

みやぎ 医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ 医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

みやぎ医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9：00から午後5：00まで

*土日祝 12/29~1/3 を除きます

TEL/FAX : 022-211-9003 (予約・電話相談)

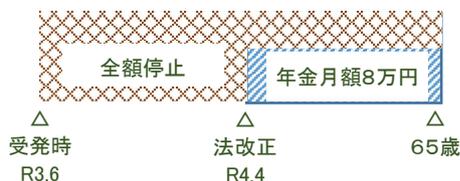
email : iryouroumu@sharo-miyagi.com

在職老齢年金が見直されます！（令和4年4月施行）

60歳～64歳に支給開始される特別支給の老齢厚生年金（以下：特老厚）について、令和4年4月より、在職中（厚生年金・共済組合等の被保険者）の年金停止基準額が28万円から47万円へと緩和されます。停止のしくみは、賃金・賞与から算出される総報酬月額相当額と年金月額（特老厚÷12月）の合計額が年金停止基準額を超えると、超えた額の1/2が停止となります。

<具体例>

Aさん(男) S33.6.15生 在職中 給料32万円・1年間の賞与96万円
63歳から年金の受給開始 特老厚108万円（基本月額9万円）
総報酬月額相当額40万円（標準報酬月額32万円 + 標準賞与96万円÷12か月）



支給停止月額=(9万円+40万円-47万円)÷2=1万円
年金月額=9万円-1万円(停止月額)=8万円(月額)
年金年額=8万円×12月=96万円(年額)

男性：S36.4.1以前
女性：S41.4.1以前
生まれの方必見！

- ※在職中の年金受給者については令和4年6月振込から変更されます。
- ※高齢雇用継続給付金受給中は上記とは別に一部停止となることがあります。
- ※共済組合等から支給される退職共済年金（経過的職域加算）については加入状況により停止の有無が異なります。

令和4年4月以降の在職老齢年金支給額早見表

単位：万円

報酬比例 年額	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	156	168	180	192	204	216	228	240
報酬比例 月額	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
38 (456)	2	3	4	5	6	7	8	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12	12.5	13	13.5	14	14.5
39 (468)	2	3	4	5	6	7	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12	12.5	13	13.5	14
40 (480)	2	3	4	5	6	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12	12.5	13	13.5
41 (492)	2	3	4	5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12	12.5	13
42 (504)	2	3	4	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12	12.5
43 (516)	2	3	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5	12
44 (528)	2	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11	11.5
45 (540)	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5	11
46 (552)	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10	10.5
47 (564)	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10

★ 総報酬月額相当額=その月の標準報酬月額+その月以前1年間の標準賞与額の総額÷12（標準報酬月額に注意）
★ 基金の加入がある人は、基金に加入していないとした場合の報酬比例の額が対象になります。 Aさんの場合

法改正

「改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました」

これまで事業主には65歳までの雇用確保が義務付けられていましたが、昨年の法改正により70歳までの就業機会確保措置を講じることが**努力義務化**されました。

＜対象となる事業主＞

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

＜対象となる措置＞

- ①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

1・事業主が自ら実施する社会貢献事業

2・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※④・⑤については過半数労働組合等の同意を得たうえで措置を導入する必要があります。

【お問い合わせ先】

改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある高年齢・障害者雇用支援センターでは、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

「カスハラ」とはカスタマーハラスメントの略です。カスタマー、つまり顧客による嫌がらせを指します。医療機関では患者さんやご家族さんからの暴言を吐かれたり、土下座を強要されたり、といったことが「カスハラ」に該当します。

コールセンターに勤務する女性が、相次ぐセクハラ電話で精神的苦痛を受けたとして、会社に損害賠償を求めた訴訟の判決が、令和3年11月30日横浜地裁川崎支部で言い渡されました。この裁判では、会社の安全配慮義務の成立が認められ、従業員の請求を棄却しました。会社が勝訴した理由は、「わいせつな電話があった場合、上司に転送して良いルールになっており、心身の安全を確保していた」と評価されたからです。

パワハラ防止指針においても、カスハラについての望ましい取り組みとして相談体制の整備、被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）、被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）が定められています。

対応マニュアルを作成、周知させ、安全配慮義務に努めましょう。

参考：職場におけるハラスメントに関する情報は、

厚生労働省「あかるい職場応援団」サイトをご参照ください。

