

より多くの人々が、これまでよりも長い期間、多様な形で働く社会になることが見込まれる中、長期化する高齢期の経済基盤の充実を目的に年金制度の改正が行われました。以下「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」を除いて、2022年4月1日より施行されています。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

アルバイトやパートなどの短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上、賃金が 8.8 万円以上等）の厚生年金・健康保険加入義務対象となる企業規模要件が、従業員数 500 人超（現行）→100 人超（2022.10 月）→50 人超（2024.10 月）と段階的に拡大されます。100 人超の企業に勤務する短時間労働者は今年 10 月から保険加入が必要になりますが、厚生年金の受給や医療保険を利用することができるなどのメリットを含め事前に説明する必要があります。

在職老齢年金制度の見直し

従来は、60 歳以上 65 歳未満で老齢厚生年金を受給しながら厚生年金保険に加入して働く場合、賃金と年金受給額の合計額が月額 28 万円を超えると、超える部分の年金が支給停止となっていました。この支給停止基準額が月額 28 万円から 47 万円まで引き上げられました。これまで受取年金額が減るという理由で月額 28 万円を超えないように勤務時間を制限していた高年齢労働者は、より自由に働き、より高い賃金を得られるようになります。

在職定時改定の導入

老齢厚生年金を受給しながら厚生年金保険に加入して就労した場合、在職中に支払った保険料は即座に年金額に反映されず、資格喪失時（退職時もしくは 70 歳到達時）に初めて年金額が改定されていました。今回の改正により 65 歳以上の高年齢労働者は年金額の改定を毎年定時に行うこととなりました。長く働き続けた効果が、年金額の増額で毎年確認できるようになります。

年金受給開始時期の選択肢拡大

公的年金の受給開始時期は、65 歳より早く受給を開始した場合、繰上げた月数×0.4%（令和 4 年 3 月分までは 0.5%）年金月額が減額となり、65 歳より後に受給を開始した場合、繰下げた月数×0.7% 年金月額が増額となります。改正により年金受給開始時期の上限が 70 歳から 75 歳に引き上げられたため、年金増額最大が 70 歳で 42%であったのが、75 歳で 84%にまで増額することとなりました。

年金受給者はこの減額・増額された年金額を生涯に渡って受給することとなります。健康状態や環境が許せば、可能な限り長く働いて自身の収入だけで生活を維持し、年金受給時期を繰下げるということも選択肢の一つとなり得ます。

もう少し補足！

70 歳までの就業機会の確保が努力義務となり、企業は 70 歳まで継続雇用する制度の導入を検討することが必要となりました。年金制度改正法は高年齢労働者の働き方の選択肢を増やす内容であり、今後、雇用契約内容の変更希望を求められる可能性があります。

高年齢労働者の就労意識を高めるために制度や規程を見直すことが経験豊富な人材を戦力として確保することにもつながると思われまます。