

# 在職老齢年金の 変更について

## 注目トピックス

### 01 | 在職老齢年金の変更について

2020年度の通常国会で、在職老齢年金制度の見直しが可決されました。60歳以上の高年齢労働者のさらなる就労促進を目的としたこの改正について解説します。

## 特集

### 02 | 監督署調査で指摘されやすい

#### 残業代計算の間違ひについて

労働基準監督署の臨検調査や、労使紛争などで最も争点になることのひとつに「残業代計算の間違ひ」があります。間違ひやすい箇所についてパターンごとに紹介します。

### 03 | 「業務委託」という働き方を

#### いよいよ本格的に考える

ヤフー株式会社が「ギグパートナー」という副業人材を募集し、100名程度の人材との業務委託契約がスタートするようです。内容を解説するとともに、業務委託の今後について考察します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 世界最高の話し方（東洋経済新報社）

「エグゼクティブの話し方コーチ」として筆者は1000人以上の社長や企業幹部を指導してきました。とにかく分かりやすくまとめられた50のルールから成り立つ「話し方」のノウハウについてご紹介します。



## 松澤社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 業務委託契約導入前チェックシート

# 在職老齢年金の 変更について

2020年度の通常国会で、在職老齢年金制度の見直しが可決されました。60歳以上の高齢労働者のさらなる就労促進を目的としたこの改正について解説します。

## はじめに

老齢厚生年金を受給できる年齢になっても、働いて一定以上の収入がある60歳以上の社保加入者については年金が全部または一部支給停止になる仕組みがあり、これを「在職老齢年金制度」と言います。この在職老齢年金制度が改正し2022年4月から施行されます。

## 在職老齢年金の従来仕組み

### ①調整対象となる年金

在職老齢年金制度により調整対象となるのは「老齢厚生年金」です。老齢年金は2階建（老齢基礎年金が1階、老齢厚生年金が2階）となっていますが、在職老齢年金の仕組みにより調整対象となるのは2階部分のみです。1年間に受け取る老齢厚生年金の総額を12ヶ月で割って1ヶ月単位にしたものを「基本月額」と言い、この基本月額を用います。

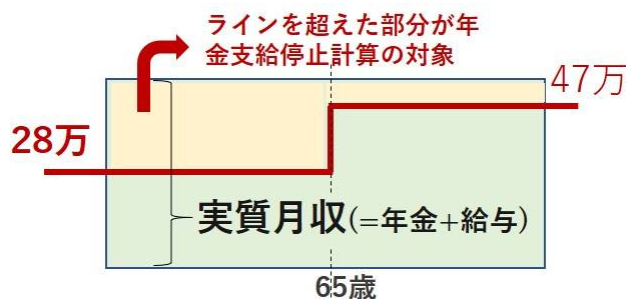
### ②収入とは

在職老齢年金の計算に用いる収入を「総報酬月額相当額」と言います。これは、1年間の標準報酬月額と標準賞与額の合計を12ヶ月で割って1ヶ月単位にしたものです。おおよそ、年収の12分の1と考えてよいでしょう。

### ③年金支給停止の仕組み

在職老齢年金の仕組みにおいては、前述の「基本月額（＝年金月額）」と「総報酬月額相当額（＝年収÷12）」を足した合計額を実質の月収として、実質月収が基準のラインを超えているかどうかで年金支給停止を判断します。このライン（支給停止基準額と言います）が現在、①60歳～65歳未満は28万円、②65歳～70歳は47万円に設定されています。わかりやすく言うと、現行法規では、64歳までは年金込みで月収28万円以上は「もらい過ぎ」とみなされ、また65歳以後は月収47万円以上がそうみなされ、年金がカットされる、ということなのです。

