基準法上、法定労働時間（原則、週40時間、1日8時間）を超えて労働させた場合には、時間外労働として超えた時間に応じて2割5分以上の割増率を乗じた残業代を支払わなければなりません。深夜労働（22時～翌朝5時）についてはさらに2割5分以上の割増率で、法定休日（週1日または4週4休）の労働については3割5分以上の割増率を乗じた割増賃金を支払わなければなりません。

そのためには、労働時間としての時間外労働や深夜労働、休日労働の労働時間を正確に把握し適正な賃金を支払わなければ、労働者との信頼関係を損なうことになり

日々分単位で管理し賃金を支払わなければなりませんので、このような日々の処理は15分未満の残業について未払いが生じていることとなります。

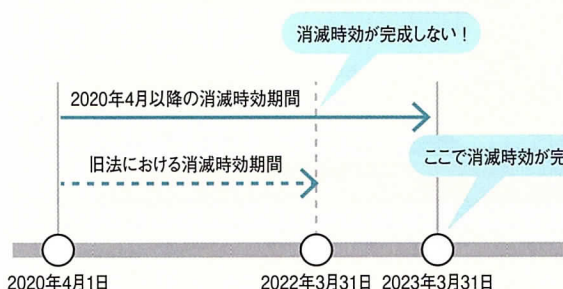
また、残業が恒常的に見込まれ、あらかじめ一定の残業時間についてみなし残業時間制により固定残業代を導入している場合に、それを超える残業があっても固定残業代を超えるものを支払っていない場合も問題となります。

最も注意すべきは、「管理監督者」の取り扱いです。労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者については、労働時間や休日、休憩の規定は適用除外となります。したがって、時間外労働や休日労働に係る割増賃金の支払いは必要ありません。しかし、深夜労働については前述の割増率を乗じた割増賃金を支払わなければなりません。

また、必ずしも組織上の管理職＝労働基準法上の管理監督者とはなりません。管理職であっても裁判などで労働基準法上の管理監督者であることを否認されると未払い残業代を遡及して支払わなければならないこととなります。

時効の改正により労働時間の管理が不十分であったり、管理監督者について適正な取り扱いをしていないと思わぬ賃金債務を負うことになり、訴訟に至ると大きな経済的打撃を負うこととなります。

2020年4月1日に発生した賃金請求権の場合



ます。たとえば、時間外労働や休日労働の労働時間を日々15分未満を切り捨てるような労働時間管理をしているケースがあります。労働時間は



## 01

## 令和3年の一般職業紹介状況 有効求人倍率、前年比0.05ポイントの低下

公共職業安定所における求人、求職、就職の状況を取りまとめた「一般職業紹介状況」の令和3年分が厚生労働省から発表されました。令和3年平均の有効求人倍率は1.13倍で、前年の1.18倍を0.05ポイント下回っています。平均の有効求人が前年比1.6%増となりましたが、一方で有効求職者は6.6%もの増となりました。月平均の有効求職者数は令和2年の対前年比6.9%増から2年連続の増加です。月平均の有効求人数は令和2年の対前年21.0%減という大幅減から脱しました。

## 02

## 3月までの上限額や助成率を6月末まで延長 雇用調整助成金の特例措置

従業員に企業が支払う休業手当の一部を国が補助する雇用調整助成金の特例措置について、今年3月までの特例措置が6月まで延長されることになりました。中小企業向けの原則的な特例措置である助成率4/5（解雇等伴わない場合は9/10）がそのまま維持されます。また休業支援金などの原則的な措置等もそのまま継続されます。7月以降の取り扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021」に沿って、雇用情勢を見極めながら検討し、5月末までに決定する、としています。

## 03

## 3年ぶりにプラスに転じる 毎月勤労統計調査の令和3年通年結果

厚生労働省が発表した毎月勤労統計調査の令和3年分結果確報によると、現金給与総額は319,461円となり、前年比0.3%増となりました。対前年比でプラスに転じるのは3年ぶりです。ただし物価変動指数を加味した実質賃金指数は増減なしとなりました。同時に発表された月間実労働時間数では、パートタイマーの総実労働時間が減少しました（一般労働者では微増）。パートタイマーの出勤日数は横ばいで、1日あたりの労働時間が短くなったことを示しています。

## 04

## 1年で1万人以上に 産業雇用安定助成金による 在籍型出向の広がり

在籍型出向で雇用維持に取り組む事業主を支援する「産業雇用安定助成金」の創設から1年が経過し、厚生労働省はその成果を発表しました。1年間で1万人を超える労働者がこの助成金を活用して在籍型出向を実施しました。コロナ禍の影響を受け、出向元は人流との関連が強い観光や交通が多く、出向先は物流を支える産業や非対面系の業務が多い傾向があります。企業規模別では出向元・出向先ともに中小企業の人が多く、全体の4割以上が中小企業から中小企業への出向です。

