

関島社会保険労務士事務所便り

2024年
1・2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 - 12
電話 : 03 - 3609 - 7668
HP : <http://www.srseki.info>



36協定等に必要な過半数代表者の選出要件

「適正でない」として協定を無効にする判決の流れ

従業員が1日8時間、週40時間を超えて残業するには、原則として事前に「36(さぶろく)協定」を従業員代表と締結しなければなりません。36協定なしには従業員に残業させることができません。

36協定の当事者となる「従業員の過半数代表者」の選任が、正しい手続きで行われていない場合、協定や変形労働時間制そのものを無効とする判決の流れが来ています(近時では釧路地帯広支判R5.6.2)。

◆過半数代表者の選出方法

- ① 労働組合がある場合、正社員だけでなくパート等を含めた事業場の全ての労働者の過半数を組織する組合であること。
- ② 過半数組合がない場合は、事業場のパート・アルバイト含めすべての労働者の過半数を代表すること。
- ③ 36協定を締結する等の協定締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること。
 - ・選出手続きは、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる投票、挙手、労働者の話し合い、持ち回

り同意署名等、民主的な手続きがとられ、意思表示をしない人を同意者と見なさないことと、過半数代表者を周知すること。

- ・使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事を自動的に選任した場合は、その協定そのものが無効になります(トーコロ事件=東京高判H9.11.17,最高裁上告棄却=36協定無効・残業拒否解雇無効)。

- ④ 労働基準法第41条2号に規定する管理監督者ではないこと。

◆締結目的一括と過半数代表者の任期

労基法で規定する過半数代表者との協定は、36協定だけでなく、変形労働時間制や年次休暇の計画的付与、就業規則の意見書等、多岐にわたっています。そのため、これらの協定等を一括明示しての過半数代表者を選出する方法があります。

その場合、任期を明確にして選任することが必要です。過半数代表者の任期についての規定はありませんが、労働組合役員の任期を労働組合法で2年としていることが参考になります。



在職老齢年金受給者の年金減額のしくみ

総報酬月額相当額が48万円超えると厚生年金は全額停止になる

◆在職老齢年金とは

在職老齢年金は、60歳以上の厚生年金受給者が働きながら厚生年金を受け取れる制度ですが、一定の収入以上になると年金の一部カットまたは全額支給停止となる制度です。

年金受取りの「繰り下げ」をしても、支給停止される部分は増額の対象にはなりません。

しかも、厚生年金は70歳で原則として加入資格を失いますが、70歳以降も、また、75歳以降も会社を退職するなど「被用者」でなくなるまでは年金減額のしくみが適用されます。

◆減額の対象となる年金

減額の対象となる年金は厚生年金です。正確には65歳からの年金には老齢基礎年金、経過的加算、報酬比例部分、加給年金がありますが減額対象は報酬比例部分の年金額です。全額支

給停止のときは加給年金も全額停止になります。

◆年金減額の計算方法

在職老齢年金の計算は、以下の式によって求められます。

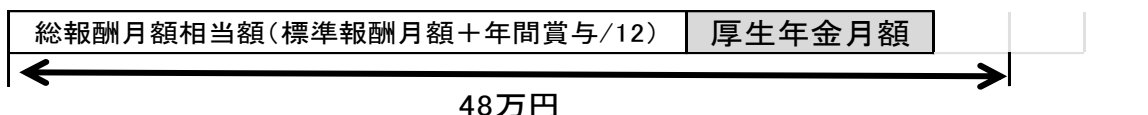
$$\text{支給停止額} = (\text{基本年金月額} + \text{総報酬月額相当額} - 48\text{万円}) \times 1/2$$

- ・基本年金月額 = 報酬比例部分の12分の1
- ・総報酬月額相当額 = 標準報酬月額 + 直近1年間の賞与額の12分の1

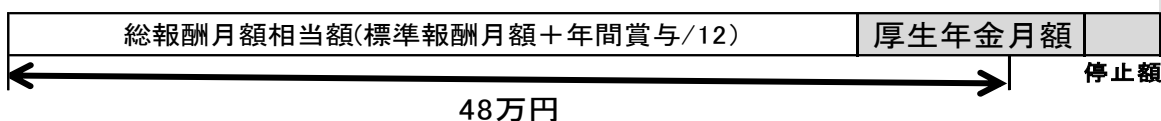
大まかにいうならば、年間賃金の12分の1に厚生年金の12分の1を合算し、48万円を差し引いた額の半額が減額になります。合算額が48万円以下なら年金額は全額支給ですが、年間賃金576万円(48円×12月)を超えると厚生年金額は全額停止になります。

在職老齢年金の仕組み

合算額が48万円以下のときは厚生年金は全額支給



合算額が48万円を超えるときは超える額の半額が支給停止



在職老齢年金額早見表

基本年金月額 ↓	総報酬月額相当額(標準報酬月額+直近年間賞与の12分の1)										
	350,000	360,000	370,000	380,000	390,000	400,000	410,000	420,000	430,000	440,000	450,000
6万円	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	55,000	50,000	45,000
8万円	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	80,000	75,000	70,000	65,000	60,000	55,000
10万円	100,000	100,000	100,000	100,000	95,000	90,000	85,000	80,000	75,000	70,000	65,000
12万円	120,000	120,000	115,000	110,000	105,000	100,000	95,000	90,000	85,000	80,000	75,000
14万円	135,000	130,000	125,000	120,000	115,000	110,000	105,000	100,000	95,000	90,000	85,000