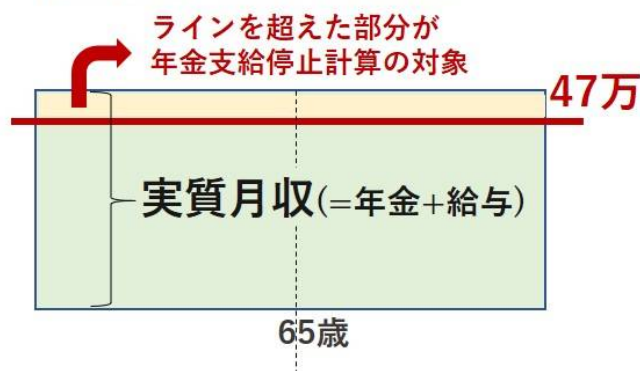
なお、年金支給停止額は原則として「実質月収がラインを超えた額の半額」＋「総報酬月額相当額が47万円を超えている場合は、さらに超えた額の全額」となります。



## 法改正の内容

今回の法改正により、60歳～64歳までの期間について、前述の支給停止ライン（支給停止基準額）が65歳以降と同様に47万円まで引き上げられます。つまり、今までよりも年金が支給停止されにくくなることとなります。

### 【法改正後】2022年4月以降



## 実際に法改正の恩恵を受ける対象

上記の法改正は受給者有利な内容ですが、改正法が施行される2022年4月時点では、男性の老齢年金受給権者は原則として老齢厚生年金を「65歳以降」に受け取るようになるため、影響は少ないでしょう。一方女性については、同年代で比較すると男性より5年早く老齢厚生年金を受け取れることから、今回の法改正の恩恵を受けることができそうです。

# 監督署調査で指摘されやすい 残業代計算の間違いについて

労働基準監督署の臨検調査や、労使紛争などで最も争点になることのひとつに「残業代計算の間違い」があります。間違いやすい箇所についてパターンごとに紹介します。

## はじめに

働き方改革関連法の施行や、新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化により、残業は全国的に減少傾向にあるものの、逆に残業の多い業種業態は今まで以上に目立つことになり、結果残業を巡ったトラブルリスクが高まることが予想されます。しかし、残業代の計算方法については、まだ理解が十分でなく、給与計算の誤りがしばしば指摘されます。以下、間違いやすい残業代計算のポイントをパターンごとに説明していきます。

## パターン① 手当の算入漏れ

残業代の単価を計算する際、職務手当や役職手当等の諸手当を算入していないパターンです。労働基準法では、「算入しなくてもよい手当」が限定的に列挙されており、逆にそれ以外の手当はすべて残業単価の計算に算入しなければならぬことになっています。労働基準法で除外することができる手当は、以下の通りです。

家族手当/通勤手当/別居手当/子女教育手当/住宅手当※/臨時に支給される手当/1ヶ月を超える期間ごとに支払われる手当(賞与など)

※なお、住宅手当について、実費弁償の手当については除外できますが、「全社員一律10,000円」など、居住形態に関わらず一律に支給されるものは除外できません。

## パターン② 所定労働時間が多すぎる

月給者の場合、月給を時給に換算して残業単価を求めますが、時給に換算する際の「所定労働時間」が法定上限を上回っている、という間違いがよく起こります。週40時間の法定労働時間を月に換算するとおよそ173時間(週44時間制の業種については約191時間)となり、法定労働時間を超える所定労働時間というのは法律上ありえないため計算の誤りとなります。

例えば「うちは月間25日勤務だから25×8時間=200時間で割って残業単価を決めている」などといった方法は、法定労働時間をオーバーする所定労働時間で月給を割って単価を求めており、残業単価が不当に低くなるため誤りです。

また、変形労働時間制を採っているにも関わらず、変形労働時間制における月間平均労働時間を残業計算に用いていない、などの誤りもあります。

## パターン③ 残業単価を独自に設定する

給与額に関わらず一律の残業単価を定めるなど、会社独自の残業代を決めるという間違いもよくあります。設定した残業単価が法定の計算を上回っていたなら問題ありませんが、法定計算を下回っている場合は差額の支払いが必要です。