## 05

## 自動車部品メーカーから相次ぐ被害の報告 政府がサイバーセキュリティ対策の 強化を注意喚起

自動車部品メーカーからの相次ぐサイバー攻撃の被害報告があるなど、サイバー攻撃の脅威が高まっています。政府（経済産業省、金融庁、総務省、厚生労働省、国土交通省、警察庁、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター）は3月1日にサイバーセキュリティ対策の強化についての注意喚起を行いました。取引先など、サプライチェーン全体を俯瞰して、発生するリスクを自身でコントロールしたり、国外拠点にも注意を払うことなどの内容が盛り込まれています。

## 06

## 8都道府県の9つの団体・学校を選定 令和3年度「地域発！いいもの」

厚生労働省はこのほど、令和3年度の「地域発！いいもの」の選定企業を発表しました。この事業は、地域の技能振興や技能尊重の気運を高めるため、各地域の企業・団体・学校で行われている「技能振興」や「技能者育成（人材育成）」などに役立つ特色ある取り組みを選定、発表するもので、北海道、岩手、栃木、東京、新潟、広島、長崎、熊本の8都道府県から9団体が選定されました。過去に選定された取り組みについては、ポータルサイト「技のとびら」に集約されています。



## 調査 中小企業の経営規模に対する志向

# 「変化」への素早い対応のためにも 規模の拡大を目指さない

企業の成長の歴史は、規模拡大の歴史と同義と思われませんが、当の中小企業にとっては、必ずしも規模拡大を目指してはいないのかも知れません。「変化への対応」の重要性が再認識されたコロナ禍が、その志向を強化した部分もあるようです。

### ●企業規模の拡大は 必ずしも目指さない？

東京商工会議所では今年1月に東京23区内の企業9705社を対象に、「2030年代に向けた企業と東京の成長に関する調査」をWebとFAXにより実施しました。2030年代を見据えた企業の成長を軸に、コロナ禍における企業の取り組み・行動と経営理念・行動指針との関係、企業の成長に関する意向、首都・東京への期待などについて聞いています。

2030年代を見据えた企業規模に関する意向について尋ねたところ、「中小企業にとどまりたい」が47.7%と最も高くなりました。「大

企業を目指している」は6.3%に過ぎません。グラフ1は、この回答を現在の従業員数別で示したものです。従業員数1～20名規模では、「中小企業にとどまりたい」は43.3%ですが、21～100名で51.7%になり、101～300名で51.1%になっています。「大企業を目指している」の割合も、人数が多い企業ほど高くなる傾向があります。従業員数が多い企業ほど、将来の企業規模に対する意向が明確、という傾向があるようです。

### ●中小企業のままの方が 変化に対応しやすい

グラフ2は、「中小企業にとどまりたい理由」を尋ねた結果です。

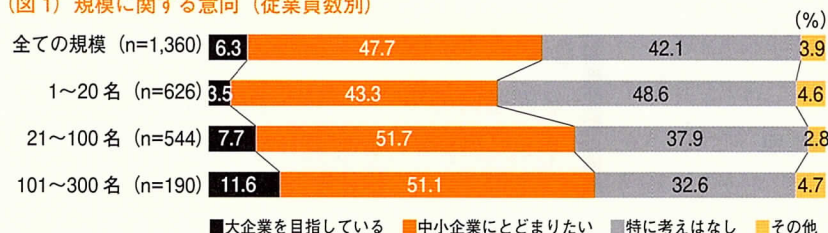
「環境変化に対応しやすい」や「経営スピードが速い」などが上位で、規模が大きくなることにより周辺の変化に対応しにくくなることを危惧しているようです。また「経営理念に適している」も上位で、規模的に大きくなることが「自社らしさ」につながるわけではなく、小さくても個性が発揮できる企業を目指しているのでしょう。なお税制・補助金のメリットや各種制約の回避といった、小さいがゆえの法制上の保護については、それほど重視されていないようです。

### ●コロナ禍が「中小企業志向」を強化した？

調査ではコロナ禍による企業行動の変容についても尋ねています。「コロナ禍で企業が重視した行動」では、「変化への対応」が74.7%、「状況変化の察知」の58.2%などが高率で、「変化」がキーワードになっています。

他の設問では、経営理念や行動指針の明文化がコロナ禍に重要な役割を果たしたとされています。経営理念や行動指針は、ある程度規模が小さい方が浸透しやすいと考え、「変化」のためにも経営理念・行動指針が浸透しやすい中小規模が好都合で、そしてこの志向はコロナ禍でより強化されたと推測できます。

(図1) 規模に関する意向 (従業員数別)

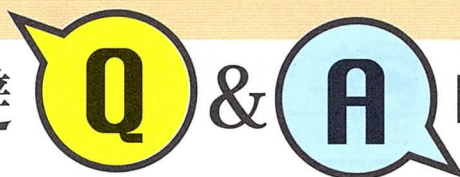


(図2) 中小企業にとどまりたい理由 (複数回答) n=649





# 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の  
相談

## 従業員過半数代表者の選出手続きの要件と非正社員の扱い

Q

この度、工場における時間外労働及び休日労働に関する労使協定を正社員の中から選出された従業員過半数代表者と結びました。しかし、契約社員やパートから自分たちは代表者選出に加わっていないので労使協定は無効と主張されました。  
(T社・管理部)

