



『パートの厚生年金拡大』

この度、政府は非正規労働者が将来受け取る年金額を底上げするため、年金制度改革関連法案を国会に提出しました。

まず正規・非正規労働者について、正規労働者とは、使用者との間で期間の定めのない労働契約を締結している労働者、いわゆる正社員がこれにあたります。これに対し、非正規労働者とは、正規労働者以外の労働者、具体的には期間の定めのある臨時、契約社員、派遣労働者、パートタイマーなどを指します。

非正規労働者も労働基準法上の「労働者」であることに変わりはなく、正規労働者と同様に労働基準法に定める有給休暇や解雇予告、労働時間等に関する規定が適用されますが、正規労働者と比べて、賃金が低いこと、契約期間満了による更新拒否または雇止めなどにより雇用調整の対象とされやすい等の問題があるとされています。

話を本題に戻します。

厚生年金は、フルタイムで働く人は企業規模に関係なく加入義務があります。

パートタイマー等短時間で働く人は現在、従業員501人以上の企業で週20時間以上就労することなどが加入要件です。

企業規模要件を2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上に引き下げる。これにより新たに65万人の加入が見込まれることになります。

政府は企業要件撤廃を一時検討しましたが、中小企業に配慮して見送りとなりました。

今回の改革法には、高齢者の就労を促進する政策も盛り込まれました。

公的年金の受給開始年齢は65歳が基本。現在は60～70歳までの間で選択出来ますが、改正により選択肢の上限年齢が75歳に引き上げられます。支給開始年齢を75歳からにすると65歳開始に比べ、年金額が84%増えることになります。

また、働いて一定以上の収入がある高齢者の厚生年金額を減らす「在職高齢年金」制度の対象者数が縮小することになります。

これは以前から、働く意欲を損なうとの指摘があり、60歳代前半の減額基準（年金月額と給与（報酬）等の合計の月収）を現行の「月収28万円超」から、65歳以上の場合と同じ「月収47万円超」に引き上げる内容となっています。

少子高齢化、団塊の世代の順次ではありますが、大量定年離職等による労働人口の急激な減少の抑制の一助になれば、と期待します。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 浦部 博 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索