

■新入社員を迎えるにあたり

■ニュース

年金制度の一部改定
在職老齢年金の支給停止基準引き上げ
老齢厚生年金の在職時改定の開始
繰り下げ受給の上限年齢引き上げ

■育児介護休業法の労使協定

■健康経営を考える

■採用ツールの多様化

永田 知靖

■キャリアアップ助成金が変わり

ます 樋口 浩史

◆新入社員を迎えるにあたり

4月に新しい仲間を迎え入れる会社が多いことでしょう。

学卒の方だけでなく、中途入社の方も、新年度ということで4月から新しい職場に移る方もいます。

入社した新しい仲間が、定着し、成長するためには、最初の1週間、1か月、3か月、1年の各節目を、しっかりした育成計画をもって過ごすことが大切です。

集合研修は、一括して行うものの、その後は現場任せで、どのようにOJTが行われているか分からない、という状況になっていませんか。

新人の定着のためには、教育担当者を決めて、計画的にOJTを進めること。定期的な振り返りを実施することが重要です。

退職してしまったある人の言葉が忘れられません。

「扱いがテキトー過ぎて、会社に必要とされているように思えない。」

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>

◆ ニュース

2022年4月から年金制度が一部変更になります

在職老齢年金の支給停止基準額の引上げ

在職老齢年金とは、在職中で厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受給する間、勤務先から受ける報酬と年金の合計額が基準額以上になると、年金額の一部ないし全額が支給停止となる仕組みです。

現状では、在職老齢年金は65歳未満と65歳以上で年金の支給が停止される基準が異なります。65歳未満では報酬月額（直近1年に受けた賞与も含んだ年収の1か月分）と老齢厚生年金の月額ベースの合算額が28万円を超えると、超えた額に応じて年金額が一部ないしは全額支給停止となります。65歳以上になると停止の基準が28万円から47万円に緩和されます。

2022年4月からは、65歳未満の年金の支給停止基準額が現行の28万円から65歳以上の基準額と同じ47万円と同額になります。この制度改正により支給調整される対象者が減り、また受給できる年金額が増えることとなります。ただしこの制度改正の恩恵を受けるのは64歳までに支給される老齢厚生年金を受給できる昭和36（1961）年4月1日以前生まれの男性、昭和41（1966）年4月1日以前生まれの女性に限られますので、この改正による影響は限定的となります。

老齢厚生年金の在職時改定の開始

現状では、在職中の老齢厚生年金受給者は、厚生年金保険料を納めていても、退職あるいは70歳時の厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、年金額の再計算（退職時改定）を行われない仕組みとなっています。令和4年4月に導入される在職定時改定では、65歳以上の老齢厚生年金受給者について、在職中であっても、毎年10月に年金額を改定し、納付した保険料に応じて年金額が増額されることとなります。退職を待たずに早期に年金額の改定が行われるため、年金を受給しながら働く高齢者にとっては朗報となります。

繰下げ受給の上限年齢引上げ

66歳から70歳までとなっている老齢年金の繰下げの年齢について、上限が75歳に引き上げられます。また、65歳に達した日後に受給権を取得した場合についても、繰下げの上限が5年から10年に引き上げられます。2022年3月31日時点で、70歳に達していない方（昭和27（1952）年4月2日以降生まれの方）または受給権を取得した日から5年経過していない方が対象となります。

（次P資料参照ください）

繰上げ受給の減額率の見直し

繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.5%から0.4%に変更されます。

2022年3月31日時点で、60歳に達していない方（昭和37（1962）年4月2日以降生まれの方）が対象となります。

令和4年4月から老齢年金の繰下げ受給の上限年齢が75歳に引き上げられます

現在、老齢年金の受給開始時期は、自身の希望により60歳から70歳の間で選択することができ、老齢年金を66歳以後に受給開始（繰下げ受給）する場合、年金額は65歳から繰り下げた月数によって増額（1月あたり0.7%増額）します。高齢期の就労の拡大等を踏まえ、年金受給権者が自身の就労状況等にあわせて年金受給の開始時期を選択できるようにすることを目的として、令和4年4月から繰下げの上限年齢が70歳から75歳に引き上げられ、年金の受給開始時期を75歳まで自由に選択できるようになります。

対象となる方は令和4年3月31日時点で、次の①②のいずれかに該当する方です。

- ① 70歳未満の方
(昭和27年4月2日以降生まれの方)
- ② 老齢年金の受給権を取得した日から起算して5年を経過していない方
(受給権発生日が平成29年4月1日以降の方)

現行

繰下げの上限年齢：70歳
増額率上限：42% (60月)

