

# 関島社会保険労務士事務所便り

2014年  
11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>



## 妊娠・出産後の降格は違法 最高裁初の判断 事業者・企業に意識改革迫る

広島市の女性が、妊娠後の異動先で管理職を解かれたのは男女雇用機会均等法に違反するとして、勤めていた病院側に損害賠償を求めた裁判の最高裁判決が10月23日に出ました。判決では、女性が敗訴した2審判決を破棄し、審理を広島高裁に差し戻しとして実質的に原告の主張を認めています。

今回の訴訟では、広島市の病院で理学療法士として勤めていた女性が、第二子の妊娠をきっかけに、軽い業務への転換を希望、異動後に役職を解かれたことが問題とされました。**男女雇用機会均等法の9条3項では、妊娠や出産を理由に女性に不利益な扱いをすることを禁じており、女性のケースがこれにあたるかが訴訟の争点となりました。**

女性は、リハビリ科で働いていました。当時、リハビリ科は、患者の自宅訪問チームと、病院内のリハビリチームとに分かれ、女性は訪問チームに所属。その後、病院内チームに異動し、勤続10年を経て副主任に昇格しました。第一子の妊娠出産後時は病院内チームだったが、復帰後は再び訪問チームに異動、訪問チームから今度は訪問看

護施設へ転属後も、やはり副主任として子育てをしながら働き続けていました。

女性は2008年、第二子を妊娠したことから、労働基準法65条3項に基づいて、軽い業務への転換を請求し、病院内チームへ異動した後、副主任を解かれます。第二子を出産、職場復帰した女性を、病院側は再び訪問看護施設へと異動させました。その当時、女性よりも職歴が6年も短い職員が副主任に任ぜられていたことを理由に、女性が再び副主任に命ぜられることはありませんでした。

男女雇用機会均等法は、昭和47年に制定され、累次の改正を経て現在に至っています。当初は、定年の年齢差などの不平等に対して法の下での平等を徹底するケースが判例として出されました。それが次第に昇進や待遇と言った、より実質的な平等に進化しています。

**最高裁は、男女雇用機会均等法の9条3項に触れ、病院側に対し「特別な事情や女性の明確な同意がない限り、降格は違法」であると踏み込んだ判断をしています。事業者に意識改革迫る判断と言えそうです。**

# 老齡基礎年金の繰上げ請求とリスク

## ◆年金繰上げ請求 1年につき6%減額

老齡基礎年金の受給開始年齢は、原則65歳からですが、本人の希望により60歳から65歳までの間に繰り上げることができます。

しかし、リスクとして、よく言われているのは、月当たり0.5%、1年あたり6%減額です。60歳からもらうとすれば、 $0.5\% \times 12 \text{ か月} (1 \text{ 年分}) \times 5 \text{ 年} = 30\%$ も減額となります。

理論上は、減額されていない65歳からの者の支給が追いついてトントンになるのが75歳と76歳の間です。76歳より長生きすればもらえる年金の総額は減額しない人より少なくなります。

20歳から60歳まで国民年金保険料を欠かさず払っていた人が65歳からもらえる老齡基礎年金額の額は78万6,500円(月額約6万5,500円)です。60歳から繰り上げてもらうと、30%の減の55万550円のままで生涯増えることはありません。

## ◆繰上げ請求する際の注意事項

老齡基礎年金の繰上げ請求には、大きなリスクがあります。自分の健康だけでなく配偶者の健康も考え、次のようなことに注意することが必要です。

1. 国民年金に任意加入中の方は繰上げ請求できません。また、年金額を増やそうと思っても、繰上げ請求後に任意加入することはできなく、保険料を追納することもできなくなります。
2. 受給権は請求書が受理された日に発生し、年金は受給権が発生した月の翌月分から支給されます。受給権発生後に繰上げ請求を取り消したり、変更したりすることはできません。
3. 老齡基礎年金を全部繰上げて請求する場合、特別支給の老齡厚生(退職共済)

