

関島社会保険労務士事務所便り

2017年
10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>



年金受給開始を70歳以後まで選択の提言

◆年内に「高齢社会対策大綱」策定

内閣府の「高齢社会対策の基本的考え方等に関する検討会」は、公的年金の受給開始年齢を70歳以降まで繰り下げることが可能とする仕組みづくりなどを盛り込んだ報告書の骨子案をまとめました。

政府はこの骨子案をもとに、年内に中長期的な高齢者施策の指針となる「高齢社会対策大綱」の改定案を閣議決定する予定です。

◆「エイジレス社会」実現へ

年金の受給開始年齢は原則65歳ですが、現行法では60～70歳の間で開始年齢について、「繰上げ」もしくは「繰下げ」ができます。

開始年齢を早めれば65歳から受給するのに比べて受給額が最大で30%減り、遅くすれば最大42%増えます。

骨子案では、「基本的考え方」として、「すべての高齢者が意欲・能力を活かして活躍できるエイジレス社会を目指す」とし「年齢区分で人々のライフステージを画一化することを見直すことが必要」としました。

そのうえで、「意欲ある高齢者が働き続けられ、また、就業できる仕組みを構築し

ていくことが基本」とし、あわせて「高齢期の低所得を防止する視点も望まれる」としています。

◆高齢者のコミュニティづくり

骨子案ではこのほか、地域社会における高齢期の生活基盤を安定させるためのコミュニティづくりや、高齢者の資産を豊かな老後と日本の経済成長につなげる効率的な運用ができるよう環境整備が必要との報告も盛り込まれました。

◆年金支給開始70歳移行の布石か

年金の受給開始年齢引上げをめぐることは、2014年に当時の田村憲久厚生労働大臣が「75歳程度まで引き上げることを検討する」と発言しましたが、その後具体的な議論とはなっていませんでした。

ただ、少子高齢化で労働力人口が減るなか、政府は多くの高齢者に働き続けてもらいたい考えで、自民党の「一億総活躍推進本部」が5月にまとめた提言にも年齢引上げが盛り込まれています。

今回は議論が本格化する可能性があり、導入の是非をめぐることは議論となりそうです。

年金加算 10万人に支給漏れ

65歳から受け取る老齢基礎年金に一定の条件を満たせば支給される年金加算に、約10万人を超える人に支給漏れがあったと9月14日、厚生労働省が発表しました。

日本年金機構と共済組合の連携不足が主な原因とされ、支給漏れの総額は600億円に上り、一度に発覚された支給漏れとしては過去最大です。未払いだったのは「振替加算」。夫婦どちらかが共済年金に加入していた場合が最も多く、日本年金機構は、11月上旬から対象者に郵便で伝え、11月15日に未払い額の全額を支払うとしています。

◆加給年金と振替加算

(1)加給年金とは

厚生年金の受給者に支給される加給年金とは次の要件を満たした場合に支給されます

- ① 厚生年金の被保険者期間が原則として20年以上（中高齢特例あり）あり、この人達が65歳（65歳前に定額部分が支給され人はそのとき）から
- ② 生計を維持している65歳未満の配偶者、または18歳の年度までの子（障害の子は20歳未満）がいるとき

- ③ 配偶者又は子供の年収がおおむね5年以上引き続き850万円（所得金額で665万5千円）未満であるとき
- ④ 配偶者がもらう厚生年金が20年以上あるときと、妻が障害年金をもらえるときは加給年金は支給停止されます

(2)加給年金額

対象者	加給年金額	年齢制限
配偶者 (平成9.4.2以後生まれの配偶者は特別加算がつく)	224,500円	65歳未満
第1子、第2子	各224,500円	18歳年度末までの子、又は20歳未満の障害状態の子
第3子以下	各74,800円	

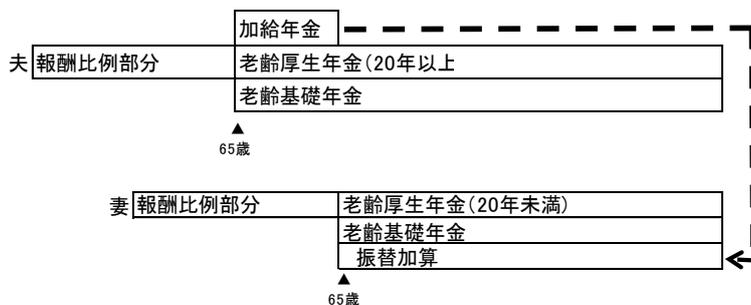
◆配偶者が65歳になると「振替加算」

一般的に夫の厚生年金に妻の加給年金が加算されていても、妻が65歳になると加給年金はなくなり、それに代わって妻の老齢基礎年金に「振替加算」が加算されます。

なお、昭和41年4月2日以降に生まれた妻には振替加算はありません。この人たちは20歳から60歳までの40年間で国民年金の強制加入者で、65歳になると満額の老齢基礎年金がもらえるからです。

◆年上の妻のときは注意◆

振替加算は妻が65歳になったときから妻に支給されますが、夫が65歳になっていないとき、夫に加給年金はつきません。年上の妻に支給される振替加算は、夫が65歳になったときからですが、夫が手続きをしないとつきません。ここにも支給漏れの原因があります。妻が1月でも年上のときは夫が65歳になった時に「老齢基礎年金加算開始事由該当届」に必要書類を添付して出すことが必要です



(※妻の年金が老齢基礎年金のみでも振替加算は受けられます。)

振替加算額

(s24.4.1以前は省略)

