

年金をもらいながら働きやすくなる？

今年の4月から、年金をもらいながら働いている人の給与収入と年金の調整（在職老齢年金と言います）に関して、制度改正がされていますのでお知らせします。

【在職老齢年金の仕組み】

「老齢厚生年金の月額」と「給与額」（社保の標準報酬月額十年間の賞与額を月平均した額）が「基準額」を超えると、年金の受け取り額が調整される。

というものです。

そしてこの「基準額」について、

- ・60～64歳：28万円 → 4月から47万円
- ・65歳～：47万円（変更なし）

と、65歳未満の人の基準額が大幅にアップしたのです。これまで厚生年金が月10万円、給与が月20万円の人は年金の調整対象だったのが、4月からは調整されず満額の年金を受給できることとなります。

ちなみに、実際の調整額の計算は、

「年金月額と給与額の合計が47万円を超える場合、超えた額の2分の1が年金額から差し引かれる」

（例）年金20万円・給与30万円の場合、47万円を超える3万円の2分の1＝15,000円が年金から引かれる。→年金額が18万5千円になる。

という形になります。

この改正により、60代前半で年金の調整を気にして仕事をセーブしていた人などが、勤務時間を増やしたり、新たに仕事に就いたりしやすくなると言えます。事業所内にそういった方がいるようなら、これを機に勤務延長など働きかけてみてはいかがでしょうか。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ⑤

前回はパワーハラスメント（パワハラ）の定義と分類をご紹介しました。

最近、管理職やリーダーの方からよく聞くのが、「パワハラと言われてしまうのが怖くて、部下や後輩に注意できない」「何を言ってもパワハラになってしまうのではないかとビクビクしている」といった言葉です。

誤解しないでいただきたいのは、多少厳しい指導で

あっても「業務上の適正な範囲」と認められるものであればパワハラには当たらない、ということです。国が挙げている例を見ると、

【取引先とのアポイント時間を間違えて遅刻した部下に、上司が「何やってるんだ！」と注意した→それだけではパワハラとは言えません。

しかし、さらに「だからお前とは仕事したくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」などと人格を否定するような言動を行う→パワハラに該当する場合があります。】

とされています。ここで意識していただきたいのは、「怒る」と「叱る」は違う、ということです。「怒る」は感情にまかせてその人を非難すること、「叱る」は具体的な事実や行為に対して注意・指導をすること、とお考えください。「怒る」はエスカレートすると、「その人」を否定する言動（＝パワハラ）につながりかねません。一方の「叱る」の対象は、「人」ではなく「その人のした行動や態度、言葉」です。

上司・先輩にあたる立場の皆様には、注意・指導すべき「その人の言動」をしっかり捉え、事実に基づいて的確に伝えることを心がけていただきたいと思います。これがなされている限り、パワハラにはなりません。

次回へ続きます

セミナー計画中

5月の連休も終わり、新年度の事業も本格的にスタートする時期となります。コロナの状況も見ながらではありますが、今年は当事務所も、徐々に通常モードの事業展開に戻していきたいと考えております。会場でのセミナーも計画できればと思っておりますが、詳細はいましばらくお待ちください。

★YouTube「[人事労務のお仕事チャンネル](#)」更新中！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net