

平成23年11月号

益田人事労務事務所通信



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水 121 番地 電話：079 243 1666

年金の支給年齢引き上げ等が議論されています

社会保障審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の年金部会は、社会保障と税の一体改革の一環として、公的年金の支給開始年齢の見直し議論を始めました。まだ、審議会での議論の最中で、これから審議会での結論を出し、平成24年度の国会で論議されることとなりますので、**すぐに下記の内容が実施されるわけではありませんが**、現在どのような議論がされているのか、参考までにお伝えいたします。

厚生年金の支給開始年齢を引き上げ

政府・与党の一体改革案は、年金財政の悪化や平均余命の伸びを踏まえ、厚生年金の支給開始年齢を欧米並みに68～70歳へ引き上げる方針を提示しました。支給開始年齢の引き上げ時期を前倒しする考えも盛り込んでいます。審議会が出た案としては下記の3つです。

- (1) 「3年に1歳」の引き上げペースは維持しつつ、支給開始年齢を68歳に遅らせる
- (2) ペースを「2年に1歳」に速める
- (3) ペースを「2年に1歳」に速め、支給開始年齢も68歳に遅らせる
「3年に1歳」の引き上げペースを「2年に1歳」に速めると下記ようになります。

	(現行の受給開始年齢)	(見直し案での受給開始年齢)
1953年度生(58歳)	2014年(61歳)	2014年(61歳)
1954年度生(57歳)	2015年(61歳)	2016年(62歳)
1955年度生(56歳)	2017年(62歳)	2018年(63歳)
1956年度生(55歳)	2018年(62歳)	2020年(64歳)
1957年度生(54歳)	2020年(63歳)	2022年(65歳)

在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金は60歳以降も働いている人の、厚生年金の額を調整する仕組みです。現行制度では60歳から64歳の場合、給与（賞与を加えた年収を1.2で割ったもの）と年金の合計が月額28万円を超えると、28万円を超えた分の半分だけ、年金が減額されるようになっていきます。一方、65歳以上の場合は、給与と年金の合計額が46万円を超えたときに、超えた分の半分の年金が減る仕組みです。

この制度は、高齢者の就業意欲を阻害しているとの指摘があるため、厚生労働省は60～64歳について、(1)減額する基準を65歳以上と同じ46万円に引き上げる (2)60歳代の給与の平均額(33万円)に引き上げる (3)60歳代前半は年金の調整そのものを廃止する。という3つの見直し案を提出しました。

どうなる？「専業主婦」の年金制度見直し

2012年にも見直しを実施

厚生労働省は、2012年にも専業主婦の年金制度を見直す方針を示しています。具体的には、会社員の厚生年金と公務員の共済年金に関して、夫の保険料の半額を妻が負担したとみなし、夫と妻で年金を2等分して給付します。

「不公平」との批判に対応

会社員や公務員を夫に持つ専業主婦は「第3号被保険者」と呼ばれ、保険料を支払わなくても基礎年金を受け取ることができます。このため、保険料を支払っている自営業者の妻などから「不公平だ」との批判を受けています。

今回の見直し案は、婚姻期間中に夫が支払った保険料は夫婦が一緒に支払ったとみなし、主婦も保険料を納付したと位置付けることで不公平感を和らげるのがねらいで、他にも主婦に別途の保険料負担を求める、夫が追加で保険料を支払うなどの案も出ています。

加入者全体で専業主婦の分を負担

専業主婦が基礎年金を受け取ることができるのは、夫の他に、働く女性や単身者など厚生年金加入者全体で専業主婦の分を負担しているためです。今回の見直し案では、負担と給付の総額を変えないため、厚生年金の加入者全体で専業主婦の分を負担する実態は変わらないようです。

遺族年金はどうなるか

現行制度においては、妻は夫が死亡した場合に「遺族年金」を受け取ることができますが、見直し案の導入後は自分の分だけしか受け取れなくなり、給付額は夫が生きていた場合の50%になってしまうそうです。夫は妻の分の保険料を支払っていますが、妻が先に死亡した場合、給付額は自分の分だけになり、実質的に減ってしまう可能性があります。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネットde就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネットde賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネットde明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネットde規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネットde台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
 就業規則、賃金規程等 諸規程作成
 労務管理、労務管理アドバイス
 労使紛争に関する法律相談
 給料・賞与 計算事務
 公的助成金申請
 人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
 TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
 E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



年次有給休暇の取得日数・取得率は？



労働者30人以上の企業が回答

厚生労働省は、平成23年「就労条件総合調査」の結果を10月下旬に公表しました。調査対象は常用労働者30人以上の企業であり、平成23年1月1日現在の労働時間制度、賃金制度などの状況について4,296企業が有効な回答を行いました。

年次有給休暇の取得状況

1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均17.9日（前年17.9日）であり、そのうち労働者が取得した日数は8.6日（同8.5日）となっています。取得率は48.1%（同47.1%）です。

企業規模別に取得率をみると次のようになっており、規模別では取得日数・取得率ともに前年をわずかに上回ったケースが多いですが、まだまだ低水準だと言えます。

- ・1,000人以上...55.3%（前年53.5%）
- ・300～999人...46.0%（前年44.9%）
- ・100～299人...44.7%（前年45.0%）
- ・30～99人...41.8%（前年41.0%）

「仕事優先」か「プライベート優先」か

2011年4月入社の新入社員を対象に実施した意識調査の中で、「仕事とプライベートどちらを優先した生活を送りたいか」をたずねたところ、「仕事優先」が21.7ポイント減少、「プライベート優先」が22.5ポイント増加したそうです。