改正後

繰下げの上限年齢：75歳
増額率上限：84% (120月)
対象者：昭和27年4月2日以降生まれの方
受給権発生日が平成29年4月1日以降の方

<繰下げ受給による年金額の増額イメージ>



【例：年金額が180万円の方が、75歳まで繰り下げした場合】



◆ 実務のヒント

「改正育児介護休業法」

再締結が必要になる1年未満の従業員の育児休業の申し出を拒む際の労使協定

2022年4月の改正育児・介護休業法の施行では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われます。これにより、これまで引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者について、雇用期間に関わらず育児休業を取得できるようになります。

一方で、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、有期・無期を問わず労使協定を締結することにより、雇用期間が1年未満の労働者については育児休業の申し出を拒むことができる規定が現行法から存在します。

今回の改正法における育児・介護休業規程の変更として、有期雇用労働者の雇用期間に関する定めを削除して、現行ある労使協定の育児休業の申し出を拒む従業員にすることによって有期の雇用期間が1年未満の育児休業の申し出を拒む対応をすることがあるかと思えます。

厚生労働省は、このような対応をするときには、以下の通り改めて労使協定を締結する必要があるとQ&Aで示しています。

改正育児・介護休業法により労使協定の内容が変わるのは、2022年10月施行になりますが、2022年4月施行も規程の変更と労使協定の変更を行う必要があります。

(改正法施行前後の労使協定の取扱いについて)

Q4-3：今回の改正で、引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者について、法律上対象外から労使協定除外の対象に変更になりますが、既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について有期雇用・無期雇用を問わない形で除外していた場合、労使協定を締結し直さなくとも、改正法の施行後は有期雇用・無期雇用問わず当該労使協定により除外されると解して良いですか。

A4-3：改正前の法第5条第1項ただし書では、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者には育児休業申出の権利が付与されていなかったところ、今回の改正法により、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、育児休業申出の権利が付与されました。

このため、改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、法第6条第1項ただし書に基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります。

◆ 「健康経営」を考える

近年、マスコミなどで「健康経営」という言葉が盛んに使用されています。おそらくは、この言葉と対極的な状況にある「不健康あるいは非健康経営」が実態としてあり、それに対して早急に是正しなければならないという社会的なニーズがあるため、使用されるようになったと考えられます。働き方改革関連法の施行により、長時間労働の抑制に注目が集まっていることも後押ししているようです。

ところで、ここで言う「健康経営」とは会社活動の「健全経営」という意味ではありません。「健全経営」とは、売上げ、利益とも順調に推移し、財務的にも問題のない経営というように解釈されます。「健康経営」はそうではなく次のように定義されます。

「健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組みが、将来的に収益性などを高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」

健康経営の特徴

健康経営への取組みに当たっては、労働者の健康管理は「費用（コスト）」ではなく、会社の将来への重要な「投資」であるという発想の転換が必要とされます。投資は将来のリターンを見込んで支出するお金であり、リターンは毎年生み出され、いろいろな付加価値を伴うことが期待できます。自己の健康維持に会社から投資をしてもらった従業員は、「会社がそこまでやってくれるのであれば頑張らなくては」とモチベーションが上がる、と考えられます。

「健康」の定義

個人の人生で最も大切でかけがえのないものは何でしょうか。人によっていろいろなものが考えられますが、万人に共通して言えるものの1つは「健康」でしょう。それでは、個人が健康であるとはどのような状態でしょうか。身体的な病気をしていない状態であれば健康であると言えるのでしょうか。

体は丈夫だけれど、常に他者といさかいを続けてイライラしている状態は健康と言えるのでしょうか。丈夫な体を

持ち精神的に安定しているが、1日中何もすることがなく退屈な日々を過ごす生活は健康と言えるでしょうか。世界保健機関（WHO : World Health Organization）憲章は、健康を次のように定義しています。

「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」。

この中で「社会的な健康」とは、次の通りです。

- ①職場、家庭での人間関係が良好
- ②経済状況が安定
- ③社会的役割がある
- ④夢や目標、生きがいがある

健康経営をすすめるために

健康経営は、経営者がリーダーシップをとり、従業員らの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することが重要です。なかでもとくに重要なのが経営トップのリーダーシップです。健康経営優良法人（経産省管轄の認定制度）は、健康宣言を社内外に発信することが必須要件となっています。

健康宣言は、企業が健康経営に優先的に取り組むことを宣言するものですが、ただ、形式的に出せば良いというものではありません。仏作って魂入れず、とならないためのポイントは次の通りです。

