

# 関島社会保険労務士事務所便り

2014年  
7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>



## 「個別労働紛争」パワハラが2年連続最多に

### ◆平成25年度の実施状況は？

厚生労働省から「平成25年度個別労働紛争解決制度」の実施状況が公表されました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

### ◆パワハラが2年連続最多に

平成25年度は、前年度に比べていずれの方法でも件数が減少しました。

ただし、総合労働相談の件数は前年度比1.6%減となったものの、6年連続で100万件を超え、高止まりしています。助言・指導申出件数は、約1万件（同3.3%減）、あっせん申請件数は約5,700件（同5.5%減）となっています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容で、いわゆるパワハラにあたる「いじめ・嫌がらせ」が5万9,197件と2年連続で最多となっていることが注目されます。

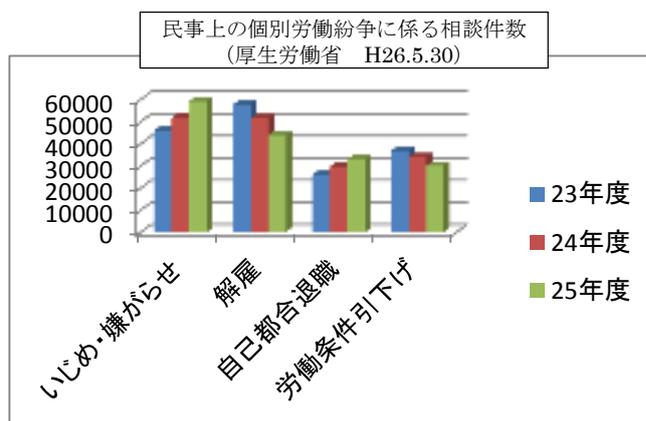
相談内容の内訳として、パワハラに次いで多いものは、順に「解雇」（4万3,956件）、「自己都合退職」（3万3,049件）となっています。

### ◆正社員が当事者になる割合は減少傾向

紛争の当事者である労働者の就労形態としては、総合労働相談については、「正社員」9万7,573件（39.7%）、「パート・アルバイト」4万604件（16.5%）、「期間契約社員」2万6,696件（10.9%）、「派遣労働者」1万31件（4.1%）となっています。

過去10年の推移で就労形態別の当事者の属性を見ると、正社員は減少傾向にあり、期間契約社員が増加傾向、パート・アルバイトや派遣社員については横ばいという状況です。これは、他の「助言・指導」「あっせん」の方法でも、同様の傾向のようです。

助言・指導は1カ月以内に96.8%が、あっせんは2カ月以内に94.5%が手続きを終了するなど、“簡易・迅速・無料”という特徴をアピールしている制度ですが、できれば労働紛争がないよう、日頃から適切な労務管理を心がけたいものです。



# 妻の年収850万円以上あるともらえないことがある

## 遺族厚生年金の収入要件

遺族厚生年金は、夫の死亡当時、妻の前年の収入が850万円（又は所得で655.5万円）以上あり、それがおおむね5年以上続くときは、原則として支給されません。この収入要件は、昭和61年に規定されたもので、平成6年11月9日前は年収600万円未満とされていました。

厚生労働省年金局長が発表した「生計維持関係等の認定基準及び認定の取扱いについて」（平成23年3月23日、）での「収入に関する認定要件」では、次のように通知しています。

生計維持認定対象者（障害厚生年金及び障害基礎年金並びに障害年金の生計維持認定対象者は除く。）に係る収入に関する認定に当たっては、次のいずれかに該当する者は、厚生労働大臣の定める金額（年額850万円）以上の収入を将来にわたって有すると認められる者以外の者に該当するものとする。

- ア 前年の収入（前年の収入が確定しない場合にあつては、前々年の収入）が年額850万円未満であること。
- イ 前年の所得（前年の所得が確定しない場合にあつては、前々年の所得）が年額655.5万円未満であること。
- ウ 一時的な所得があるときは、これを除いた後、前記ア又はイに該当すること。

エ 前記のア、イ又はウに該当しないが、定年退職等の事情により近い将来（おおむね5年以内）収入が年額850万円未満又は所得が年額655.5万円未満となると認められること。

