

関島社会保険労務士事務所便り

2015年
3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

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



厚労省「妊娠等を理由とする不利益扱いに関する解釈通達」

◆通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはなりません（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等）。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなどを理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたります。

一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年10月23日に男女雇用機会均等法9条3項の適用に関して最高裁判所の判決（広島中央保健生活協同組合事件）があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「**妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達**」（1月23日）が出されました。

◆通達の内容

通達では、①妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。

また、②妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

◆不利益取扱いとならない場合

ただし、次の場合は不利益とならないとしている点に注意が必要です。

- ① 業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる**特段の事情が存在するときは違法とならない**。
- ② 契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、**一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき等の場合は、違法とはならない**。

平成27年度の年金額

マクロ経済スライドの調整等で0.9%引き上げ

物価上昇率は2.7%

総務省から「平成26年平均の全国消費者物価指数」は2.7%、名目手取り賃金変動率は2.3%と公表されました。この結果、平成27年度の年金額は平成26年度の年金額との比較では、特例水準の段階的な解消やマクロ経済スライドによる調整と合わせて、基本的には0.9%の引き上げとなります。受給者の受取額が変わるのは、通常4月分の年金が支払われる6月からです。

マクロ物価スライドとは

マクロ経済スライドとは、平成16年の年金制度改正において導入され、賃金や物価の改定率を調整して緩やかに年金の給付水準を引下げる仕組みです。

具体的には、現役被保険者の減少と平均余命の伸びに基づいて「スライド調整率」が設定され、その分を賃金や物価の変動により算出される改定率から控除するものです。

◆平成27年度のスライド調整率(▲0.9%) = 公的年金被保険者数の変動率(▲0.6%) + 平均余命の伸び率(▲0.3%) (平成23~25年度の平均)

年金改定のルール

年金額の改定ルールは、法律上規定されており、年金を受給し始める際の年金額(新規裁定年金)は名目手取り賃金変動率によ

って改定し、受給中の年金額(既裁定年金)は購買力を維持する観点から物価変動率によって改定することになっています。

ただし、給付と負担の長期的な均衡を保つなどの観点から、賃金水準の変動よりも物価水準の変動が大きい場合には、既裁定年金も名目手取り賃金変動率で改定される旨が法律に規定されています。

平成27年度の年金額は、名目手取り賃金変動率(2.3%)よりも物価変動率(2.7%)が高くなるため、新規裁定年金・既裁定年金ともに名目手取り賃金変動率(2.3%)によって改定されます。

さらに平成27年度は、名目手取り賃金変動率からマクロ経済スライド調整率(▲0.9%)が乗じられることになり、平成26年度の本来自水準の年金額からの改定率は1.4%となります。

さらに、特例水準の段階的な解消(▲0.5%)があるため、平成26年度の特例水準の年金額からの改定率は、最終的には0.9%となります。

在老支給停止基準額と国民年金保険料も

60歳台前半の在職老齢年金及び65歳以上の在職老齢年金の支給停止調整額の46万円は、この4月から47万円に変更になります(60歳台前半の28万円は変更なし)。

平成27年度の国民年金保険料は、340円引き上げられ、この4月から15,590円になります。

平成27年度の新規裁定者の年金額の例

	平成26年度 (月額)	平成27年度 (月額)
国民年金 老齢基礎年金(満額:1人分)	64,400円	65,008円 (+608円)
厚生年金 (夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)	219,066円	221,507円 (+2,441円)

高齢者の雇用状況「60代の雇用・生活調査」より

◆60代男性の就業大幅増加

平成25年度の改正高齢者雇用安定法施行により、65歳までの雇用確保等、高齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構が「60代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成21年の調査と比べると、男性高齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55歳時に雇用者であった人の数を100として数値化）。

- ・65～69歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）
- ・定年直後に無業であった割合の低下（60～64歳層：18.2→13.0／65～69歳層：28.4→18.4）
- ・65～69歳層で55歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

◆8割の人が賃金2～5割低下

また、定年後雇用継続の前後では、8割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。

一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が35.9%、「変わっていない」とする人が50.3%でした。

雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は8割程度に上り、賃金減少幅は2～5割が過半数を占めています。

賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が27.1%、説明があった場合の内

容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が36.6%で最も多く、「在職老齢年金や高齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（16.5%）が続いています。

◆高齢者の就業意欲は高い

60歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。

上記の調査では、現在60～64歳層で仕事をしている人に65歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は1割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えます。

高齢社員の雇用や生活にまつわる状況を見極めながら、引き続き企業も今後の対応を考えていく必要があります。

◆現在はまあまあだが将来不安

生計の状態については、「余裕はないが、普通に生活している限り特に問題はない」が64.0%と3分の2近くを占めています。一方、将来の不安について尋ねたところ、「特にない」が35.0%である中で、不安としては「生活費の不安がある」が33.8%ともっとも多く、次いで「病気がちなので不安」（19.2%）などとなっています。