A

法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えて労働させたり、週1回の法定休日に労働させることがある場合には、時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。この労使協定を締結するにあたり、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、その事業場の労働者の過半数を代表する従業員（過半数代表者）を選出し、その者を締結当事者とする必要があります。従業員の過半数代表者の選出を要するのは、36協定の締結に限りません。労働基準法上、過半数代表者との締結を必要とする労使協定には、1年単位の変形労働時間制を導入する場合、賃金から法定控除以外のものを控除する場合、年次有給休暇を時間単位で与える場合などがあります。また、育児・介護休業法に基づき、入社1年未満の者などを育児休業または介護休業の適用から除外する場合には過半数代表者との労使協定が必要となります。

過半数代表者には、一定の資格要件が求められ、労働基準法第41条第2号に規定される管理監督者（一般には、部長、工場長など、労働者の労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者）は当該過半数代表者になることができません。しかし、管理監督者といえども労働者としての側面もありますので、過半数代表者となることはできませんが、過半数代表者を選出することができる労働者の範囲に入ります。また、過半数代表者は、その事業場の従業員のうち正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している

者でなければなりません。したがって、契約社員、パートタイマー、アルバイト、出向者も過半数代表者を選出することができる労働者の範囲に入ります。

したがって、パート等非常勤労働者も含めた過半数代表者との労使協定でなければ無効となります。

過半数代表者の選出にあつては、労使協定などを締結する者の選出であることを明らかにして実施される投票、挙手等、労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きによらなければなりません。過半数代表者を会社が指名したり、あるいは会社が指名した候補者に対する投票であったり、親睦会の代表者など一定の地位にある者が自動的に就任したりすることは、民主的とはいえません。

具体的な選出方法としては、まず過半数代表者の選出目的をその事業場で働く全労働者に伝え、期間を定めて候補者を募ることからはじめます。候補者が決定したら、当該候補者名と選出方法（選出目的や信任・不信任を投票するなどの方法、日時を含めて）を全労働者に知らせて、選任された者を会社に知らせてもらうこととなります。また、選任された過半数代表者を全労働者に周知する必要もあります。

なお、過半数代表者の任期については、労働基準法上特段の定めはありません。したがって、任期を設定して選任することもできますし、過半数代表者が管理監督者となった場合や退職した場合に新たに選任することになります。

なお、使用者は、労働者の過半数代表者であること、もしくは過半数代表になろうとしたことを理由として不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。

今月の  
ポイント

契約社員、パートタイマー、アルバイト、出向者も過半数代表者を選出することができる労働者の範囲に入る。過半数代表者の選出は、民主的な手続きによらなければならない。





## 企業内託児所の勧め？

昨今はペットブームと言われ、特に猫の人気が高いようです。背景にはコロナ禍による癒しと家族内コミュニケーションの深化への希求があるようで、ペットフード協会の「全国犬猫飼育実態調査」によれば、2020年、2021年と連続して、1年以内新規飼育者の飼育頭数が増加しました。

ところで、自宅ではなく、企業ぐるみでペットを飼っているケースも一部にあります。そのような事例を紹介するサイトで指摘されている「企業でペットを飼うメリット」としては、癒し効果とそこから派生する従業員の健康増進、とされています。確かに、かわいいペットは、その場をなごませ、チーム内の人間関係の潤滑油にもなるでしょう。

そこから連想されるのが、企業内託児所を充実させるのはどうか、という提案です。もちろん、動物だからこそ得られる独特の癒しと幼児に接した時の癒しとを同一視することはできませんが、例えばある程度仕事に没頭した後で、我が子の無垢な寝顔を見て気分がリフレッシュすることはあるはず。企業内託児所のメリットとしてよく語られるのは、離職期間の短縮化と子育てと仕事の両立支援などですが、幼児が近くにいることによる癒しの効果にも注目すべきではないでしょうか。



政府は企業内託児所の整備のため、令和3年度まで「企業主導型保育事業」として、補助金などの支援を行いました。ところがこれが令和4年度以後は新規募集をしないことが決まっています。制度設計時の目標（11万人分の子どもの受け皿確保）が達成されたことによるものらしいですが、職場と育児の場を近接させることの別の効果に、この際注目してみてもいいのではないのでしょうか？

### 編集後記

4月1日から、新たに年金制度に加入した人向けの年金手帳の交付がなくなりました。手帳にかわって、基礎年金番号通知書が交付されます。すでに発行されている年金手帳はそのまま使えますが、紛失した人は年金手帳の再交付の手続きではなく、基礎年金番号通知書の発行申請を行うことになります。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。