

研修会を開催したい方へ

- ①事務局に問い合わせ（お申込み）
- ②地域アドバイザーとの打合せ
- ③研修会実施



※詳細は下記の本事業公式サイトをご参照ください。又は右記のQRコードからお申込みください。



※相談・お申込みから
5日以内にご連絡いたします。

研修会に参加したい方へ

- 第1部
「農業経営における基本的な雇用管理」
- 第2部
「農業版人事評価制度導入による
雇用の維持・拡大」



※上記研修内容については一例です。
詳細は下記本事業公式サイトをご確認ください。

※各ページのお申込みフォームからお申込みいただけます。

厚生労働省 令和5年度 農林業職場定着支援事業

農業雇用改善推進事業

農業経営体の皆様に向けた人材確保・定着支援事業を実施しています！



雇用管理研修会の日程や担当講師、
個別相談の情報等は、
下記のオンラインメディアやリーフ
レットにて、随時発信します！

本事業の公式サイト
<https://www.teichaku2022.com>



農林業職場定着支援事業(農業雇用改善推進事業) 運営事務局



株式会社 農協観光

地域共創事業課

(担当：前場・佐藤・清松)

〒143-0006
東京都大田区平和島6-1-1
TRCアネックス1F

TEL：03-6436-8981
FAX：03-3298-7221
E-mail：koyoukaizen.ntour@gmail.com

本事業は農業の雇用管理改善について、以下を実施する事業です。

- 雇用管理研修会の開催
- 個別相談会の開催
- 雇用管理改善モデル事例集の発行
- 定期刊行物（農業雇用便り）の発行
- 社会保険労務士等の訪問によるアドバイス
- 電話・メール・FAXによる相談対応

農業雇用改善推進事業は、農業法人、法人化を目指す農業経営体及び農業への参入を図る農業経営体を除く法人に対して、雇用管理の改善のための支援や啓発等を行い農業への就職及び職場定着を促進し、雇用による農業従事者の確保を図ることを目的に、平成21年度から継続して実施しております。



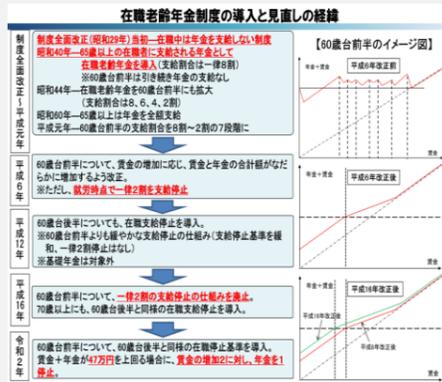
年金を受給している社員が会社から報酬を受けている場合、年金が満額もらえない場合があると聞きました。そのことについて詳しく教えてください。



1. 在職老齢年金とは

この制度は、60歳以上の老齢厚生年金受給者が働き、一定以上の賃金を得ている場合に、当該老齢厚生年金の一部又は全部の支給を停止する仕組みです。働いて賃金を得ていたとしても通常通り年金は受給できるようにするべき、という要請の一方、一定程度収入がある人に関しては年金の受給は我慢し、限りある年金財政の運営に貢献して頂きたい、という二つの要請の基、制定及び改正されてきた制度です。(図左)

なお、以前は60歳以上64歳以下と65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象とした在職老齢年金の支給停止基準が異なっていました。2022年4月1日以降は60歳以上64歳以下の支給停止基準が65歳以上と同様に引き上げられ、基準が統一され、制度内容が分かり易くなりました。(図右)



令和2年改正による60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)の見直し(2022年度末推計)

見直し内容・考え方	支給停止対象者数	75歳未満受給者の対象者数	支給停止対象額
基準額は28万円 ・夫婦2人の標準的な年金相当を基準として設定。 2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの給額調製の施行を踏まえて2004年度に設定。	約37万人 (在職支給権者の51%)	約18万人 (約22%)	約2,600億円
基準額を47万円に引上げ ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。(高在老と同じ)	約11万人 (在職支給権者の15%)	約5万人 (約7%)	約1,000億円

65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)の考え方(対象者数は2018年度末)

考え方	支給停止対象者数	75歳未満受給者の対象者数	支給停止対象額
基準額は47万円 ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。 1986年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの給額調製の施行を踏まえて2004年度に設定。 (法律上は2004年度標準で「48万円」)	約41万人 (在職支給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円

2. 在職老齢年金の適用を受ける対象者

次のいずれかに該当する方になります。

- ① 厚生年金適用事業所で勤務し、且つ厚生年金保険の被保険者である方。
- ② 70歳以上であるため厚生年金保険の被保険者ではないが、厚生年金適用事業所で勤務し、且つ70歳未満であれば厚生年金保険の被保険者となる資格を有する方。

