

関島社会保険労務士事務所便り

2012年
1月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-0404

HP: <http://www.srseki.info>



育休後の減給は「違法」 東京高裁

育児休業からの復職後、一方的に降格減給されたとして、ゲームソフト会社「コナミデジタルエンタテインメント」（東京）の元社員（39）が慰謝料などを求めた訴訟の控訴審判決が12月27日、東京高裁でありました。判決は、「本人の同意もなく降格したのは人事権の乱用で違法だ」とし、同社に約95万円の支払いを命じたと報じられています。

海外とのライセンス交渉を担当していた元社員は2008年10月から育休を取り、翌年4月に復職しましたが、「夜遅くまで働くのは難しい」などの理由で担当業務を変えられ、2段階降格されたうえ、年俸は640万円から520万円に減ったといいます。元社員は提訴後退職しています。判決は、「前年度の評価を据え置くなど育休取得者の不利益を避ける義務を果たしておらず、違法」と指摘。35万円の支払いを命じた一審・東京地裁判決より賠償額を増やしています。

いうまでもなく経営環境が悪化している場合であっても、労働者が妊娠又は出

産したこと、産前産後休業や育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法（9条3項）及び育児・介護休業法（10条）で禁止されています。

また、産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は、禁止されており（労基法19条）、妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

育児休業取得に限らず、年次有給休暇取得、労災申告、違法行為の申告等、裁判所は労働者の権利行使に対する不利益扱いについては、事業主に厳しい判決を出していますので注意が必要です。+



国民年金の繰上げ支給と落とし穴

「年金支給開始年齢が68歳になるのではないか」という不安から「早くもらっておい
た方がよさそうだ」と、繰上げ支給を考える人が増えています。しかし、繰上げ支給には
いくつかの落とし穴があり、慎重に検討して選択することが必要です。

➡ 国民年金の繰上げ支給とは

国民年金（老齢基礎年金）の支給開始年齢は現在65歳です。これを65歳より早くもらうことを「国民年金の繰上げ支給」といいます。繰上げ支給が受けられるのは60歳以降で、65歳より1か月早くもらうごとに0.5%減額されます。60歳になったときに繰上げ支給を請求すると70%支給の老齢基礎年金が受けられます。（右下表参照）

**繰上げ支給率＝70%＋(0.5%×60歳から
繰上げ請求月までの月数)**

➡ 請求すると生涯減額のまま

この繰上げは、一度請求すると取り消すことができません。減額されたままで支給されます。国民年金だけに加入した人が、「60歳」から国民年金をもらった場合、受給総額が「76歳と8ヶ月」の年齢になりますと、繰上げ支給をしないで「65歳」から国民年金をもらった人に追いつかれます。

➡ 繰上げ支給の落とし穴

①遺族厚生年金が支給されると支給停止

厚生年金の夫が死亡したときには遺族厚生年金が支給されますが、65歳までは遺族厚生年金か、国民年金かどちらか一つの年金しかもらえません。通常は遺族厚生年金の方が額が多く、繰上げ支給の国民年金は65歳まで支給停止になります。65歳からは両方もらえますが国民年金は減額されたままです。

②寡婦年金はもらえない

寡婦年金は国民年金に25年以上保険料を納付した夫が亡くなったときに、その妻に60歳から65歳になるまでの間支給される年金です。夫または妻が国民年金の繰上げ支給を受けるともらえなくなります。

③事後重症の障害基礎年金はもらえない

事後重症の障害基礎年金は、障害等級（1級又は2級）に該当しなかった者が65歳に達する前日までに障害等級に該当するときに支給される年金です。繰上げ支給の年金を受けると事後重症の障害基礎年金は請求できません。繰上げ支給の請求は65歳に達した者と同じに扱われるためです。

④任意加入はできない

国民年金は40年間（480月）保険料を納付しないと満額（788,900円）の年金はもらえません。40年に不足する人は60歳～65歳までの間、国民年金に任意加入し、付加保険料も納めることができ、老齢基礎年金額を増やすことができます。国民年金の繰上げ支給を受けると、この任意加入ができなくなります。

老齢基礎年金の繰上げ、繰下げ支給率

繰上げ支給		繰下げ支給	
60歳支給	70%	66歳支給	108.4%
61歳支給	76%	67歳支給	116.8%
62歳支給	82%	68歳支給	125.2%
63歳支給	88%	69歳支給	133.6%
64歳支給	94%	70歳支給	142.0%

難しい「休日」の割増賃金計算

◆休日とは

休日とは、労働義務のない日のことをいいます。休日は午前0時から午後12時までの継続した24時間で1暦日でなければなりません。例外として、1昼夜3交代制の業務や旅館業、トラックやタクシーの運転手などは、業務の性質から24時間が2暦日にまたがる休日も、一定の条件のもとで認められています。

