

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
4月号

関島社会保険労務士事務所
(墨田葛飾地区中小企業者組合)
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>



4月から年金額等が変わります

◆年金額は「前年度比0.1%引下げ」

2017年度の年金額が発表されました。総務省が発表した「平成28年平均の全国消費者物価指数」が前年から0.1%下落したことが年金額に反映されたものであり、3年ぶりの改定です。

なお、「マクロ経済スライド」はデフレ時には見送るという規定があり、2016年度に引き続き適用されません。

2017年度の国民年金の支給額は、満額で月6万4,941円（前年度比67円減）、厚生年金の支給額は、会社員だった夫と専業主婦のモデル世帯（40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合）で月22万1,277円（同227円減）となります。

◆国民年金保険料 16,490円(230円引上げ)

2017年度の国民年金保険料（月額）は16,490円（前年度比230円引上げ）です。2004年（平成16年）の改正で保険料を毎年280円ずつ引き上げることが定められ、2017年度はその上限（16,900円）の年度となり、同年度以降は16,900円で固定されるはずですが、前年の物価変動率や実質賃金変動率によって増減されます。

◆在職年金停止基準 47万円が46万円に

在職老齢年金は、60歳前半（60～64歳）の支給停止調整変更額と60歳後半（65～69歳）と70歳以降の支給停止調整額については46万円（前年度比1万円減）に改定となり、年金停止額が大幅に増額します。

なお、60歳前半（60～64歳）の支給停止調整開始額（28万円）は前年度と同額です。

◆「年金額の改定ルール」の見直し

昨年12月の臨時国会で成立した「年金制度改革関連法」には、年金支給額を賃金に合わせて引き下げる新しいルールが盛り込まれました。

この新ルールでは、物価が上がった場合でも現役世代の賃金が下がれば年金支給額を減らす仕組みで、2021年度からの実施となります。

事務所からのお知らせ

雇用保険料率が4月から変更になりました。

平成29年度の雇用保険料率

平成29年4月に支払う給与（通勤費含む）から変更

	労働者負担分	事業主負担分	計
一般の事業	3/1000	6/1000	9/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	12/1000

介護休業制度と介護休業給付金

雇用保険から賃金の67%給付

◆介護休業の対象者

介護休業が取得できる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。要介護状態にある家族とは2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

対象家族の範囲は、配偶者、父母及び子、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

同一事業主に引き続き1年以上雇用されている有期雇用労働者も介護休業を取得することができます。

◆事業主は労働者の休業申出を拒否できない

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことができません。ただし、下記の内容の労使協定があるときは、当該労働者の介護休業の申出を拒むことができます。

- (1) 継続雇用期間が1年に満たない者
- (2) 介護休業をできない合理的理由があると認められる者

合理的理由があると認められる者とは、①介護休業の申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者、②1週間の所定労働日数が2日以下の者に限られます。

◆介護休業の期間は通算93日、3回まで

- (1) 介護休業の期間・回数は、対象家族1人につき通算93日を限度として3回までです。
- (2) 労働者は希望の日の休業開始をするためには、2週間前までに申し出ることが必要です。
- (3) 介護休業の開始の前日までであれば、その申出を撤回できます。但し、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合には、それ以降の申出を事業主は拒むことができます。
- (4) 労働者は2週間前までに申し出ることによって、その介護休業終了予定日を1回に限り延長することができます。

◆介護休暇制度等

- (1) 要介護の家族の介護や世話をする労働者は、「介護休業」のほかに、1日もしくは半日単位の「介護休暇」を1年度において5日（対象

家族が2日以上（ときは10日）の介護休暇を取得できます。この介護休暇は、年次有給休暇とは別に与える必要があります。ただし、無給でもよいものです。

- (2) 要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」を除き、

- ①所定時間外労働をさせてはなりません。
- ②1か月につき24時間、1年につき150時間を超える時間外労働（法定時間外労働のこと）をさせてはなりません。
- ③深夜労働をさせてはなりません。
- ④請求「連続する3年間以上の期間」短時間勤務制度等の措置（フレックス・時差出勤・費用助成等）を講じなければなりません。

