

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
7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>



厚労省 労働法令違反での送検企業名を公表

◆全国の労働局の送検企業を一覧で公表

厚生労働省は5月上旬、長時間労働や賃金不払い、労災につながる安全配慮義務違反などの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した企業名を、同省ホームページ(HP)に掲載しました。

掲載されたのは334件で、全国の労働局が昨年10月以降に書類送検した企業・事業所名、所在地、公表日、違反した法律、事案概要などを県別に並べたものです。

各労働局の発表内容を一覧表にまとめて公表したのは初めてのことです。

◆安衛法違反の事例が最多

公表されたリストの内訳をみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反が209件で最も多く、次いで賃金未払いなど最低賃金法違反が62件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反が60件、労働者派遣法違反19件などとなっています。

労働基準法違反では、女性社員が過労自殺した電通や、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検されたパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便などの大企業も含まれています。

また、他にも三六協定で定めた時間を超え

る違法な残業をさせた疑いで、印刷会社や運送会社などが書類送検されています。

同じ会社が複数回書類送検されたケースもあり、地域別では最も多かったのが愛知労働局の28件、次いで大阪労働局の20件、福岡労働局の19件となっています。

◆一覧は毎月公表、掲載期間は1年

厚生労働省は各労働局に対し、企業を書類送検したら公表するよう通達していますが、これまでは報道機関に資料を配布するだけの労働局が大半で、企業名をHPで公表する労働局は大阪や岩手など7局だけでした。

今回の公表は、昨年末に発表した『過労死等ゼロ』緊急対策の一環で、同省は「一覧表にすることで社会に警鐘を鳴らす狙いがある」としています。

なお、今後は月に一度内容を更新する方針とのことであり、公表期間は書類送検した日から約1年ですが、期間中に違法状態を改善した企業名はホームページから削除されるそうです。



年金 加入期間が10年満たない!期間不足対策

無職の私は67歳になりました。年金加入期間は6年しかありません。今年の8月1日から年金の受給資格期間である25年が10年に短縮されると聞きました。10年に満たない私は、受給できる見込みはないのでしょうか。

◆10年に不足してももらえる場合あり

あなたの場合、年金を受給するには加入期間が4年不足しています。しかし、その4年について、①合算対象期間（いわゆる「カラ期間」）をさがす。②65歳以降の高齢任意加入する。③後納制度（時効で納めることができなかつた国民年金保険料を過去5年分まで納めることができる。平成30年9月まで）などによって、受給資格が得られる可能性があります。

◆まずは「合算対象期間」を探そう

上記②の高齢任意加入は70歳になるまでで、不足分4年のうち3年しか加入できなく、1年間不足します。

したがって、先に1年間の合算対象期間を見つける必要があります。また、後納制度を利用するためには、あなたの場合、62歳以後任意加入して保険料が未払いの場合に限られ、任意加入の実績のない場合は、この制度を利用することができません。

そのため、まずは合算対象期間を探します。合算対象期間は、年金額の計算の基礎とはされませんが、加入期間には含まれますので、この期間を含めて10年になるならば、あなたの場合、6年分の年金が支給されます。

合算対象期間となる主なケースは

- (1) 平成3年3月までの昼間学生の期間のうち、20歳以上60歳未満の期間
- (2) 昭和61年3月以前のサラリーマン（厚生年金加入）の妻（夫の場合あり）
- ウ. 昭和61年3月以前で厚生年金などの障害年金受給者の妻（前同）
- (3) 海外在住期間

これらはいずれも20歳以上60歳未満の期間が対象になります。高齢者の場合、他の場合も対象期間になることがありますので、年金事務所等で相談してみてください。

◆振替加算がつく場合あり

10年加入で年金が受給できても年金額はごくわずかです。

しかし、10年加入で受給権を得た場合、振替加算がつくことがあります。振替加算は、昭和41年4月1日以前生まれの配偶者（妻）の老齢基礎年金に加算されるもので、一方の配偶者（夫）の年金に加入年金額が加算されていることが前提で、妻が65歳になると夫の加入年金はなくなり、妻の年金に振り替えて加算が行われます。

10年への期間短縮措置により、65歳をすぎて初めて年金が受給できる人に対しては、すでに夫の加給年金が終わっていても、妻が受給権を得たときから振替加算が支給されます。振替加算額は生年月日に応じて、年額で約22万4千円から約1万5千円と、若い妻ほど額は少なくなります。

◆遺族年金の要件は「25年」のまま

なお、10年加入の年金を受給していた人が死亡した場合には、その遺族に遺族年金は支給されません。

遺族年金は、これまでと変わらず、原則として25年以上加入した人が死亡した場合に支給されます。なお、遺族年金の受給要件は、25年要件だけでなく、「直近1年間の保険料納付要件」や厚生年金加入中の死亡、障害年金受給者の死亡等があります。

試用期間 就業規則見直しのおすすめ

質問 当社では、試用期間について3か月としています。この4月から新入社員が入社しましたが、試用期間について見直そうと考えています。どのようなことに留意すべきでしょうか。

1 試用期間とは

試用期間とは、入社前の採用過程では判断できない能力や適性等を実際に就業させながら見極めるために設定される入社直後の一定の期間のことをいいます。

この期間の法的性質について、最高裁は、解約権留保の雇用契約であるとしています（三菱樹脂事件・最大判昭和 48.1212）。

また、最高裁は、本採用拒否は、通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められるとしています。解雇権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的理由が存在し、社会通念上相当である場合に限られます。