### ◆退職等が予定されているとき

年収が850万円以上ある女性は最近増えています。しかし、5年以内に定年を迎える等、収入が減少することが明らかに予想されるときは就業規則等を提示することでもらえることができます。

### ◆事業主の妻などに多い

事務員にすぎなかったが、税金対策上、限度額を超えていた事業主の妻の例では、夫の死亡後、収入が大幅に減少したとして遺族厚生年金を受給できた例があります。

しかし、この収入要件を認定する時期は、遺族年金の受給権発生時（夫死亡の当時）とされ、夫死亡の当時、収入減になることが明らかであることを証明することができるか否かにかかっているように思われます。

なお、事実婚（いわゆる内縁関係にある者、婚姻の届出を欠くが、社会通念上、夫婦としての共同生活と認められる事実関係をいう）関係での遺族年金請求は、その証明のため、下記の書類が求められます。

### 事実婚関係で生計同一関係を証明する書類

認定対象者の状況	提出書類
①健康保険の被扶養者になっている場合	健康保険被保険者証の写
②給与計算上、扶養手当の対象になっている場合	給与簿又は賃金台帳等の写
③同一人の死亡について、他制度から遺族給付が行われている場合	他制度の遺族年金証書等の写
④挙式、披露宴等が最近(1年以内)に行われている場合	結婚式場等の証明書又は挙式、披露宴等の実施を証する書類
⑤葬儀の喪主になっている場合	葬儀を主催したことを証する書類(会葬御礼の写等)
⑥その他①～⑤のいずれにも該当しない場合	その他内縁関係の事実を証する書類(連名の郵便物、公共料金の領収証、生命保険の保険証、未納分の税の領収証又は賃貸借契約書の写等)

# 60歳以上の労働者の雇用保険

2013年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行され、高年齢者に対する雇用確保措置を講じることが求められています。今後60歳以上の労働者が増えることになり、雇用保険における重要と思われる以下の手続きを説明します。

## ◆高年齢者雇用継続基本給付金

60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者であり、雇用保険被保険者であった期間が通算して5年以上ある者が、賃金月額が60歳時で登録した賃金月額より75%未満に低下した場合には、本人に高年齢者雇用継続基本給付金が支給されます。

60歳時点で継続して雇用している人については、60歳時の賃金登録が必要であり、賃金が75%未満に低下した場合は、この給付金の受給手続きが必要です。

一方、60歳を過ぎてから雇い入れた人については、自社に就職する前に基本手当（失業給付）を受給していれば対象外であり、高年齢者雇用継続給付金の受給資格はありません。

## ◆雇用保険被保険者資格と雇用保険料

65歳に達した日以後に新たに雇用される者は、原則として雇用保険被保険者になりませんので、雇用保険の資格取得を行う必要はありません。

但し、同一事業所に65歳に達する日以前から引き続き雇用されている場合は、65歳に達した後もそのまま雇用保険の被保険者になります。

一方、保険年度の初日（毎月4月1日）において、満64歳以上の方は雇用保険料が本人及び会社負担分ともに免除されます。したがって、免除対象者については、給

与からの雇用保険料を控除しないようにしますが、雇用保険被保険者でなくなったと勘違いしないことが必要です。

## ◆退職したときの求職者給付

同一事業所に65歳に達する日以前から引き続き雇用され、雇用保険被保険者資格を継続した方が退職した場合、求職者給付として高年齢求職者給付金が一時金で支給されます。退職者は、居住地を管轄するハローワークに赴き、求職の申し込みをすることによって、出頭日が指定され、一時金を受給することができます。

但し、被保険者期間が1年以上の場合でも、50日分しか支給されません。

一方、65歳に達する前（誕生日の前々日）に退職した場合は、雇用保険の一般被保険者の退職として扱われます。自己都合退職であっても被保険者期間が1年以上10年未満の場合で90日、10年以上20年未満の場合には120日分支給されることになり、支給日数に大きな差が生じます。