年金のうち基礎年金相当額の支給が停止されます。報酬比例部分は支給されます。

4. 老齡基礎年金を繰上げて請求した後は、障害者になっても障害基礎年金を請求することができなくなります。2級の障害基礎年金は満額の老齡基礎年金と同額ですが、満額の老齡基礎年金をもらえる人は少なく、1級の額は2級の1.25倍です。
5. 老齡基礎年金を繰上げて請求した後は、寡婦年金は支給されません。また、既に寡婦年金を受給されている方については、寡婦年金の権利がなくなります。
6. 老齡基礎年金を繰上げて請求した場合、65歳になるまで遺族厚生年金を併給できません。どちらか一方を選択することになりますが、一般的に、繰上げた老齡基礎年金額より遺族厚生年金額の方が多いため、65歳前は繰り上げた老齡基礎年金は受け取れなくなります。65歳からは減額された老齡基礎年金と遺族厚生年金を受けることとなります。
7. 老齡基礎年金を繰上げて請求すると、生涯減額されたままです。

こうした大きなリスクがあっても繰上げ請求する人は24%にのぼります。

「年金破たん」「もらえるうちにもらっておく」「早く死んだら損」などといわれて選択した方も少なくありません。

平成16年に言われた「年金100年安心」は過大であったとしても、「年金破たん」は、30年も前から言われ、民間保険への加入拡大の口実として使われてきました。

人それぞれですが、多くの高齢者は年金収入が生活の基盤です。

老後の経済的不安を本当に感じる方は、70歳まで頑張って、111万6,830円(42%増)の繰り下げ受給をむしろ選択すべきという考え方もあります。

# 労働基準監督署の立入検査結果

東京労働局 平成 25 年度の現状

## ◆事業場の約7割で法違反

東京労働局は、平成25年度の定期監督等の立入検査結果を発表しています。

定期監督等とは、各種の情報、労働災害報告、過去の監督指導結果を契機として労働基準監督官が事業場に対して行う立入検査のことを言います。

平成25年の定期監督等の実施件数は9304件で、そのうち①建設業2,951件、②商業1,805件、③製造業878件、④保険衛生業633件、⑤接客娯楽業521件となっています。

定期監督等実施事業所に対して、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に関して違反として是正勧告が出された事業所数は6,612件で、違反率は71.1%にのぼり

ます。7割の事業所に是正勧告等がなされていることとなります。

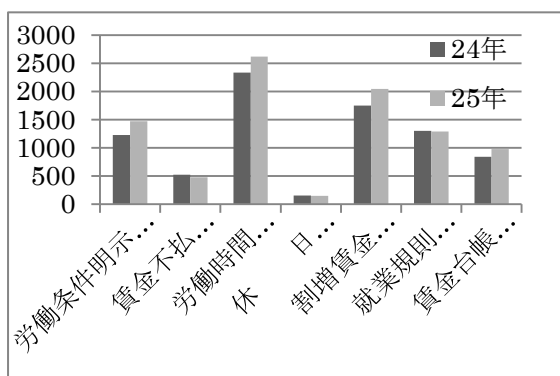
## ◆主な労働基準法違反内容は

- ①時間外労働をさせているのに時間外労使協定（36協定）を届出していない。
- ②時間外・深夜労働等の割増賃金を支払っていない。
- ③雇入れ時に労働条件を明示していない。
- ④就業規則を作成していない。又は古い基準のまま変更していない。

