

令和4年4月の「年金制度改革法」について



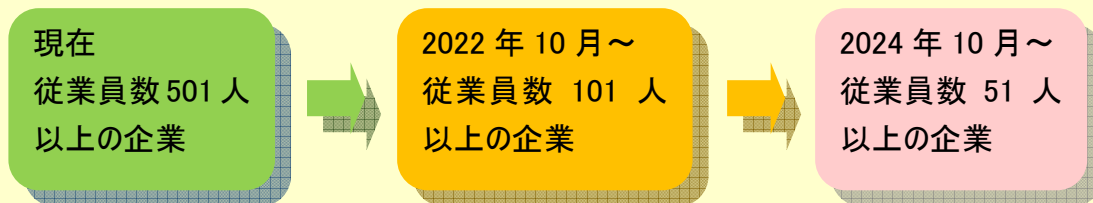
2020年6月5日に公布された年金制度改革法が、2022年4月に施行されます。
今回の改正では、主に4つのポイントが挙げられます。

<2022年4月施行の年金制度改革法のポイント>

- ①社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用範囲拡大
- ②在職中の年金受給の在り方の見直し
- ③受給開始時期の選択肢の拡大
- ④確定拠出年金の加入可能要件の見直し

<①社会保険(健康保険、厚生年金保険)の適用範囲拡大>

■多様な就労を年金制度に反映する為、社会保険の適用範囲が拡大されます。



■新たな加入対象者は、次の全てに当てはまるパート・アルバイトの方です。

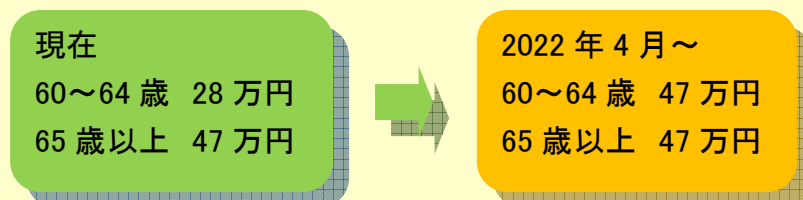
- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金が8万8千円以上
- ③2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ④学生ではない



<②在職中の年金受給の在り方の見直し>

■在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金制度とは、厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受給する60歳以上の方に対して、老齢厚生年金と給与の金額に応じ、老齢厚生年金を全部又は一部支給停止する仕組みです。支給停止開始となる基準額が下記のように緩和されます。



■在職定時改定の導入

在職定時改定とは、毎年1回(10月分より)直近1年間の保険料の納付実績を加味した老齢厚生年金の額に改定する制度です。

これまでは、65歳以上の厚生年金被保険者は保険料を納めたとしても、退職又は70歳に到達しない限り、老齢厚生年金の額は改定されませんでした。

<③受給開始時期の選択肢の拡大>

- 公的年金は、原則として 65 歳から受け取ることができますが、現行制度では、希望すれば 60 歳から 70 歳の間で自由に開始時期を選ぶこともできます。
65 歳より早く受け取り始めた場合には減額(最大 30%減額)した年金を、65 歳より遅く受け取り始めた場合には増額(最大 42%増額)した年金を、それぞれ生涯を通じて受け取ることができます。
- 今回の改正では、60 歳から 70 歳まで自分で選択可能となっている受給開始時期について、その上限が 75 歳に引き上げられます。繰下げ増額率は 1 月あたりプラス 0.7%(最大プラス 84%)となります。
なお、現在 65 歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行われません。

<④確定拠出年金の加入可能要件の見直し>

- 確定拠出型年金(DC)とは、公的年金制度に上乘せして、拠出された掛金とその運用収益との合計額をもとに、将来の給付額が決定する年金制度で、掛金を事業主が拠出する企業型 DC と加入者自身が拠出する個人型 DC (iDeCo)があります。
- 高齢期の就労が拡大する中で長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、また中小企業を含むより多くの企業や個人が制度を活用して老後所得を確保することができるよう、以下の改正が行われます。

内容	変更前	変更後	いつから
企業型 DC の加入要件	65 歳未満	70 歳未満 ※企業によって異なる	2022 年 5 月
iDeCo の加入要件	60 歳未満 の国民年金・厚生年金被保険者	65 歳未満 の国民年金・厚生年金被保険者	2022 年 5 月
iDeCo の受給開始時期	60～70 歳までの間で選択可能	60～75 歳までの間で選択可能	2022 年 4 月
確定給付企業年金(DB)の支給開始時期	60～65 歳までの間で設定	60～70 歳までの間で設定	2020 年 6 月 5 日 公布日より

※確定給付企業年金(DB)とは、事業主と従業員があらかじめ給付の内容を約束し、従業員が将来においてその内容に基づいた給付を受ける企業年金制度です。

様々な法改正により、70 歳まで働ける環境が整ってきました。

少子高齢化が急速に進行し、人口が減少する中で、経済社会の活力を維持する為、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるようにしていく必要があります。今後は、より一層柔軟な働き方ができる雇用制度の構築が求められていきそうです。



(社会保険労務士 今原裕介)