◆介護休業給付金が賃金の67%

雇用保険の被保険者（一般被保険者および高齢被保険者）が、介護休業を取得した場合、以下の要件で同じ対象家族について93日を限度に3回までに限り介護休業給付金が雇用保険から支給されます。

- (1) 介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある人が対象です。介護休業を開始する時点で介護休業終了後に離職することが予定されている人は対象になりません。
- (2) 有期雇用労働者の場合は、(1)のほか同一事業主に1年以上継続雇用されており、介護休業開始日から93日を経過する日から6か月を経過する日まで労働契約が満了することが明らかでないことが必要です。
- (3) 介護休業給付金の支給額は、休業開始前6か月の賃金月額総額 \div 180日 \times 0.67 \times 休業日数。ただし、賃金月額には上限(466,500円)、下限(68,700円)があります。
- (4) 事業主は「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」に賃金台帳・出勤簿を添付し、「介護休業給付金支給申請書」をハローワークに提出します。

交通機関内での痴漢行為 懲戒の可否

理論上は懲戒処分ができない

質問 当社の社員が交通機関内で痴漢行為があったことが判明しました。懲戒解雇を考えていますが可能でしょうか。

回答 電車やバスの交通機関内における痴漢行為は、悪質な犯罪ですが、企業外の非行であるため、懲戒処分の対象になるとは限りません。懲戒処分を行うには慎重な検討が必要です。

◆懲戒とは

懲戒処分は、企業が事業活動を円滑に行うために、必要の範囲で、企業秩序を維持する権限を使用者に認められた制度です。

企業の施設外で就業時間外に行われた従業員の私生活上の非行行為については、就業規則に懲戒事由として定めていたとしても、企業秩序維持とは基本的に無関係で、懲戒対象になりません。

その非行が犯罪行為に該当するものであったとしても、それだけでは企業秩序を乱したといえないことから、理論上は懲戒対象とはなりません。この場合、その従業員への指導・監督による対応が基本となります。

◆事業活動に影響する場合は懲戒対象

しかし、従業員の私生活上の行為であっても、事業活動の遂行に直接関連しており、企業の社会的評価を低下・棄損させた場合には懲戒対象となることが最高裁判例で明確になっています。

裁判例を見ると、会社の名誉・社会的信用が棄損されたかどうかは、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針およびその従業員の会社における地位・職種など総合的に判断されます。

また、私生活上の犯罪行為に対する懲戒処分を行う場合は、その犯罪行為の法定刑や、解雇予告の除外認定事由が参考になります。公務員の懲戒処分指針は、全体の奉仕者という観点からのもので、民間企業に適用することは適切ではありません。

◆痴漢行為

痴漢行為について、一般的には人事権の対応となり、必ずしも懲戒対象とは限りません。

具体的態様や悪質性、当該従業員の地位、日ごろの勤務態度、マスコミによる報道の有無が考慮されます。

具体的態様には、強制わいせつ罪に該当するレベルか、迷惑防止条例違反にとどまるレベルかが判断基準になります。

その痴漢行為が、人気のない場所で行われた場合は生命が脅かすもので強制わいせつ罪に該当します。しかし、交通機関内での痴漢行為を理由に解雇とすることは、裁判では無効となる可能性が強いといえます。

鉄道会社員の痴漢行為についても、企業秩序に与えた影響・日頃の勤務態度・過去の懲戒歴などから諭旨解雇を無効としています（東京地下鉄事件＝東京地裁平成 27.12.25）。一方、痴漢行為を重ねていた従業員に対する懲戒解雇を有効とした裁判例（小田急電鉄退職金請求事件＝東京高裁平成 15.12.11）があります。

