

関島社会保険労務士事務所便り 2021年 5・6月号

関島社会保険労務士事務所
 (ひがし東京中小企業者組合)
 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 - 1 2
 電話：03-3609-7668
 HP：http://www.srseki.info



花菖蒲

75歳以上の医療費 年収200万円以上は2割負担に 1人当たりの負担 約3万4000円増加

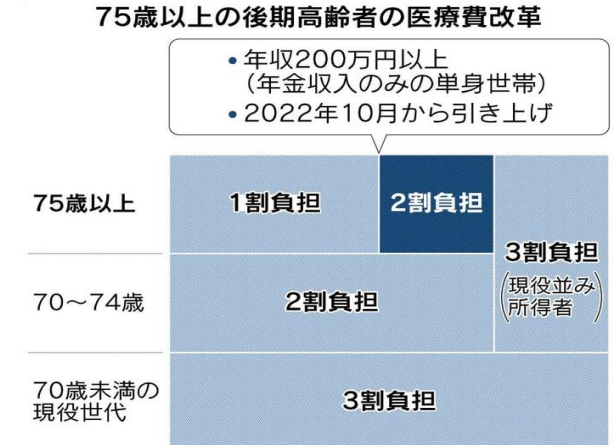
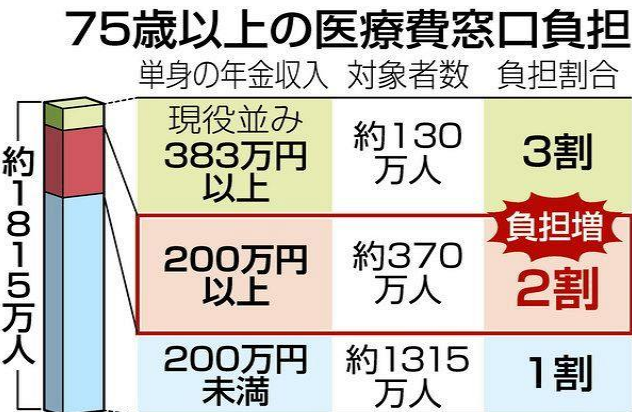
医療制度改革関連法の改定により、75歳以上の後期高齢者の医療費窓口負担に関し、単身世帯で年収200万円以上の人を対象に、現行の1割から2割に引き上げる見通しです。

2022年度から団塊の世代が75歳以上になり始め、医療費の急増が見込まれることを踏まえた対応とされています。

現在、75歳以上の窓口負担は原則1割。現役並みの年収383万円以上の方は3割負担でしたが、全体の7%。高齢化の進行により、現役世代の保険料から拠出している後期高齢者医療の支援金が増大すると予想され、2割負担の新設を通じ、現役世代の負担増を抑制することが目的とされています。

今回2割に引き上げる対象となる人は、全体の23%に当たる約370万人。夫婦ともに75歳以上の世帯では、年収計320万円以上が該当します。施行時期は22年度後半。現役世代が負担する支援金の伸びを22年度ベースで720億円程度抑制できるとしています。

2割に引き上げられる高齢者1人当たりの負担は、現在の年平均約8万1000円から約3万4000円増加します。ただし、施行後3年間は、負担増を1カ月当たり最大3000円に抑える激変緩和措置を設けるとのこと。年間の負担の伸びは約2万6000円になります。



この4月 施行 70歳までの「就業機会確保」とは

◆65歳までの「雇用確保」制度

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高齢者がその能力を十分発揮できるようにするため、高齢者雇用安定法（「高年法」）が改定され、この4月1日から施行されています。

これまでは、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入（関連会社含む）、③定年の廃止のいずれかの措置が会社に義務付けられていました。

◆70歳までの「就業確保」＝努力義務

この4月1日からは、70歳までの「就業確保」措置の実施が企業の努力義務になりました。

改正高年法では、企業は、以下のいずれかの「就業確保」措置を実施するよう努力義務が課せられています。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入（関連会社、別会社含む）
- ③定年の定め廃止
- ④70歳まで継続的業務委託契約制度の導入
- ⑤70歳まで継続的社会貢献事業に従事できる制度の導入

ただし、④、⑤については、労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で導入するものとされています。

◆「守らなくてもよいものではない」

「70歳までの就業確保措置の実施」は努力義務であって、罰則はありません。

しかし、努力することが義務付けられているのであって、これを守らない場合は、監督官庁から行政指導を受けることがあります。また、その努力義務違反によって被害を受けた労働者から損害賠償請求を受けることもあります。

努力義務違反が認められれば、当然に損害賠償責任が発生します。

したがって、実質的には、65歳以下の定年制や継続雇用を現在実施している会社は、70歳までの就業確保について措置することが必要になっています。

◆継続的業務委託契約制度とは

④の継続的業務委託契約制度とは、65歳定年後または65歳までの継続雇用終了後に雇用する高齢者が、新たに事業を開始する場合、事業主が当該事業を開始する高齢者との間で70歳まで継続的に業務委託契約等を締結して就業を確保する制度です。

例えば、65歳到達時の雇用契約と同じ業務を委託内容とすることや、フリーランス（個人事業主）として業務契約を締結することが想定されます。

事業主は、社会保険料等の負担が免れ、契約内容についても力関係が圧倒的に強い事業主優位は確実で、今後、雇用する労働者をフリーランス化させる危険のある制度です。

65歳到達時と同内容の業務で同じ働き方の場合、雇用による就業確保措置によるべきです。

また、時間的・場所的に拘束しないといった点にも注意が必要です。



定額残業代制を導入する注意点は？

質問 当社は残業が多く、時間管理や残業代の計算を簡単にするため、一定金額により残業代を支払う「定額残業代制」を導入したいと考えています。この制度を導入するにあたって注意することはありますか？