以上より、個人事業主として収入を得ている方、厚生年金適用事業所とならない従業員が常時5人未満の個人事業所で勤務している方は、収入の多寡に関わらず在職老齢年金の対象外となります。また、厚生年金適用事業所で勤務している場合であっても、法人の非常勤役員で厚生年金保険の被保険者となっていない方、パートタイマーやアルバイト等で厚生年金保険の被保険者資格基準を満たさない方も支給停止の対象外となります。なお、農業はサービス業等と共に、例外として個人事業で常時5人以上の従業員を雇用している場合であっても、その雇用人数に関わらず厚生年金の強制適用事業所とはならないため、厚生労働大臣の認可を受け、任意適用事業所とならない限りは在職老齢年金の適用は受けられないこととなります。一方、法人の場合は役員や従業員が1名でもいれば厚生年金強制適用事業所となるため、在職老齢年金の適用を受けることとなります。

3. 在職老齢年金の計算方法

基本月額(※1)と総報酬月額相当額(※2)を合算した金額が支給停止調整額(※3)である48万円を超える否かで判断することになります。

- (※1) 加給年金額を除いた老齢厚生年金の月額
- (※2) (その月の標準報酬月額) + (その月以前1年間の標準賞与額合計) ÷ 12
なお、70歳以上の場合には、それぞれ「標準報酬月額に相当する額及び標準賞与額に相当する額」となります。
- (※3) 名目賃金変動率に従って毎年見直しが行われます。2022年度は47万円。2023年度が48万円。

- ▶ 全額支給される場合 **基本月額 + 総報酬月額相当額 ≤ 48万円**
- ▶ 一部又は全部が支給停止となる場合 **基本月額 + 総報酬月額相当額 > 48万円**
- ▶ 1ヶ月間における支給停止額の計算方法 **(基本月額 + 総報酬月額相当額 - 48万円) ÷ 2**

このように、48万円を超過した金額の2分の1に当たる老齢厚生年金が支給停止となります。なお、停止されるのはあくまでも老齢厚生年金ですので、老齢基礎年金は全額支給されます。

4. 在職定時改定の導入

従来は、65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者が引き続き就労した場合、受給権取得後に納めた厚生年金保険料の年金額への反映は、退職時や70歳到達時など厚生年金保険の被保険者資格の喪失時のため、65歳以降も就労した効果を実感するまでにインターバルがありましたが、改正後、2022年4月1日からは、在職中であっても毎年1回10月に、納めた厚生年金保険料が年金額に反映される在職定時改定が導入されました。これにより、少子高齢化に伴う労働力不足が予想される中で、高齢者が継続して就労するためのインセンティブになるといった効果が期待できます。

5. まとめ

在職老齢年金の制度は、勤労意欲を削がないように、現役世代のボーナスを含めた平均月収を踏まえ、バランスを考慮して制度設計がなされています。よって、仮に年金の基本月額が支給停止になる場合であっても、その方はその分年金以外の収入があるということですので、平均的な支出であれば生活が困窮するというケースは多くないと言えます。一方で、年金の基本月額が少ない方はフルタイムで就労しても支給停止にならないことも多いでしょうし、個人事業主やパートタイマーとして収入を得ている方等は、在職老齢年金の対象とならないケースもあります。その為、制度内容を良く理解した上で、ご自身のライフスタイルや健康状態、資産状況等も踏まえ、自分に合った選択をしていきましょう。

(参考：厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi_010.html
日本年金機構 <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html>)

◆ 本号のQ&Aの担当講師 ご紹介



プロフィール

2014年社会保険労務士登録、2022年特定付記
ゴリラパートナーズ 代表
一般社団法人SRアップ21会員
NPO法人オルタナティブアグリサポートプロジェクト理事

長く暗い引きこもり生活から脱し社労士になる。
「人生は自分自身を制する戦い」の信念の元、業務内容に関わらず経営者や従業員の心にフォーカスした飾らない人間力で接することがモットー。

ゴリラパートナーズ
代表 鵜川 敬 先生

◆ 研修レポート

- 実施日：令和5年8月2日(水)
- 場所：千葉県旭市(あさひ市民センター)
- 主な参加者：農業経営体(株式会社など)、個人事業主、農事組合法人、農業関係者など
- 参加数：21名
- 主催者：海匠農業事務所、千葉県農業労働力確保領域戦略会議、千葉県農業者総合支援センター



農業経営における基本的な雇用管理についての講義(第1部)の後、参加者が各自知りたいこと、困っていることを解決できる時間にしたいというご要望のもと、第2部では意見交換会を実施しました。人材のミスマッチを防ぐ雇用契約の在り方についてや、通年雇用の推進について主に議論が行われました。

研修会終了後の参加者アンケートより、「従業員の採用・社員教育」について今後取り組みたいとの回答を多くいただきました。

(文責：研修会運営担当 佐藤)