◆「傷害罪」該当なら普通解雇の検討対象

企業施設外でかつ就業時間外に、喧嘩や他人に暴力を振るった場合も、企業秩序に影響を与えない限り懲戒の対象にはなりません。

ただし、その対象者が会社の取引先や同僚の場合は、企業秩序に影響を与えることから懲戒対象になります。

企業秩序を乱す事情があって懲戒対象となる場合は、従業員の行為が暴行罪にとどまる程度なのか、傷害罪に至る程度なのか判断基準になります。

労基法関連通達で、「原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合」には解雇予告を不要とする認定基準が示され、「暴行」という文言はなく「傷害」を重くみえています。

● **2月の完全失業率は2.8%** 22年8か月ぶり
総務省が31日公表した「労働力調査（基本集計）」（速報）によると、2017年2月の完全失業率（季節調整値）は2.8%で、前月比0.2ポイント低下。1994年6月（2.8%）以来22年8か月ぶりの低水準となった。

● **関電、未払い時間外賃金17億円**

関西電力は、未払いの時間外賃金があったとし、従業員約1万2,900人に総額約16億9,900万円（1人当たり月平均約5,500円）を支払うと発表した。大阪労働局からは是正勧告と指導を受け、約2万2,400人の全従業員について調査したところ未払い分が判明した。4月の給与支給日に精算する。（3月30日）

● **厚生年金加入の督促強化へ**

厚生労働省は、2017年度より、厚生年金に加入していない企業への加入促進策を強化する方針を明らかにした。現在、国土交通省と協力して建設業の許可・更新時に社会保険の加入状況を確認する取組み等を進めているが、今回は取組みの対象を飲食業や理容業にも広げる。未加入の場合は日本年金機構に通報する。国税庁から納税情報の提供を受ける回数も現在の年2回から大幅に増やす考え。（3月29日）

● **国民年金の強制徴収の対象拡大**

厚生労働省は、2017年度より、国民年金保険料の支払いに応じない場合に財産を差し押さえる強制徴収の基準を、現行の「年間所得350万円で未納月数7カ月以上」から「300万円で未納月数13カ月以上」に変更することを発表した。国民年金の納付率が低迷しているため、強制徴収の対象を拡大して納付率のアップを目指す。（3月29日）

● **遺族年金 支給年齢の男女差は「合憲」**

労災保険の遺族補償年金をめぐり、夫の場合のみ55歳以上でなければ支給対象とならない規定について合憲かどうか争われていた訴訟の上告審で、最高裁（第三小法廷）は、男女

の賃金格差などを踏まえれば規定には合理性があるとの判断を下した。一審では配偶者の性別による差別的取扱いには「合理性がない」、二審では「合理性がある」との判断がなされていた。（3月21日）

● **非正規社員の待遇格差の説明義務化へ**

政府の「働き方改革実現会議（第9回）」において、3月中にまとめる「働き方改革実行計画」の骨子案が示された。「同一労働同一賃金」の実現に向けた関連法の改正案に、正社員と非正規社員との待遇格差について、企業が労働者に対して説明する義務が課されることなどが盛り込まれた。（3月17日）

● **「職場での旧姓使用」で和解が成立**

結婚後に職場で旧姓使用を認めないのは不当だとして、東京都の私立中学・高校の女性教諭が運営法人に対して旧姓使用を求めていた訴訟の控訴審で、東京高裁で和解が成立した。学校側は4月以降、旧姓使用を申し出た職員に文書記載や日常的な呼称などで使用を認める内容。昨年10月の東京地裁判決では「旧姓使用が社会に根付いているとは言えず、職場で戸籍姓の使用を求めることは違法ではない」と判断されていた。（3月17日）

● **残業上限規制「月100時間」で労使合意**

働き方改革の柱として政府が検討している「残業時間の上限規制」をめぐり、繁忙期の上限を「月100時間」とし、5年後の見直し規定を設ける方向で経団連と連合が最終調整に入ったことがわかった。また、「勤務間インターバル規制」については事業主に努力義務を課すよう法律に明記することで合意する見通し。（3月9日）

