

関島社会保険労務士事務所便り

2013年
9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：03-3609-5010
HP：<http://www.srseki.info>



障害年金 制度を知らない未受給者多数

厚生労働省が身体障害者を対象に行ったサンプル調査で、障害年金制度が知られていないため、申請せずに未受給となっていた障害者が相当数いることが8月23日明らかになっています。

調査は、各都道府県や政令市を通じ、障害者手帳を持つ20歳以上の身体障害者6,679人のうち障害年金未受給者のうち障害年金受給対象となる65歳未満の335人を抽出して、障害年金を受給していない理由をたずねたもの。2011年11月から2012年2月に行われました。

回答した295人うち、「受給権なし」が143人だった一方、「制度を知らなかった」が58人、「該当しないと思った」が41人、「手続き方法が分からなかった」が15人という結果がでています。（複数回答あり）

この調査によって、障害年金を受給できる基準を満たしているのに申請していないことが判明し、障害年金を新たに受給した人は27人にのぼります。

厚生労働省によると、このうち障害の程

度が「他人の介助を受けなければ日常生活ができない」状態の1級と認定された人が7人にのぼりました。

また、「必ずしも他人の助けは必要ないが日常生活は極めて困難」な2級と認定された人は15人。「就労に著しい制限を受ける程度」の3級の障害厚生年金認定者も5人いたといます。

同省では、新たに障害者手帳に障害年金の申請方法を記載するなど、広報活動を強化して受給資格がある人の申請を促す方針です。

障害年金を受給していない理由(295名中)		
受給権なし	143人	48%
制度を知らなかった	58人	20%
該当しないと思った	41人	14%
手続き方法が分からなかった	15人	5%
障害年金を新たに受給した	27人	9%

(複数回答あり)

年金額が10月から1%減額

2年半で2.5%減額、一昔前のツケを清算する

平成 25 年 4 月の年金額は、賃金、物価の変動がなかったため、平成 24 年 4 月の年金額と同額です。ところが、この 10 月からは、下表のとおり、年金額が引き下げられます。

年金額引き下げの理由

厚生労働省は、年金額の引き下げの理由を次のように説明しています。

- ① 今から 13 年前の平成 12 年 4 月から満額の老齢基礎年金の額を 804,200 円と決めました。ところが、平成 12 年、平成 13 年、平成 14 年と物価が下がりましたが、据え置いて支給しています。これを「**特例水準**」の年金と言っています。
- ② 平成 16 年の法改正で満額の老齢基礎年金の額は過去の下落分をすべて反映させて 780,900 円とし、改正後は、物価の変動に応じて、毎年、自動的に年金額が変動することになりました。この年金を「**本来水準**」と言っています。

- ③ 昨年、厚生労働省は、本来水準と特例水準の開きは、物価、賃金の変動により 2.5%に拡大し、年金の「払い過ぎ」の状態になっていると説明し、平成 24 年 11 月に法改正し、3 段階に分けて解消することにしました。

平成 25 年 10 月には「1.0%減」、平成 26 年 4 月には「1.0%減」、平成 27 年 4 月には「0.5%減」、合わせて「2.5%減」となります。年金減額のためのこじつけの感は否めません。

年月	減額率
平成 25 年 10 月	1.0%
平成 26 年 4 月	1.0%
平成 27 年 4 月	0.5%

年度	平成 24 年 4 月 平成 25 年 4 月 (現行)	平成 25 年 10 月
平成 12 年度の年金額比	0.978	0.968
老齢基礎年金(満額)	786,500	778,500
配偶者加給 (S18.4.2 以降生)	393,200	389,200
加給年金 第 1 子、第 2 子	226,300	224,000
〃 第 3 子	75,400	74,600
障害基礎年金 2 級	786,500	778,500
1 級	983,100	973,100
遺族基礎年金 子 1 人	1,012,800	1,002,500
中高年寡婦加算	589,900	583,900
旧遺族年金 (60 歳以上最低額)	937,300	927,800

厚労省が「ブラック企業」の取締りを強化

◆「ブラック企業」の本格取締りスタート

厚生労働省は、若年労働者等の使い捨てが疑われる企業（いわゆる「ブラック企業」）が社会問題となっていることを受けて、9月に集中的な監督指導を行うことを発表しました。（8月9日）