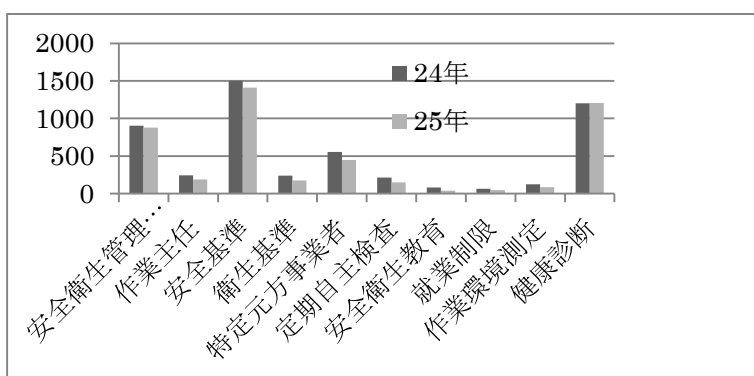
## ◆主な労働安全衛生法違反内容は

- ①法で規定されている危険防止措置をとっていない。
- ②定期健康診断を実施していない。
- ③安全衛生管理者を置いていない。

労働基準法違反



労働安全衛生法違反



## 平成 25 年度 東京労働局の送検数は 58 件

東京労働局と労働基準監督署が法違反と指摘した内、地検に送検した件数は、58件（前年比4件減）となっています。

業種別では、建設業が16件で最も多く、次いで交通運輸8件、製造業5件でした。

違反事項では、死亡災害をひきおこした危険防止措置違反が15件と最も多く、次

いで賃金・退職金不払いが11件となっています。

また、送検のきっかけは、被害労働者・遺族からの告訴・告発が27件で約半数にのぼります。違反事項の内訳は、労働基準法違反34件、労働安全衛生法違反24件、労災隠し5件となっています。

### ●「配偶者控除」の見直し検討へ

安倍首相は、女性の就労拡大に向け、配偶者控除など税制上の措置や社会保険制度の見直し案を検討するよう、経済財政諮問会議において関係官僚に指示した。政府は、先行して国家公務員の配偶者手当の見直しを検討する考え。(10月22日)

### ●75歳以上の医療費軽減措置を廃止へ

厚生労働省は、75歳以上が加入する「後期高齢者医療制度」に関して、低所得者らを対象にした医療保険料負担軽減の特例措置を段階的に廃止する方針を示した。加入者の半数(約865万人)の保険料が上がる見込み。同省では2016年度からの実施を目指すとしている。(10月17日)

### ●高所得会社員の医療保険料を引上げへ

厚生労働省は、高所得の会社員の医療保険料を引き上げる方針を明らかにした。標準報酬月額の上限(現在121万円)より上に新たに4段階設定する。約32万人が対象となり、最大で月1万円ほど保険料が上がる見通し。来年の通常国会での法改正を目指すとしている。(10月17日)

### ●公的年金給付の抑制策来年度から実施へ

厚生労働省は、現役世代の減少と平均余命の伸びに合わせて公的年金給付額を抑える「マクロ経済スライド」を来年度から導入する方針を固めた。物価下落時も年金額を減額できるようにすることで高齢者への給付を抑え、若者の将来の受給額が減りすぎないようにする。来年の通常国会に国民年金法などの改正案を提出する方針。(10月16日)

### ●中小企業の賃上げ人数に応じ補助拡大へ

厚生労働省が最低賃金の引上げに向け、中小企業への支援強化を検討していることがわかった。賃上げした人数に応じて、補助金の上限に差をつける新事業を来年度にスタートさせる考え。中小企業の賃上げを促進することで、地方を活性化させる狙い。(10月7日)

### ●介護離職者が5年で倍に 9.3万人

2013年の介護離職者が、9万3,000人(前年比41%増)で、5年前の2倍となったことが、厚生労働省の雇用動向調査を基にした集計でわかった。特に40~50代の女性の介護離職者が目立ち、介護による負担が女性に偏っている実態が浮き彫りになった。(10月5日)

### ●社員の有給消化を企業に義務付けへ

厚生労働省は、従業員の有給休暇消化を企業に義務付ける検討に入った。未消化の社員が多い企業に対して罰則規定を設ける考え。来年の通常国会に提出する改正労働基準法案に盛り込み、2016年春の施行を目指すとしている。(10月3日)

### ●傷病・出産手当金の算定方法を変更へ

厚生労働省が、傷病手当金・出産手当金の算定方法を見直す方針を固めたことがわかった。休業直前の報酬額を実際より高く申請して高額な手当を受給する不正を防止するため、計算の基礎となる標準報酬月額を申請前1年間の平均にする見通し。来年の通常国会で法律の改正を目指す。(10月3日)

### ●民間企業の平均給与は約413万円

国税庁が平成25年の「民間給与実態統計調査」の結果を発表し、民間企業における平均給与が413万6,000円(前年比1.4%増)となり、3年ぶりに増加したことがわかった。正規雇用者が473万円(同1.2%増)となった一方、非正規雇用者は167万8,000円(同0.1%減)で、格差が広がった。(9月27日)