◆少なくとも週1回は付与する

労働基準法第35条では、「使用者は、労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」と定めています。

ただし、業務の都合で毎週休日を設けることが出来ないときは4週4日以上の日を休与えればよいことになっています。

また、法律では「毎週日曜日」などと特定することを定めていませんが、行政解釈により就業規則等で具体的に一定の日を休日と定めるよう指導されています。

◆法定休日と法定外休日

この労働基準法で規定する休日を法定休日といい、法律を上回って付与している休日を法定外休日といいます。週法定労働時間は40時間であるため、1日8時間労働の場合、5日間で週40時間になり、週2日の休日が生じます。この場合、一方が法定休

日になりそれ以外が法定外休日になります。

◆法定休日の割増賃金は135%

法定休日に労働させた場合、少なくとも135%の割増賃金を支払わなければなりません。また、休日には労働時間の制限がないため8時間を超えても時間外労働の25%が加算されることはありません。ただし、深夜に及んだ場合は25%の割増賃金が加算されます。

◆法定外休日の割増賃金は125%

法定外休日に労働させた場合の割増賃金は、休日労働の割増賃金ではなく、週の法定労働時間(40時間)を超えることにより、超えた時間につき時間外労働による割増賃金(125%)を支払うことになります。

◆振替休日と代休の違い

休日は、その日を労働日に変更し、その代わりに他の労働日を休日に変更することができます。これを「振替休日」といいます。事前に変更していることから休日であった日の労働は休日労働ではないため、割増賃金を支払う必要がありません。

一方、事前の変更ではなく、休日労働させた代償として、その後の労働日を休ませるものを「代休」といいます。この場合は割増賃金を支払わなければなりません。

法定外休日と法定休日に労働させたときの割増賃金

法定外休日（例えば土曜日）			法定休日（例えば日曜日）	
午前9時	午後10時	午後12時	午前5時	午前9時
時間外労働		時間外+深夜	休日労働+深夜	休日労働
125%		150%	160%	135%

●「65歳まで雇用義務化」労政審報告書

労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は、企業に対して、原則として希望者全員を65歳まで雇用することを義務付けるべきであるとの報告書をまとめた。厚生労働省では、高齢者雇用安定法の改正案を来年の通常国会に提出し、2013年4月からの施行を目指すとしている。（12月29日）

●主婦年金 制度発足当初からリスク認識

厚生労働省は、国民年金の第3号被保険者への切替え忘れ問題に関する報告書をまとめ、「第3号」が導入された1986年当時から、切替え忘れが生じるリスクを厚生労働省・旧社会保险庁が認識しながら、抜本的な対策を講じてこなかったことを明らかにした。（12月29日）

●協会けんぽ保険料 10.0%に引上げへ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2012年度における保険料率（全国平均）が現行の9.5%から10.0%に上昇するとの試算結果を発表した。高齢化による医療費の増加が主な要因であり、引上げは3年連続となる。（12月27日）

●年金特例水準解消は2012年10月分から

政府は、「社会保障と税の一体改革素案」のうち、社会保障改革案を決定し、過去の特例措置により本来よりも水準が高くなっている年金支給額について、2012年10月分（12月支給）から減額を実施することを明らかにした。（12月20日）

●共通番号制度 通称は「マイナンバー法」に

政府は、税金と社会保障の個人情報をもつに

まとめる共通番号制度の法案概要を取りまとめた。個人の所得を正確に把握し、低所得者等に的確な給付を行うことがねらいで、法律の通称は「マイナンバー法」とする考え。2015年の利用開始を目指すとしている。（12月17日）

●所得区分に「年金所得」創設へ

政府は、現在、税務上の分類で「雑所得」とされている個人の年金収入について、新しく「年金所得」を創設して分類することを検討していることを明らかにした。確定申告が必要な年金受給者の手続きをわかりやすくするため。また、年金受給額が少ない人を対象に税負担を軽くする「公的年金等控除」を拡大する措置も検討する考え。（12月17日）

●国民健康保険 都道府県単位で共同負担へ

厚生労働省は、国民健康保険の財政改善のため、2014年度までに、すべての医療費について都道府県単位で共同負担する仕組みを導入する方針を明らかにした。各国保が、加入者数や過去の医療費の支払実績に応じてお金を出し合う仕組み。（12月16日）

●雇用保険料率を1.0%に引下げへ

厚生労働省は、雇用保険料率（労使折半）について、今年度の1.2%から0.2ポイント引下げて、来年度は1.0%に引下げる方針を明らかにした。財政収支に余裕があるため、労使の負担を軽減したい考え。（12月15日）