この試用期間については、①試用期間の長さ、②延長の可否、③休職に関する規定の適用の有無等に留意する必要があります。

2 試用期間の長さ

通常、試用期間を3か月と定めている企業が多く、新卒採用であれば、4月は研修期間にとられ、6月末日が試用期間の満了日になります。ただし、実際に解雇する場合は、30日前の解雇予告が必要であり、解雇予告手当を支払って解雇するにしても、社内での検討は5月末までに判断する必要があります。そのため、判断期間が実質1か月となることが多く、試用期間が3か月では短すぎるようになります。

解雇する場合、会社が「きちんと指導教育をして改善しない・改善の見込みがない」といった水準の立証が求められることから、試用期間は6か月とするなど、一定の教育指導を行ったうえできちんと見極めることをお勧めします。

なお、試用期間を3か月として「延長」と

いう方法もありますが、現場で適性等に疑念が生じて、それが人事部や社長に報告されるまでには手遅れなることが多々あり、最初から見極めることが可能な期間を設定しておくことが必要でしょう。

3 延長の可否

試用期間を延長するためには、就業規則にその旨を規定しておく必要があります。具体的には、「会社は、必要に応じて、試用期間を延長・短縮することができる」との規定を定めておくといよいでしょう。

4 休職に関する規定の適用の有無

最近では、入社前からメンタルヘルス不調を患っており、入社後に悪化して欠勤してしまうケースがみられます。

就業規則に休職に関する規定がある会社は多いと思いますが、仮に「試用期間中は、求職に関する規定は適用しない」との規定がなければ、試用期間中の社員にも休職に関する規定が適用され、入社早々に、休職するといった事態もあり得ます。

会社として、採用過程では認識できなかった事情を理由に試用期間中に長期欠勤した場合には本採用を拒否するというのもあろうかと思えますので、そういった場合に備えて、休職に関する規定の適用が除外されているか確認しておくべきでしょう。



●厚生年金の年代別受給額が明らかに

厚生労働省は、厚生年金の年齢層別の受給額を初めてまとめ、社会保障審議会の部会で公表した。厚生年金の平均月額（基礎年金を含む）は、85歳～89歳の17万959円が最も多く、65歳～69歳では15万118円、60歳～64歳では基礎年金がない人が多いため8万8,353円となった。（6月28日）

●「自殺総合対策大綱」素案で長時間労働是正

政府が「自殺総合対策大綱」の素案を公表し、重点項目として「長時間労働是正」「職場の精神保健対策」「ハラスメント防止」などを挙げたことがわかった。労働基準監督署による監督指導や、パワハラ・セクハラ対策の強化、ストレスチェックの徹底、公的機関による電話やメール、直接訪問などの相談の充実を掲げ、2026年までに人口10万人あたりの自殺者数を13人以下にするとしている。大綱は今夏に閣議決定される見込み。（6月28日）

●最低賃金全国平均で1,000円引上げへ議論

厚生労働省の中央最低賃金審議会において、2017年度の最低賃金額の引上げの議論が始まった。政府が今年3月にまとめた「働き方改革実行計画」では、最低賃金の年3%程度の引上げ、全国平均で1,000円とする目標が明記されている。7月末に引上げ額の目安が決まり10月をめどに改定となる予定。（6月27日）

●「マタハラ」是正指導 3カ月で840事業所

厚生労働省は、改正男女雇用機会均等法の施行により企業のマタハラ対策が義務化された今年1月から3カ月の間に、全国の労働局が840事業所に対しマタハラ対策が不十分だとして是正指導を行ったと発表した。内容は、マタハラを行った従業員への対処方針が不明確で

あったり、相談窓口が設けられていなかったりなど。（6月22日）

●「パワハラ相談」が5年連続過去最多

厚生労働省が平成28年度における「個別労働紛争解決制度」の利用状況を公表し、労働相談件数約113万件（前年度比9.3%増）のうち、パワハラなど「いじめ・嫌がらせ」についての相談が7万917件（同6.5%増）と5年連続で過去最多を更新したことがわかった。（6月16日）

●妻の出産直後の男性の休暇取得率は約56%

政府が平成29年版「少子化社会対策白書」を閣議決定し、妻の出産後2カ月以内に男性が休暇を取得した割合が55.9%だったことがわかった。約37%は出産時でも「仕事の忙しさ」や「休みにくさ」を理由に休暇を取得していなかった。また、取得日数は「4日以上6日未満」が最多（23%）だった。政府は平成32年までに男性の休暇取得率を80%にする目標を掲げている。（6月16日）

●「厚生年金加入逃れ」対策強化

厚生労働省と日本年金機構は、厚生年金の加入逃れの防止対策を強化する方針を明らかにした。今秋をめどに、国税庁からの源泉徴収義務のある企業の情報提供の頻度を「毎月」に変更（現在は年2回）。こまめに情報を得ることで迅速な指導と円滑な加入につなげる。また、新規事業許可申請の際に厚生年金への加入状況を確認する対象業種に「飲食」「理容」「社会福祉事業」なども加える。（6月8日）

