

輸送リーダー

2022
January

1

Vol. 246

未来の物流を変革する“フィジカルインターネット”

小口配送増加に伴う輸送効率の低下、ドライバー不足及び高齢化、長時間労働の是正など、様々な課題が山積する物流業界。この危機的な状況を解決する手法として注目されているのが“フィジカルインターネット”です。これは、インターネット上で情報がスピーディかつ正確に伝わるのと同様に、輸送手段と倉庫をシェアリングすることによって、効率的にモノを運ぶための新たな物流の仕組み。経済産業省は、この革新的な物流システムの実現に向けたロードマップを策定するため「フィジカルインターネット実現会議」を開催。2021年度内にも取りまとめられる見込みです。



業界羅針盤

**時短解除で24時間営業も 高速道路SA・PAドライバーに朗報
「稼がせることはできない」ドライバーの副業を黙認
トラック運送収入2019年比 9月2割超減13% ほか**

多様な働き方に対応！ 知っておくべき 年金改正法が続々

— 2022年4月、いよいよ「年金改正法」が施行 —

一般社団法人SRアップ21
東京会／社会保険労務士 嵐田 明由美＝文

「年金制度改正法」が 2022年4月に施行される

2022年4月、私たちの生活や人生設計にも大きな影響を及ぼすことになる「年金改正法」が施行されます。法改正の趣旨は「より多くの方が、より長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実に資するため…」とされます。つまり、高齢化社会において、労働力人口が減り続け、現役世代だけでは高齢者を支えきれなくなるから、働ける人は皆で働いて高齢者を支えていきましょう、意欲を持って働けるように法律を変えます、ということで、働き方改革の大きな流れの中の一つとも言えます。

短時間労働者に対する健康保険・ 厚生年金保険適用の拡大

最初に、現行のパート・アルバイトなどの短時間労働者の社会保険適用について確認しておきます。

元々の制度では、厚生年金適用事業所において、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が正規従業員の4分の3以上である短時間労働者は、会社の規模や年収に関係なく、社会保険の加入義務がありました。

2016年10月から、厚生年金保険被保険者が常時501人以上の事業所（＝特定適用事業所）で働く短時間労働者の社会保険適用が拡大されました。対象となるのは、①週の所定労働時間が20時間以上であること②雇用期間が1年以上見込まれること③賃金の月額が88,000円以上であること④学生でないこと、すべてに当てはまる人です。

2022年10月から特定適用事業所の要件が、被保険者の総数が501人以上から101人以上に変わります。さら

に2024年10月には、51人以上に変わることになっています。特定適用事業所の要件が101人以上に変わるタイミングで、②の雇用期間要件も短縮され、2カ月を超えて使用される見込みがあること、となります。（①週の所定労働時間、③賃金の月額、④学生でないこと、は変わりません。）

ここで注意しておきたいことは、特定適用事業所の人数は、会社で常時使用する労働者数ではなく、被保険者の数です。月ごとに従業員数の増減がある場合もカウントのタイミングが難しいですが、直近12カ月のうち6カ月で基準を上回った段階で、適用の対象と考えます。また、賃金月額の88,000円の中に、賞与や残業代、精勤手当、通勤手当、家族手当は含まないことに注意が必要です。

改正まで、あまり時間がありません。会社としては、すぐに準備に取りかかることをお勧めします。まずは、短時間労働者のうち被保険者ではない従業員の労働条件を確認し、対象者に説明を行わなければなりません。加入を避けるため、労働時間を減らす動きも考えられます。ここでは社会保険加入のメリットを伝えておきたいところです。将来の年金は、国民年金部分に厚生年金が上乗せされ2階建てとなります。万一のときの障害年金も2階建てです。病気や怪我で働けないときの傷病手当金や、出産手当金も受け取れるようになります。

60～64歳の年金支給停止額の引き上げ

在職老齢年金制度とは、働きながら年金を受給する場合、給与と年金の合計が一定の額を超えると年金が支給停止される制度のことです。現行の65歳未満の在職老

年金について、詳しく見ていきましょう。

基本月額（加給年金額を除いた特別支給の老齢厚生年金の月額）と、総報酬月額相当額（その月の標準報酬月額*1+その月以前1年間の標準賞与額*2÷12）の合計が28万円に達するまでは、年金は全額支給されます。合計が28万円を超えると、その額に応じて支給停止されることとなります。例えば、総報酬月額相当額が25万円、基本月額が10万円の場合、

$(25万円 + 10万円 - 28万円) \div 2 = 3.5万円$

3万5千円が支給停止され、年金額は6万5千円です。

（計算式について詳しく知りたい方は、厚生労働省のホームページ、60歳代前半の在職老齢年金の計算方法をご参照ください。）

2022年4月より、支給停止基準額の28万円が47万円に引き上げられます。今まで年金の減額を避けるため、働く時間をセーブしていた方には朗報です。ちなみに、65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額47万円は現行のまま変更はありません。47万円のラインを超えなければ、年金を満額受給できるわけです。働くことと損をするという時代は終わったと言えます。

*1 標準報酬月額：1月の手当込みの給与を保険料額表に当てはめて算出

*2 標準賞与額：賞与総額から千円未満を切り捨てた額

在職老齢年金定時改定導入

現行制度では、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労していても、資格喪失時（退職時または70歳到達時）まで、年金額の改定はありません。毎月保険料を払い、賞与からも保険料を払い、それでも受け取る年金額は変わらないので、就労意欲が削がれるということもあつたはずですが。

2022年4月から、定時改定という新しい制度が導入されます。65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、毎年1回、決まった時期に年金額の再計算を行うという仕組みです。具体的には、毎年9月1日の時点で8月までの加入実績に応じて年金額を計算し、10月分の年金から（実際の支給は12月）金額を変更します。厚生労働省年金局から大まかなイメージが示されています。おおよその給与月額20万円で1年間就労した場合は、年間13,000円程度、月にして1,100円程度の増額。おおよその給与月額30万円で1年間就労した場合は、年間20,000円程度、月にして1,600円程度の増額、ということです。働いた結果、保険料を納めた結果を実感しやすくなるでしょう。

今回の改正により、経営側としては、人件費、社会保険料の負担は増えますが、優秀な人材に長く勤めてもらえるという利点もあります。間近に迫る労働力不足の時代、多様な働き方に合わせた制度設計を行い、労使相互利益の方向に舵を切る時期がきているのかもしれない。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。