60歳以上の人の賃金収入（雇用されて働いている人）

【平成26調査／平成26年6月分（%）】

	なし	5万円未満	5万円以上 10万円未満	10万円以上 15万円未満	15万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 50万円未満	50万円以上	無回答
男性・60～64歳	0.5	2.5	6.8	16.4	20.9	30.4	13.4	3.6	5.6
男性・65～69歳	3.5	8.0	15.6	22.4	13.3	21.4	6.2	2.6	6.9
女性・60～64歳	1.8	13.3	33.9	21.7	9.6	8.3	2.5	0.7	8.2
女性・65～69歳	1.0	16.7	35.8	14.8	8.8	11.9	2.4	0.0	8.6

●勤労者世帯の消費支出、10カ月連続実質減少

総務省が27日公表した家計調査報告（速報）によると、1月の勤労者世帯の消費支出は前年同月比で実質4.3%減の32万674円、減少は10カ月連続。実収入は同2.3%減の44万226円。（2月27日）

●管理職の言葉のセクハラ「懲戒妥当」最高裁

女性派遣社員に対し、約1年にわたってセクハラ発言を繰り返した管理職男性2人を、事前に注意や警告をせずに出勤停止とした懲戒処分が妥当だったか争われた訴訟の上告審で、最高裁第一小法廷は、会社内でセクハラ禁止は周知されており、処分は重すぎないとして、処分を無効とした2審・大阪高裁判決を破棄した。また、会社がセクハラ行為を認識し、警告する機会もなかったとして、発覚後直ちに処分したのは妥当だったとした。（2月27日）

●厚生年金加入逃れ疑いある中小企業は80万社

厚生労働省が国税庁からの情報提供を受けて行った調査によると、中小零細企業のうち約80万社が違法に厚生年金加入を逃れている疑いが強いことがわかった。2015年度4月以降、3年間かけて、厚生労働省と国民年金機構は強制加入へ向けて指導・検査に乗り出し、応じない場合は立ち入り検査も実施したうえで強制的に加入させる方針。（2月23日）

●厚生労働省が年金改革案を明示

厚生労働省は、年金財政の悪化を食い止める年金改革案を明らかにした。（1）年金の抑制策である「マクロ経済スライド」を物価下落時は一時停止し、翌年度以降に繰越し、（2）「物価スライド」の見直し、（3）500人以下の企業のパート労働者にも厚生年金の任意加入、（4）産前産後の国民年金保険料の免除、等を内容とする改革の関連法案を今国会に提出する予定。（2月21日）

●賃金改善見込み企業が48%超に

帝国データバンクが発表した調査によると、2015年度に賃金改善を見込んでいる企業の割合が前年比1.9ポイント増の48.3%となり、2006調査開始以来、最高となったことがわかった。なお、賃上げ理由としては「労働力の定着・確保」（68%）が最多となった。（2月20日）

●フルタイム労働者の賃金 18年ぶりの伸び率

厚生労働省の「平成26年賃金構造基本統計調査」によると、正社員をはじめとしたフルタイム労働者の賃金が月平均30万円となり、2年ぶり

に増加したことがわかった。前年比1.3%増の伸び率は18年ぶりの大きさ。（2月20日）

●マイナンバー、銀行預金や医療にも活用へ

政府は、マイナンバーの利用範囲について、銀行の預金口座に共通番号の付与を促し、税務調査などに活用するほか、医療分野での利用も促進する方針を示した。第1の柱は、銀行預金へのマイナンバーの付与で、1人の人が持つ複数の銀行口座を名寄せできるようにする。強制力はないが、必要に応じて3年後を目途に義務化を検討する。第2の柱は医療分野での活用で、乳幼児が受けた予防接種や成人のメタボ健診など一部の医療情報への付番を可能にする。（2月17日）

●建設業の社会保険未加入対策をさらに強化へ

建設業の社会保険未加入問題に関して、非加入企業を入札から締め出す取組みを強化することが、国土交通省の建設産業活性化会議で明らかとなった。国発注の工事では2014年8月より元請と一次下請を加入企業に限定する取組みが実施済みであるが、地方自治体が発注する工事についても同様の措置を求める。また、公共工事標準請負契約約款の改正も検討する。（2月13日）

●主婦らの年金未納 特別追納措置の申込書発送

会社員である夫の退職時などに必要な手続きをしていなかった主婦らの国民年金保険料未納問題で、3年間に限り保険料を最大で10年間遡って追納できる特別追納措置が4月からスタートする。未納のままでは無年金や低年金に陥る恐れがあることから、2013年の法改正で成立した救済措置。日本年金機構は60万人弱へ申込書の発送を開始した。（2月11日）

●2015年度の協会けんぽ保険料率 介護引下げ

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2015年度の保険料率について、医療保険は全国平均10%に据え置き、介護保険は現行の1.72%から1.58%に引き下げることを決めた。新保険料率は、政府予算案の閣議決定の遅れを受け、例年より1カ月遅れの5月から適用される。（1月31日）

