

関島事務所便り

労働保険・社会保険・労務管理・許認可申請

〒125 - 0041 東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 3
電話 : 03 - 3609 - 7668
FAX : 03 - 3609 - 0404
e-mail: sekijima4@ybb.ne.jp



2006年8月号

<仮眠中といえども労働時間に>

◆時間外手当はもらえる・もらえない？

泊まり勤務のある職場に勤務していて、泊まり勤務の日は職場の仮眠室で仮眠をとり、緊急時に起きて業務に対応しているという労働者の方もいると思われま

す。その場合、会社側から「仮眠時間は労働時間ではない」と言われ、時間外手当などをもっていないケースもあるでしょう。では、本当に仮眠時間は労働時間とならないのでしょうか？

◆判例による労働時間の定義

労働基準法には、どのような時間が労働時間に該当するのかを定義した規定はなく、朝礼、着替え時間、待機時間など、実作業を伴わない時間が労働時間に該当するかどうか、裁判で争われた例も多くあります。

着替え時間などの扱いをめぐる2000年3月の三菱重工業長崎造船所訴訟・最高裁判決で、「労働時間とは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かで客観的に定まるもので、労働契約、就業規則、労働協約などの定めにより決定されるべきものではない」と判示され

ており、この判断が現在のところ一般的であり、学説上も評価されているようです。

つまり、仮眠時間であっても仮眠室にすることが義務付けられているなど、場所的拘束力を受けていたり、何かあれば対応しなければならなかったりするような状態にある場合は、使用者の指揮命令下にあり、労働基準法上の労働時間に該当するといえます。

◆労働時間とみなされたら

仮眠時間が労働時間とみなされた場合には、労働契約に基づいて「宿直手当」などが支給されていても、法定時間外・深夜の割増賃金は労働基準法上の権利として、別途、さかのぼって請求できることがあります。

会社側は仮眠時間について、稼働時間が少ないなどの理由により通常の基礎賃金よりも少ない時間単価を設定することは可能ですが、時間外割増賃金分としては通常の基礎賃金の25%以上を、深夜であればさらに25%以上を割増した金額を支払う必要があります。

高齢者等の医療費が大幅に増えます

◆医療制度改革関連法が成立

高齢者の負担増などによる医療費の抑制を目指した、医療制度改革関連法が成立しました。患者の負担増は今年10月から順次実施されます。主な改正点は以下の通りです。

①窓口負担の増減

【変更前】3歳まで2割負担

【変更後】就学前まで2割負担（2008年4月～）

【変更前】70歳以降1～2割負担

【変更後】一定所得（年収単身約380万円・夫婦約520万円以上）があれば70歳以降でも3割負担（2006年10月～）

75歳以上は1割負担のままですが、2008年4月から、75歳以降の方全員が加入する新保険制度が創設され、月6,200円程度の保険料を払わなければなりません。

②70歳以上の療養病床負担額の増加（一般所得者・相部屋）

【変更前】月6万4,000円

【変更後】月9万4,000円

（2006年10月～）

③医療費の自己負担の上限の引上げ

【変更前】月7万2,300円 +（医療費－24万1,000円）×1%

【変更後】月8万100円 +（医療費－26万7,000円）×1%（2006年10月～）

④出産一時金の増額

【変更前】30万円

【変更後】35万円（2006年10月～）

⑤埋葬料の減額

【変更前】最低10万円

【変更後】一律5万円（2006年10月～）

◆改正による行政側の対応

国民への負担増の印象が強い改正ですが、行政側にも変化が求められています。

医療費抑制のため、都道府県ごとに平均入院日数の短縮などの数値目標を盛り込んだ計画を作らせ、また、長期入院患者の療養病床を削減し、減らした分は老人保健施設や有料老人ホームや在宅医療などに移行させるなどしています。

厚生労働省は、本改正により、2025年の医療給付費を、56兆円から48兆円程度に抑えることができるとしています。



こんなとき 遺族厚生年金

- ① 在職中のサラリーマンの死亡
- ② 在職中に初診日があつて、初診日から5年以内にある退職後の死亡
- ③ 障害厚生年金(1級・2級)受給者の死亡
- ④ 老齢年金・通算老齢年金・老齢厚生年金受給中の人の死亡
- ⑤ 老齢厚生年金を受給できる加入年数がある人が老齢厚生年金を受給する前の死亡