賃金改定 過去最高に 厚労省調査

令和5年度賃金実態

◆引上げ額、率ともに前年より増加

厚生労働省が11月28日に公表した令和5年「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、1人当たりの平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は89.1%（前年同比3.4ポイント増）、1人当たりの平均賃金の引上げ額は9,437円（同3,903円増）となりました。

平均賃金の引上げ率は3.2%（同1.3ポイント増）で、平成11年以降で最も高い数値となりました。

同調査は、常用労働者100人以上を雇用する民営企業を対象とし、3,620社を抽出して1,901社から有効回答を得たものです。

産業別にみると、平均賃金を引き上げた、または引き上げる企業の割合は、「建設業」が100.0%で最も高く、次いで「製造業」が97.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が92.9%となっています。

平均賃金の引上げ額は、「鉱業、採石業、砂利採取業」が18,507円（引上げ率5.2%）で最も高く、次いで「情報通信業」が15,402円（同4.5%）、建設業12,752円（同3.8%）となっています（表参照）。

◆業績好調による賃金引上げとは限らない

賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素の割合をみると、「企業の業績」が36.0%で最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が16.1%、「雇用の維持」が11.6%となっています。

本調査結果の通り、近年、賃金引上げを実施する企業が増加しています。その理由として、物価上昇への対応や従業員のモチ

ベーション向上、人材確保・定着などが挙げられます。

しかし、賃金引上げを実施するすべての企業が業績好調による引上げとは限らず、業績は改善しないが従業員の生活を守り、人材流出を防ぐことを狙いとして実施する企業も多いと考えられます。

賃金引上げを実施する際には、政府が掲げている賃金引上げに向けた各種支援策等を参考にしながら慎重に検討する必要があります。

1人平均賃金の改定額（円）

規模・業種	令和5年	令和4年
5,000人以上	12,394	6,478
1,000～4,999人	9,676	5,393
300～999人	9,227	5,658
100～299人	7,420	4,738
平均	9,437	5,534
鉱山、採石、砂利採取	18,507	5,959
建設業	12,752	8,101
製造業	9,774	5,747
電気・ガス・水道業	10,131	3,670
情報通信業	15,402	7,919
運輸業、郵便業	6,616	4,136
卸売業、小売業	8,763	5,148
金融業、保険業	10,637	5,341
不動産業、物品賃貸業	11,560	6,380
学術研究、専門・技術	10,642	7,588
宿泊業、飲食サービス	8,401	3,865
生活関連サービス、娯楽	6,832	4,044
教育、学習支援	7,682	5,543
医療、福祉	3,616	6,403
サービス業	6,343	4,286

●国民年金 子1歳まで保険料免除

厚生労働省は、国民年金の第1号被保険者を対象に、子どもが1歳になるまでの保険料を免除する方針を固めた。母親だけでなく父親や養父母も対象とし、出生日から最大12カ月（産前・産後の4カ月免除されている母親は免除期間終了後9カ月）免除する。自営業者の子育て世帯の負担を軽減させるのが狙い。2026年度中の実施予定で、2024年通常国会での法案成立を目指す。(12/27)

●雇用保険加入要件「週10時間以上」

厚生労働省は13日、労働政策審議会雇用保険部会で、雇用保険の加入対象について、現行の「週20時間以上の労働」から「週10時間以上の労働」に拡大することを含めた雇用保険制度改正の取りまとめ案を示した。失業給付などの支給条件となる労働日数の基準の緩和等も盛り込まれた。加入要件見直しは28年度中に実施する。2024年1月までに詳細を詰め、24年通常国会に関連法案を提出する。(12/14)

●2024年秋に紙の保険証廃止を表明

岸田首相は12月12日、マイナンバー情報点検総本部で、点検結果の報告を踏まえ、紙の保険証を2024年秋に廃止すると表明した。今後は、再発防止対策を講じつつ、マイナ保険証の円滑な利用に向けて、マイナンバーカードの改善を進める。総務省では、暗証番号の設定が不要で用途を保険証や本人確認書類に限定したマイナンバーカードを、高齢者の負担軽減策として導入し、希望者全員に交付する。(12/13)

●高校生の扶養控除 縮小案

16～18歳の子どもがいる親に適用されている扶養控除について、政府が、2026年から、所得税の控除額を38万円から25万円に、住民税

を33万円から12万円に縮小する案を検討していることがわかった。2024年12月から高校生にも児童手当が支給されることに伴うもので、どの所得層においても児童手当支給額負担増を上回るようにする。12月中旬の与党税制改正大綱に盛り込む。(12/6)

●公取委 中小企業への価格転嫁促す指針

公正取引委員会は11月29日、中小企業の賃上げを促すため、労務費を適切に転嫁できるような価格交渉についての指針を公表した。発注者に定期的に労務費の転嫁について協議することを求め、協議なしで長年価格を据え置くことは独禁法違反や下請法の「買ったとき」に当たるおそれがあるとし、指針に沿わない行為をすることにより公正な競争を阻害する恐れがある場合には、厳正に対処するとしている。(11/30)

●育児・介護と仕事の両立支援策、法改正案

厚生労働省は11月20日、育児・介護と仕事の両立支援策の方向性を示した。育児では、子が3歳になるまでテレワークで働ける環境をつくるよう企業に努力義務を課し、小学校就学前まではテレワークや短時間、フレックスなどの勤務制度から2つ以上を選べるようにする。残業免除は現行の「3歳まで」から「就学前まで」に拡充し、育休取得率の公表義務も「300人超」に変える。介護では、全従業員を対象に40歳になる際に支援制度の周知を義務付ける。労働政策審議会制度内容を詰め、2024年の通常国会に提出する育児・介護休業法の改正案に盛り込む方針。(11/21)

