

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会
京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

年金制度改革法が国会で成立 改正に向けた準備を

今国会で年金制度改革法が成立しました。最大の焦点は就職氷河期世代等の低年金対策となる基礎年金の底上げ策でしたが、自民・公明・立憲民主党の合意で「5年後に実施を判断する」との規定が盛り込まれました。具体的な制度改革は、①短時間労働者の厚生年金への加入拡大②在職老齢年金制度の見直し③高所得者の厚生年金保険料の段階的引き上げ④遺族厚生年金の男女格差の解消などです。短時間労働者の加入拡大については2024年10月に従業員51人以上に拡大されましたが、企業規模要件を段階的に撤廃し、2035年10月に全企業が対象になります。また、賃金要件の「年収106万円」も撤廃され、「週20時間以上」の時

間要件が残ることになります。なお保険料負担が増える労働者には3年間の軽減措置が設けられます。

在職老齢年金制度については、現在、賃金と厚生年金の合計が「50万円以下」であれば満額を受け取れますが、2026年4月から「62万円以下」に引き上げます。高所得者の厚生年金保険料については現在、月収を32段階に分けた「標準報酬月額」に18・3%の料率をかけたものを労使で折半しています。上限額は65万円、本人負担の保険料は約5万9000円ですが、標準報酬月額の上限額を2027年9月に68万円、28年9月に71万円、29年9月に75万円に引き上げ、計35段階になります。

遺族厚生年金については、現在、

18歳未満の子どもがいない女性の場合、30歳以上で配偶者と死別すると、配偶者が老後に受給するはずだった老齢厚生年金の4分の3の遺族厚生年金を無期限に受給できます。男性が無期限で受給できるのは、子どもがおらず55歳以上で妻と死別したケースに限られていました。改革によつて2028年4月から20年かけて、20〜50代の男女は5年間の有期給付となります。無期限で受給できるのは60歳以上で死別した場合に限定し、男女の条件も同一となります。なお、すでに受給している遺族は改正後も無期限で受給できます。今後、企業は改正に向けた準備が求められます。

2025

8

第20回 週休3日など、再雇用者に多様な選択肢

高齢者雇用に どう向き合うか

戦力化と 生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。近年は65歳定年制と再雇用制度のいずれかを選択できる企業も増えています。

今回は再雇用制度を選択した社員を対象に週休3日など、柔軟な働き方を選択できる制度を用意し、シニアを戦力として活用している建設・不動産業のA社の事例を紹介します。

A社は2024年9月から、従

導入したそうです。

現在60歳以上の再雇用者は週

来の継続雇用制度の選択肢を拡大し、新たに週休3日の短縮勤務やグループ会社への転籍制度を導入しました。現在、60歳以上で働く人は約800人で、そのうち9割以上の人は年々更新しながら働いています。6%の人が更新しないで退職しています。制度導入の背景には、体力など健康の問題で週5日のフルタイムで働くのは無理だという人もいることと、もう1つは身内の介護など家庭の事情があります。そのためできるだけフォローし、元気で働けるうちは働いてほしいという思いで制度を

65歳定年か再雇用かを選択 再雇用者は週休3日勤務可能

5日、1日7・5時間のフルタイム勤務でしたが、短縮勤務制度は週4日勤務とし、1日の勤務時間を6時間、6・5時間、7時間、7・5時間の4パターンから選択できます。また、短縮勤務を選択しても、たとえば介護が一段落すればフルタイムに戻ることも可能です。もう1つ、介護サービスな

どを展開するグループ会社への転籍制度もあります。グループ会社にはデイサービスや有料老人ホーム136施設を運営する会社があります。転籍制度はデイサービス施設での勤務となり、勤務形態は週4日と5日、勤務時間6時間、8時間の間で選択でき、雇用年齢の上限は73歳となっています。

転籍制度を設けた理由として同社の人事担当者は「当社をリタイヤした人の中に介護の資格を

取って介護施設で働いていることをよく耳にしていた。そうであれば当社のグループ会社に転籍してもらうことでグループの人材シナジーを発揮できるのではないかと考えた」と言います。介護系の資格も必要になりますが、希望する人には60歳までに学習期間や取得費用を会社でサポートします。

なお同社には60歳以降、定年延長と再雇用の2つのコースがあります。60歳定年を迎えた後、定年延長か再雇用かを選択することになりますが、その前に評価によって定年延長できるかを会社が判断し、その上での選択となります。実際はほとんどの人が定年延長を選択するそうです。また、定年延長後は毎年の人事評価が平均点を下回れば再雇用になるなどメリハリの利いた仕組みになっています。しかし中には評価が高くて健康面や家庭の事情で再雇用に移行する人もいます。

65歳以降については、再雇用の人はそのまま70歳まで再雇用を継続し、定年延長の人は再雇用に移行します。ただし、健康面以外に評価が平均点を超えていること、営業職は最低実績をクリアすることなどを条件にしています。実際はほとんどの人が基準をクリアし、働いているそうです。