## パターン④ 固定残業代の差額検証を行っていない

「うちはみなし残業(固定残業制度)だから」という理由で労働時間の集計をせず、固定残業代の範囲に実残業が収まっているかを確認していない、という行為も危険があります。

固定残業代を超えているかどうかを毎月きちんと集計し確認していない場合、その固定残業制度は形骸化しており無効であるとみなされる恐れがあります。固定残業制度が無効となった場合、その固定残業手当も含めた月給から残業単価を計算し、差額を支払わなければならないため金銭ダメージが大きくなります。

固定残業制度と主張する場合は、毎月実残業時間を元に計算した残業代と固定残業代を比較し、不足がある場合は差額を支払っておかなければなりません。

# 「業務委託」という働き方をいよいよ本格的に考える

ヤフー株式会社が「ギグパートナー」という副業人材を募集し、100名程度の人材との業務委託契約がスタートするようです。業務委託の今後について考察します。

## はじめに

ヤフー株式会社が発表した「ギグパートナー」という副業人材の募集に対し、4500人以上の応募があったというニュースが注目されています。ヤフー社という日本を代表する有名IT企業が「副業人材」を募集したということは、副業容認の流れをさらに加速するきっかけになるかもしれません。以下、ヤフー社の同制度の内容を解説しつつ、業務委託契約成功のポイントについて考察をしていきます。

## ギグパートナー制度の概要

ヤフー社が募集した「ギグパートナー」とは、概ね以下のような内容のようです。

- ① 契約は雇用契約でなく原則として業務委託契約（数ヶ月の契約期間）
- ② 原則として出社を伴わない100%リモートワーク
- ③ 業務を開始した職種は「事業プランアドバイザー」「戦略アドバイザー」「テクノロジースペシャリスト」の3つで、いずれもコンサルティングに類するもの
- ④ 年齢は10歳から80歳までと幅広い

この制度について、同社は「**オープンイノベーションの創出**」を目的として掲げています。この目的から、同社がギグパートナーを「作業を担う労働力」として集めているのではないことが伺えます。検索エンジンを軸として広くユーザーを獲得したIT企業ならではの戦略と言えそうです。

## 業務委託が成立する条件

そもそも、業務委託契約として成立させるには、少なくとも次のような条件を満たさなければなりません。現業の職種など、明らかに業務委託契約が似つかわしくないものもあります。

条件	解説
指揮命令関係がない	仕事の許諾の自由がある。時間拘束がない。具体的な仕事の進め方を指示されないなど。
報酬が成果と連動している	報酬が時間でなく、委託された業務の結果と連動している。
本人が所有する機器や道具を使う	機器、道具を発注者側が用意していると、従属性が高く労働者性が高まる。

## 業務委託成功のポイント① スキル

個人のスキルが「時間拘束をせず、指示しなくてもできる」レベルにある場合、業務委託として成立しやすくなります。業界経験者などスキルがある人が「働きたい」と思う環境を整えたり、スキルを正確に測定する手段を用意したりといったことが、業務委託成功にとって重要になるでしょう。

## 業務委託成功のポイント② 報酬体系

業務をある単位にまとめ、単位ごとの報酬を明確にする必要があります。仕事に対する報酬を細かく定義することで、提示する委託業務への報酬が明確になります。

## 業務委託成功のポイント③ 時間短縮

**作業時間の短縮のためのオペレーション見直し**も重要です。頑張り次第では短い時間働いて高い報酬がもらえらるとしたら、「雇用契約で長時間拘束されるより、業務委託契約で短時間働いて成果を出したほうがいい」と思う人が増えるかもしれません。時間あたりの報酬が低い場合、「業務委託は経営側の体のいいコスト削減策」とみなされ、働く人の賛同を得られなくなります。

# 世界最高の話し方

岡本 純子 著

単行本：256 ページ

出版：東洋経済新報社

価格：1400 円（税別）

## はじめに

「エグゼクティブの話し方コーチ」として筆者は 1000 人以上の社長や企業幹部を指導してきました。とにかく分かりやすくまとめられた 50 のルールから成り立つ「話し方」のノウハウについてご紹介します。