具体的には、以下の3つを柱として対策を行っていくとのことです。

◆（1）長時間労働抑制の実施

9月を「過重労働重点監督月間」と定め、過重労働が行われている疑いのある約4,000事業所について、重点的に指導・監督を実施します。

主な重点確認事項については、時間外・休日労働が36協定の範囲内であるかの確認やサービス残業の有無についての確認があり、これらについて法違反が認められた場合は是正指導が行われます。また、長時間労働者に対しては、医師による面接指導などの健康確保措置が確実に講じられるよう指導も行っていきます。

過労死等事案を起こした、または、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われたなどの企業等については、再発防止の取組を徹底させるため、法違反の是正確認後もフォローアップのための監督指導が実施されるようです。

監督指導の結果、法違反の是正が行われない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象から外すことも決定しており、重大・悪質な違反が確認された企業については、送検、公表するとしています。

◆（2）しっかりとした相談対応

9月1日には、全国一斉の電話相談を実施し、過重労働が疑われる企業などに関する相談を踏まえ、法違反が疑われる企業に監督・指導を行います。9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受け付けします。

新卒応援ハローワークでも、情報・相談を受け付け、労働基準法などの違反が疑われる企業に関しては労働基準監督署に情報を提供するとしています。

◆（3）パワハラ予防・解決を推進

ポータルサイト「あかるい職場応援団」（<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）を通じ、パワハラに関する裁判例を解説したり、パワハラ対策に取り組んでいる企業を紹介したりします。

また、パワハラ対策の必要性等をわかりやすく説明したポスター、リーフレット等を作成し、全国の行政機関等で掲示・配布するとのことです。



●来年度から中小企業の育休支援拡大へ

政府は、中小企業の従業員が育児休業を取得しやすくするため、来年度予算の概算要求に関連事項を盛り込む。育休取得や職場復帰に関する社内制度づくりをサポートする「育休復帰プランナー」を来秋から全国に配置。また、従業員が育休を取得した企業には1社あたり最大60万円を助成する考え。(8月30日)

●賃上げ企業に最大100万円支給

厚生労働省は、最低賃金引上げの影響を受ける中小・零細企業への支援策として、社員の給料を引き上げた企業に対し、設備投資などに使える助成金を最大100万円支給する制度を創設する方針を示した。最低時間給を40円以上引き上げることなどが条件で、来年度予算の概算要求に盛り込む。(8月29日)

●「老人福祉・介護」が全業種でトップに

総務省・経済産業省が2012年の「経済センサス・活動調査」の確報を発表し、「老人福祉・介護」における従業員数が179万1,324人となり、全業種でトップになったことがわかった。「病院」、「一般診療所(開業医)」などの医療・介護分野が上位を占めたが、従業員数に対して売上高が少ないなど、生産性の低さが浮き彫りとなった。(8月28日)

●介護保険の「要支援」サービス 市町村に

厚生労働省は、介護保険の「要支援」向けサービスを2015年度から市町村の事業に移管する改革案を示した。サービス内容や価格などを市町村の裁量で決定できるようにし、高齢化に伴う介護費用の増加を抑えてコスト削減を図る。同省は、改革案を社会保障審議会に示し、制度づくりを本格化させる考え。(8月24日)

●転職で「給与増」が「給与減」を上回る

厚生労働省が2012年の「雇用動向調査」の結果を発表し、転職して給与が「増えた」と答えた人が32.3%(前年比3.8ポイント増)、「減った」と答えた人が30.4%(同1.6ポイント減)となり、5年ぶりに増加が減少を上回ったことがわかった。また、会社を辞めた人の割合は14.8%(同0.4ポイント増)で3年ぶりに増加した。(8月20日)

●国民年金の後納期限を3～5年に延長へ

厚生労働省は、低迷する国民年金保険料の納付率向上のため、2015年10月から、保険料を過去に遡って納付できる期限(現行2年)を引き延ばす方針を固めた。「3～5年」程度を軸に検討しており、国民年金法改正案を早期に国会に提出することを目指す。(8月19日)

●国年保険料滞納者全員への督促を実施へ

政府は、国民年金保険料の納付率を引き上げるため、すべての滞納者に督促を実施することなどを盛り込んだ改革案を明らかにした。また、納付期限後すぐに滞納金を課す方針。保険料と税金を一元的に徴収する「歳入庁」の設置については見送ることとなった。(8月8日)

●派遣期間の上限を撤廃へ 厚労省検討

厚生労働省の研究会は、労働者派遣制度について、業務ごとに設定している派遣期間の上限(3年)規制を撤廃し、派遣元と無期契約を締結した労働者については期間の制限なく働き続けられる案などを盛り込んだ報告書を公表した。来年の通常国会で労働者派遣法の改正案を提出する見込み(8月7日)。