但し、自己都合退職の場合、原則として3か月間の支給制限がかかり、基本手当受給期間中は月2回程度ハローワークに赴き、求職活動をすることが求められます。

なお、59歳以上の方が退職される場合には、本人の希望の有無にかかわらず離職票の交付が必要になります。

## 高年齢求職者給付金と一般（65歳未満）の離職者の基本手当との比較

### 高年齢求職者給付金

被保険者期間であった期間	65歳以上
1年未満	基本手当の30日分
1年以上	基本手当の50日分

### 一般の離職の場合の基本手当給付日数

被保険者期間であった期間	65歳未満
10年未満	90日
10年以上20年未満	120日
20年以上	150日

**●中堅・中小企業の約3割がベア実施**

全国の中堅・中小企業（資本金10億円未満）のうち、今春にベアを実施した割合が29.0%（前年度比17.6%増）だったことが、財務局（財務省の地方支分部局）の調査で明らかになった。大企業でベアを実施した企業の割合は44.4%で、前年度の約5倍となった。（6月24日）

**●国民年金納付率が4年ぶりに60%台に**

厚生労働省は、2013年度における国民年金保険料の納付率が60.9%（前年度比1.9ポイント増）で、2年連続の改善となり、4年ぶりに60%台を回復したことを発表した。未納者への差押えを警告する「特別催告状」の送付により、未納率の高い20～24歳の納付率が上昇（同5.0ポイント増）したことが影響した。（6月23日）

**●「過労死等防止対策推進法」が成立**

「過労死等防止対策推進法」が参議院本会議において可決・成立した。国に過労死や過労自殺の対策を講じる責任があることを明記しており、過労死の実態や対策に関する報告書を毎年まとめることなどを定めている。半年以内に施行される見通し（6月21日）。

**●ハローワークの求職者情報を民間に開放へ**

厚生労働省の労働政策審議会は、来年度からハローワークが持つ求職者情報を、民間の職業紹介会社に開放する制度案を固めた。求職者が希望した場合に限り、職歴や資格等の情報を職業紹介の実績のある職業紹介会社に限定して公開する。同制度は、2015年度からスタートする見込み。（6月19日）

**●「マイナンバー」を医療分野でも活用へ**

政府は、「社会保障と税の共通番号（マイナンバー）制度」を医療分野にも活用する方針を示した。医療機関や介護施設が個人の医療情報を共有して把握することで、医療費を抑える狙い。来年度通常国会への個人情報保護法改正案提出を経て、2018年度からの導入を目指すとしている。（6月18日）

**●年収280万円以上介護サービス2割負担へ**

「地域医療・介護総合推進法」が参議院本会議において可決・成立した。介護分野では、年金収入280万円以上の人について介護保険サービスの自己負担割合を2割に引き上げることや、軽度者向け介護予防サービスの一部を市町村に移管することなどが盛り込まれ、医療分野では、都道府県による地域医療構想の策定などが盛り込まれた。（6月18日）

**●初産の平均年齢が過去最高を更新**

政府が、2014年版の「少子化社会対策白書」を閣議決定し、女性が第1子を出産した平均年齢が30.3歳（2012年時点、前年比0.2歳上昇）で、過去最高となったことがわかった。晩産化が進行している現状が浮彫りとなった。（6月18日）

**●「年収1,000万円以上」の専門職に限定方針**

政府は、労働基準法で定める労働時間規制を緩和し、時間ではなく成果によって評価する働き方の対象者について、「少なくとも年収1,000万円以上」の専門職に絞る方針を明らかにした。今月末にまとめる成長戦略に盛り込み、来年の通常国会に労働基準法改正案を提出、2016年春からの施行を目指す。（6月12日）

**●出生数が3年連続過去最少 102万人に**

厚生労働省が2013年の人口動態統計を発表し、出生数が102万9,800人（前年比7,400人減）となり、過去最少となったことがわかった。1人の女性が一生のうちに産む子供の数の推計値を示す合計特殊出生率は1.43%（同0.02ポイント上昇）で、2年連続で改善した。（6月5日）

**●「改正年金法」が可決・成立**

国民年金保険料の納付を猶予する対象者を現行の「30歳未満」から「50歳未満」に拡大することなどを柱とした改正国民年金法などの関連法が参議院本会議において可決・成立した。10月1日から順次施行される。（6月4日）