まずは、経営トップが健康宣言を自らの言葉で繰り返し従業員に説明すること。

経営トップは、このように発した言葉を自らの行動と一致させる必要があります。経営者がどのような健康行動をとっているか、社員は注意深く観察しています。社長自身がウォーキングや筋トレなどの習慣を社内のブログに掲載し、従業員に発信している企業もあります。

リーダーには、社員のロールモデルとしての役割を果たす必要があり、また、それだけの影響力があることを認識する必要があります。なお、経営者自身が健康診断を受診していることは、健康経営優良法人の必須要件となっています。



「採用ツールの多様化」 システムコンサルタント 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

このコロナ禍で消費者向けではなく企業向けのコマーシャルが活発に放映されるようになってきています。

例えばビズリーチ社が提供している HRMOS 勤怠などがその一例かと思えます。

また、求人募集を始めとした採用管理ツールに関しても、この数年で多種多様なサービスが増えてきています。求職者の多くは求人サイトの情報はあまり信用しておらず、企業の情報や SNS の口コミなど様々な情報を集めた上でアルバイトや求人に応募するようになってきているという実情があります。

自ら情報を発信し自社の魅力を伝えるためにこれまでの単なる求人情報を掲載するだけでなく、採用ホームページを作成することが企業の採用活動において必須事項となってきているのです。

また求職者の9割以上は Web やアプリで仕事を探しているというデータもあり、そのうちの過半数は SNS や企業ホームページなども検索して働きたいと思っている企業の情報収集を行い、自分の求めているものかどうかを確認しているのが実情です。

そんな採用ツールの中で特に最近話題になっているのはリクルートが提供している「AirWORK 採用管理」と呼ばれるものです。

このサービスは元々、「ジョブオブ Lite」という名称でサービスを展開していたのですが、事業者向けの業務・経営支援サービスとして展開している「Air ペイ」や「Air レジ」などの Air ビジネスツールの一つとして採用管理も含める形になり、サービス名も変更された形になります。

AirWORK 採用管理はコマーシャルにもある通り、最短5分で求人募集を行うことができ、その情報は Indeed に自動で掲載されるので非常に便利なツールでもあります。

また、Google や Yahoo!へ情報を掲載するとともに、検索順位を上位に持っていけるような機能も標準でついています。

このサービスが初期費用・月額費用・求人掲載料・成功報酬が全て0円で利用できるのも特徴の一つです。ぜひ皆様の企業におかれましても採用ツールの一つとしてご検討されてみてはいかがでしょうか。

永田知靖

システムコンサルタント・デジタル推進コンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクサ館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小小規模事業者ならびに商業とITの関わりについての研究・実践も展開。

キャリアアップ助成金の変更点 社会保険労務士 樋口 浩史

4月1日以降のキャリアアップ助成金の変更点についてお知らせします。

1. 正社員化コース・障害者正社員化コース
2. 賃金規定等共通化コース
3. 賞与・退職金制度導入コース（旧諸手当制度等共通化コース）
4. 短時間労働者労働時間延長コース
5. 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

正社員化コース・障害者正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した場合に助成するコースです。正社員化コースでは、下記の助成のうち、有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。金額は中小企業の場合です。

有期→正規：1人あたり57万円

有期→無期：1人あたり28万5千円（廃止）

無期→正規：1人あたり28万5千円

正社員コースにはいくつかの加算措置があります。さらに、人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合、あらたに助成額が加算されることになりました。時期は未定ですが、今後追加予定です。

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者などに関して、正社員と共通の職務に応じた賃金規定などを新たに作成し、適用した場合に助成するコースです。

中小企業では、1事業所あたり57万円を助成し、共通化した2人目以降について、1人あたり2万円が加算されてきました。しかし、4月1日以降は、この加算が廃止されます。

賞与・退職金制度導入コース（旧諸手当制度等共通化コース）

有期雇用労働者などを対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立した場合に助成するコースです。旧コースは、賞与、家族手当、住宅手当、退職金が正社員と同額または同一の算定方法である必要がありました。

新コースでは、正社員との共通化は必須ではなく、非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成を受けられます。

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成するコースです。社会保険の適用拡大を進めるため、支給要件緩和と時限措置が延長されます。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和(週5時間以上 → 週3時間以上)
- 助成額の増額措置などを延長(2022年9月末→2024年9月末の予定)

選択的適用拡大導入時処遇改善コース

労使合意にもとづいて社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、雇用する有期雇用労働者などに対して、社会保険の制度概要や加入メリットの説明・相談などをするとともに、保険加入に関する意向確認をするなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取り組みを行い、この措置により有期雇用労働者などを新たに社会保険の被保険者とした場合に助成するコースです。

このコースは、2022年9月30日に廃止となります。