◆保険料滞納期間が長いと不支給になります

初診日から5年以内の死亡であっても、受給するためには厚生年金加入期間と国民年金加入期間を合わせた期間のうち3分の2以上の保険料納付済み期間(免除期間等含む)が必要です。



◆死亡前の1年間、保険料納付があれば支給要件を満たします



滞納期間が長くても、死亡日の前1年間保険料納付済み期間(免除期間等含む)があれば支給されます。

◆遺族厚生年金が受給できる人 なくなった人と生計維持関係にあった人

- | | | |
|------|-------|------------------------------|
| 第1順位 | 配偶者・子 | ①子は18歳未満(身障者は20歳未満) |
| 第2順位 | 両親 | ②夫、両親、祖父母は55歳以上(支給は60歳から) |
| 第3順位 | 孫 | ③配偶者は内縁でもよい |
| 第4順位 | 祖父母 | ④一旦、上順位者に支給されると下位の者には支給されません |

◆850万円以上の収入があるともらえない

夫が亡くなってとき、妻に850万円(所得で655万5千円)以上の収入があり、その状態がおおむね5年続くと認められるときは、生計維持関係がない者とみなされ、支給されません。

◆子のない30歳未満の妻

平成19年4月以降、夫が死亡したとき、「子のない30歳未満の妻」の遺族厚生年金は、5年間の限定支給となりました。

改正男女雇用機会均等法が成立

表面上は性別に無関係であっても、結果的に採用や昇進の男女差別につながる「間接差別」の禁止を企業に義務付けることなどを盛り込んだ改正男女雇用機会均等法が成立しました。

この改正法は、2007年4月1日から施行されます。

◆「間接差別」の禁止

実質的に性別を理由とする差別につながるおそれがあるとして、以下のものが、業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、間接差別として禁止されます。

①身長と体重

業務に必要なにもかかわらず、募集や採用で一定の身長・体重を要件としたため、女性の多くが不利になる場合

②全国転勤

幹部としての能力の育成に転勤が不可欠といった合理的理由がないにもかかわらず、総合職の募集・採用で全国転勤を要件にした

ため、女性の多くが不利になる場合

③転勤経験

業務に関係ないにもかかわらず、転居を伴う転勤経験がないと昇進しないという要件を入れたため、女性の多くが不利になる場合

◆男性に対する差別も禁止

企業にセクハラ防止対策を女性だけでなく男性も加えられることになりました。

また、事務職や看護師などの職種で男性を理由に採用しないことも禁じられます。

◆女性の働きやすさを重視

妊娠・出産などを理由にした解雇については、妊娠中や出産後1年以内は無効となります。

また、妊娠・出産などを理由にした不利益扱いも禁止され、正社員からパートへの変更、有効雇用者の契約更新をしないことなどが禁止されました。

トピックス

富士通社員の過労自殺認定 納期迫り、残業159時間

共同通信によると、2002年に神奈川県に住む富士通社員の男性＝当時(28)＝が自殺したのは、過労が原因だとして遺族が出した労災申請について、いったん申請を棄却した厚木労働基準監督署が、あらためて労災と認定したことが7月12日、分かった。監督署は当初、自殺する直前1カ月の残業時間を会社の説明を踏まえ117時間とみなしていたが、再調査で159時間に上っていた実態が判明したことなどから認定を見直した。

フラッシュメモリー対価8700万円 東芝と開発者の元社員が和解

共同通信によると、携帯電話やデジタルカメラなどに広く使われている半導体「フラッシュメモリー」の開発者で、東芝(東京)の技術者だった舩岡富士雄東北大学教授(63)が特許権を会社に譲渡した対価の一部として約10億円の支払いを求めた訴訟は7月27日、東芝が舩岡教授に和解金8,700万円を支払うことを条件に東京地裁で和解が成立した。