## 「何を感じたか」は一生残る

アメリカの女性社会運動家が、こんな言葉を残しました。

「あなたの言ったことや行ったことなど誰も覚えていません。でも、あなたと接したとき、どんな気持ちになったかは、たいてい覚えているものです」

明確な理由は分からずとも「良い人だったな」あるいは「嫌な人だったな」と考えることは、誰しもあるものです。そして、どれだけ良い印象を持ってもらうかを決めるのが、会話の中に散りばめられた細やかなテクニックなのです。

## 「言えば伝わる」は誤解

多くの日本人は「言ったことが全て伝わる」と勘違いをして、やみくもに言葉を投げつけていると筆者は言っています。本来であれば、コミュニケーションとは正常な意思の疎通ができるのが当然でしょう。そうでなければ言葉を交わす意味がありません。

しかし「**自分が話したい話**」ばかりをする人が多すぎるために「伝わらないコミュニケーション」が頻発してしまうのです。

相手に伝わる、ひいては相手が受け取りやすい話をするためには「自分視点」ではなく「相手視点」になって言葉を選択しなければなりません。相手が受け取りにくい言葉ばかりでは、いくら言っても伝わることはないのです。

## 「どカ」でコミュニケーション上達

「こちらの言い分を相手に伝える」だけでなく「相手に気持ちよく話してもらう」こともコミュニケーションをする上で意識しなければなりません。その際に重要になるのが、筆者いわく「**どカ**」だそうです。

これは、そのまま「質問力」と言い換えることができ、実行することは「ど」から始まる質問をしていけばいいという簡単なものです。

### ①What—どう、どんな

「〇〇についてどう思います？」

「どんな理由でそうなったの？」

### ②Who—どの(人)、どんな(人)、どなた

「将来はどんな人になりたいですか？」

「どの芸能人が好きですか？」

### ③When—どんなとき、どのタイミング

「どのタイミングがいいでしょうか？」

「どの季節がおすすめですか？」

一見すると単純に思えますが、Yes と No の二択ではなく、自由に答えてもらうことのできるこのオープンクエスションは相手に気持ちよく会話をしてもらうことに絶大な効果を発揮します。そして、多くの人は自分が思っている以上に質問することを軽視していると言います。なんとなく会話が上手くいかないという悩みを持っている方は、まずはこの「どカ」によるコミュニケーションの上達を図ってみてはいかがでしょうか。

基礎的ながら欠かすことのできない会話のテクニック、そしてその先の応用もしっかりと学ぶことのできるおすすめの一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の松澤労務NEWSはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

松澤社会保険労務士事務所	
代表	松澤 浩貴
所在地	〒433-8112 静岡県浜松市北区初生町 352-2
営業時間	8:30~17:30
電話	053-437-2511
FAX	053-437-8888
メール	matsuzawa@matsuzawa-roumu.jp

# 業務委託契約導入前 チェックシート

2020年版チェックシート

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	業務委託化をしたい部署、部門、職種はどのようなものですか		
2	No.1の部署、部門、職種について、雇用する従業員が業務を担うことによる懸念事項・課題は何ですか。次の中から近いものを選択してください（複数選択可） ・高止まりし、これ以上昇給を続けることができない/・社会保険料が高い/・未払い残業代のリスクがある/・仕事の生産性が低い/・今後部門の縮小を検討している/・その他（ ）		
3	No.1の部署、部門、職種は高い技術、専門性を必要とするものですか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	No.1の部署、部門、職種は従業員の時間的な拘束をしない場合、何が起こりますか		
5	No.1の部署、部門、職種について、業務委託契約で働くことは一般化していますか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	No.1の部署、部門、職種について、業務委託契約の人材を登用したときに心配なことは何ですか		
7	No.1の部署、部門、職種について業務委託契約の人材を募集するとしたらどんな人に向けてどのようにアプローチしますか		

FAXのご返送は **053-437-8888** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	