回答

一定時間の残業代の支払いを固定的に支払う有効な制度とするためには次のことが必要です。

- ①基本給等通常の労働時間の賃金に該当する部分と定額残業代に相当する部分が明確に区別されていること。
- ②定額残業代が割増賃金の対価として確実に支払われ、その額が残業何時間分までをカバーしているかが明確であること。
- ③定額残業代を超える時間外労働が発生した場合、差額を支払うこと。
- ④上記の内容を就業規則等に明記しているとともに、従業員に周知されていること。

◆時間管理をしないためのものではない

多くの事業所では、定額残業代として一定額を支払うことで労働時間管理そのものを放棄してこの制度を導入しています。

そのため、実際には定額残業代を超える残業が恒常的に行われるようになり、トラブルが発生しています。

労働時間管理は使用者の責任であって、定額残業代の支払いを理由に労働時間管理そのものをおろそかにはできません。

◆残業何時間分かが周知されているか

上記①の通常の賃金と残業代の区分が明確になっていないと、②の定額残業代が残業

何時間分かが計算できません。定額分を上回る残業が行われていても、差額の支払いがなく、定額残業代を除くと最低賃金（東京の場合1時間 1,013円）を下回る場合さえ見受けられます。

◆定額を何時間分とするか

就業規則等に記載する場合、何時間分を設定すればよいかについても検討が必要です。

この点、法令上、時間外労働の上限が原則1か月あたり45時間となっているところから（労基法36条4項）、45時間以内で、通常の残業がカバーできうる時間が望ましいと考えられます。45時間を超える定額残業代を無効とした裁判例がいくつか存在します。

◆要件を充足しないリスク

上記要件を充足しない定額残業代制度が有効として判断されないと、時間外割増賃金を支払っていないことになるだけにとどまりません。定額残業代が割増賃金の計算の基礎となる賃金に含まれ、割増賃金単価が跳ね上がることとなります。裁判に至れば、未払い残業代に加え、未払い残業代全額を上限とする付加金の制裁を受けることもあります。

定額残業代の規定と周知が不十分だと多大なリスクが生じます。慎重に確認下さい。

●雇調金特例措置 6月末まで延長

厚生労働省は、雇用調整助成金について、新型コロナウイルス感染拡大に伴う特例措置（日額上限や助成率の引上げ）を、緊急事態宣言とまん延防止等重点措置の対象地域で6月末まで延長することを発表した。（5月1日）

●緊急事態&まん延防対応に「月次支援金」

経済産業省は、3度目の緊急事態宣言や「まん延防止等重点措置」による時短要請に応じた飲食店や取引業、外出自粛の影響を受けた中小の事業者を対象に、「月次支援金」を設けると発表した。前々年か前年に比べ、4月や5月の売上げが半分以上減った事業者が対象で、法人には1か月あたり最大20万円、個人事業者には同10万円を支給。6月中に申請の受付を始めたいとの意向を示した。（4月29日）

●フリーランス保護へ指針

多様な働き方を後押しするため、公正取引委員会や厚生労働省などは、フリーランスを独占禁止法や労働法で保護する指針をまとめた。指針では、フリーランスとの取引には独占禁止法が適用されると明記。正当な理由なく報酬を著しく低く設定したり、支払いを遅らせたりする行為、一方的な仕事の取消しは優越的地位の濫用に当たるとしたほか、発注者側がフリーランスの勤務場所・時間を管理する場合は労基法の規定が適用されるとしている。（3月26日）

●健康保険証にマイナンバー運用先送り

厚生労働省は、健康保険証の代わりにマイナンバーカードを利用できるシステムの本格運用を先送りすることを明らかにした。3月下旬からの開始を予定していたが試行段階でトラブルが相次いだため、10月までの運用開始を目指す。（3月26日）

●最低賃金 地方優先的引上げ提言

政府の経済財政諮問会議で、民間議員が地方での優先的な最低賃金の引上げを提言した。地方への人材定着を促すのが狙い。また、菅首相は早期に全国平均1,000円への引上げを目指すと表明した。（3月23日）

●昨年の個人飲食業採用者数15%減

総務省が発表した2020年の個人企業経済調査によると、個人経営の飲食サービス業の総採用数が平均0.57人と前年比で15%減った（19年6月～20年5月の数値）。新型コロナウイルス禍で需要が急減したため、採用の抑制が広がったとみられる。全産業では9%減の0.29人だった。（3月13日）

●三菱電機社員 パワハラで労災認定

2019年に三菱電機の新入社員が自殺したことにつき、尼崎労働基準監督署が労災を認定した。監督署より認定の理由はまだ示されていないが、教育主任だった上司からの暴言がパワーハラスメントにあたりと判断された可能性が高いという。（3月12日）

●国際自動車未払残業代事件 4億円で和解

タクシー会社の運転手が時間外労働をした場合、売上に応じた歩合給から残業代と同額を差し引く、と定めた賃金規則をめぐる訴訟で、原告の運転手らと被告の国際自動車との和解が成立した。会社側は運転手ら198人分の未払い残業代などとして、総額約4億円の和解金を支払うことで合意した。（3月11日）