生年月日	年額	月額	生年月日	年額	月額
s24.4.2～s25.4.1	86,804	7,233	s33.4.2～s34.4.1	32,972	2,747
s25.4.2～s26.4.1	80,748	6,729	s34.4.2～s35.4.1	26,916	2,243
s26.4.2～s27.4.2	74,692	6,224	s35.4.2～s36.4.2	20,860	1,738
s27.4.2～s28.4.2	68,860	5,738	s36.4.2～s37.4.1	15,028	1,252
s28.4.2～s29.4.2	62,804	5,233	s37.4.2～s38.4.1	15,028	1,252
s29.4.2～s30.4.2	56,748	4,729	s39.4.2～s39.4.1	15,028	1,252
s30.4.2～s31.4.1	50,916	4,243	s39.4.2～s40.4.1	15,028	1,252
s31.4.2～s32.4.1	44,860	3,738	s40.4.2～s41.4.1	15,028	1,252
s32.4.2～s33.4.1	38,804	3,233	s41.4.2以降	—	—

有期労働者の無期転換

◆改正労契法で定められたルール

来年4月から有期契約労働者に対する「無期転換ルール」が実施されます。

2013年に「改正労働契約法」が施行され、同法18条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から5年が経過する来年（2018年）4月1日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆無期転換ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年4月に実施されたものです（有効回答者数：1,000名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っている

が、内容までは知らなかった」が32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が51.2%で、この2つを合計した『内容を知らなかった』は84.1%となっています。ルールの対象となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」が37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が31.3%となっています。

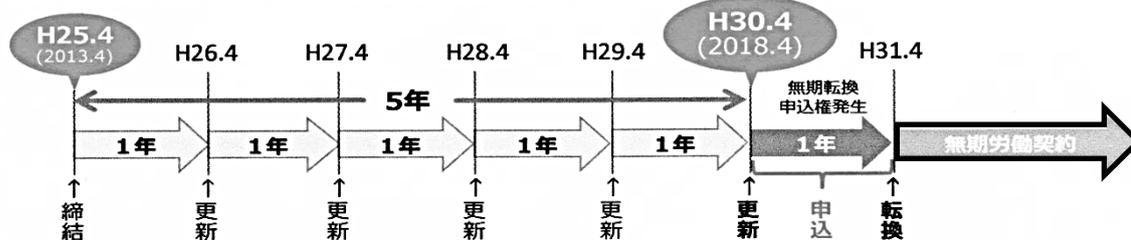
◆会社としての対応は？

いずれにしても来年4月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

●「マイナンバー制度」情報連携に遅れ

マイナンバーを利用して官公庁や医療保険者など公的機関が個人情報やり取りする情報連携システムが今秋から本格運用される予定だが、当初予定していた1,800余の手続きのうち約半数がスタート時点で簡略化できない見通しであることがわかった。年金関連で約730の手続きの簡略化開始が未定であるほか、高額療養費の支給などの手続きでも添付書類の省略ができない可能性がある。(9月25日)

●タクシー会社の厚生年金保険料の徴収逃れ

東京都内のタクシー会社が、海外に設立したダミー会社を利用して厚生年金保険料の徴収を6,000万円超免れていたことが明らかになった。同社は香港に別法人を作り従業員を転籍させ、そこから都内の会社へ出向させる形をとっていたが、香港法人での勤務実態はなかった。厚生労働省は同様の事例があるとみて各年金事務所に調査を指示した。(9月25日)

●建設業界で「週休2日制」推進の方針

日本建設業連合会が「働き方改革推進の基本方針」を発表し、2021年度末までに建設業界で週休2日制を定着させる方針が明らかになった。土日を休みとすることで人材確保につなげたい考え。同連合会に参加するのは大手建設会社を中心だが、下請けの中小企業も多く、週休2日の流れが業界全体に広がる可能性が高い。(9月22日)

●「非効率な商習慣」是正へ共同宣言日

経団連など110団体が、下請けいじめや長時間労働につながる短納期での発注や急な仕様変更など、非効率な商習慣の是正に取り組むことを内容とした共同宣言を発表した。関係法令

や労働基準法を守り、取引先にも違反させない配慮を経営者に求めている。(9月20日)

●手当・休暇 正社員と格差「一部違法」

日本郵便の契約社員3人が、正社員と同じ仕事をしているのに手当や休暇制度に格差があるのは労働契約法に違反するとして、同社に計約1,500万円の賠償を求めた訴訟の判決が14日、東京地裁であり、春名茂裁判長は一部の手当や休暇について「不合理な労働条件の相違にあたる」と判断し、同社に計約92万円の支払いを命じた。(9月15日)

●長時間労働解消に向け教員にタイムカード

「教員の働き方改革」について議論する中央教育審議会（文部科学大臣の諮問機関）の特別部会は緊急提言をまとめ、校長や教育委員会がすぐに取り組むべき具体策として、勤務時間を把握するためのタイムカード導入を提案したことがわかった。その他、電話対応の負担軽減のため、留守電やメールでの問合せに対応できる体制整備、部活休養日や休暇中の閉校日の設定なども提言に盛り込まれた。(8月29日)

●現金給与が0.3%減少 ボーナス減が影響

厚生労働省が7月の「毎月勤労統計調査」を発表し、1人あたりの名目賃金である現金給与総額が37万1,808円（前年同月比0.3%減少）となったことがわかった。前年同月を下回るのは1年2カ月ぶり。基本給に相当する所定内給与は24万2,487円（同0.5%増）と4カ月連続で増加したが、ボーナス等の特別に支払われた給与が2.2%減少した。(9月6日)