企業規模や業種業態などにより年次有給休暇を取得できる環境は様々ですが、社員のプライベートも大切にしながら、効率よく仕事を行い、積極的に休暇を取らせる仕組みづくりも大切だと言えるでしょう。

雇用・労働をめぐる最近の裁判例



「雇止め」をめぐる裁判例

地方自治体の非常勤職員だった女性（55歳）が、長年勤務していたにもかかわらず、一方的に雇止めをされたのは不当であるとして、自治体を相手取り地位確認や慰謝料（900万円）の支払いなどを東京地裁に求めていました。

同地裁は、「任用を突然打ち切り、女性の期待を裏切ったものである」として慰謝料（150万円）の支払いを認めましたが、地位確認については認めませんでした。

この女性は、主にレセプトの点検業務を行っており、1年ごとの再任用の繰り返しにより約21年間勤務していたそうです。

「過労死」をめぐる裁判例

外資系携帯電話端末会社の日本法人に勤務し、地方の事務所長を務めていた男性（当時56歳）が、接待の最中にくも膜下出血で倒れて死亡した事案で、男性の妻が「夫が死亡したのは過労が原因である」として、労災と認めず遺族補償年金を支給しなかった労働基準監督署の処分を取り消すよう大阪地裁に求めていました。

同地裁は、会社での会議後に行われた取引先の接待について「技術的な議論が交わされており業務の延長であった」と判断し、男性の過労死を認めました。

この男性は、お酒が飲めなかったにもかかわらず、週5回程度の接待（会社が費用を負担）に参加していたそうです。

「震災口実の解雇」をめぐる労働審判申立て

仙台市の複合娯楽施設2店舗で働いていたアルバイトの男女（11人）が、「東日本大震災」を口実とした解雇は無効であるとして、施設の運営会社を相手に地位確認などを求めて労働審判を申し立てました。

同社から解雇されたのは今回申立てを行った計11人を含め568人もおり、約100人が同様の申立てを検討しているとのこと。アルバイト側の代理人弁護士は「震災を口実とした便乗解雇であり、許されない」とコメントしており、今後の審判の行方が注目されます。（10月25日申立て）

「高額療養費制度」の見直し案



厚労省が見直し案を示す

新聞報道によると、厚生労働省は、所得などに応じて医療費の患者負担分に上限を定める「高額療養費制度」の見直し案を社会保障審議会に示したそうです。これまでの月額上限に加え、年額上限の設定も検討されているようです。

「高額療養費制度」とは？

医療費は患者の「3割負担」が原則ですが、医療費が月100万円を超えるようなこともあるため、一定額以上は保険給付でまかなう「高額療養費制度」があります。医療費の自己負担が一定額を超えた場合に超過分を払い戻す仕組みです。

課税世帯を3分割

厚生労働省の見直し案では、800万円以下の課税世帯を3分割し、所得に対して医療費が重いとされる世帯の負担を軽減します。

月8万100円の上限を、「年収300万円以下」の世帯で4万4,000円に、「年収300万円超～600万円未満」の世帯で6万2,000円に、「年収600万円以上」の世帯で8万円とします。また、月額上限とは別に、年額上限を設ける案も示しています。

年額上限の内容は？

年額上限は、最も負担が重い上位所得者の場合が99万6,000円、一般所得者で「年収300万円超」の場合が50万1,000円、「年収300万円以下」の場合が37万8,000円、住民税非課税世帯の場合が25万9,000円となっています。

これらの見直しを実施すると、医療給付費が2015年度時点で約3,600億円増えると試算されているため、厚生労働省は、外来患者から1回100円（低所得者は1回50円）とする窓口での追加負担を新たに徴収することで、財源を生み出す考えです。

しかし、日本医師会などが強く反発しており、見直し案の実現には曲折も予想されます。また、高額療養費が増え続けた場合、保険料の引上げにもつながりかねません。

最近のニュース

「円高倒産」が過去最多に（11月10日）

帝国データバンクが10月の全国企業倒産集計の結果を発表し、円高が原因で倒産したいわゆる「円高倒産」の件数が15件に上ったことがわかった。集計開始以降、月別では最多。今年1～10月は計59件で、前年1～12月の計58件を超えた。大企業が生産拠点を海外に移転した影響により下請企業が倒産するケースが増加している。

建設業の従業員数が過去最低（11月9日）

国土交通省は、2010年における建設業の従業員数が16万4,984人（前年比0.5%減）となったと発表した。1994年の調査開始以降、過去最低。調査対象は大手建設業者55社。前年実績を下回るのは3年連続で、ピーク時（1994年）と比べて4割近く減少した。同省では「震災の復興需要で2011年はやや改善する可能性がある」と分析している。

被災3県での失業手当延長が約4倍に（11月7日）

厚生労働省は、岩手、宮城、福島の3県で失業手当を受給した人のうち、仕事が見つからずに受給期間を延長した人が1万2,705人（9月末時点）に上ると発表した。前年同時期の3,213人から約4倍となった。宮城が5,890人（前年比3.85倍）、福島が4,875人（同4.46倍）、岩手が1,940人（3.26倍）となっている。

民間企業の冬季賞与1.2%減の見通し（11月6日）

民間企業における冬季賞与の1人当たり平均支給額が37万4,800円（前年比1.2%減）となり、3年連続でマイナスとなる見通しであることが、民間シンクタンク4社の調査で明らかになった。震災などの影響により企業収益が落ち込んだためとみられる。

今年の夏季賞与は0.8%減少（11月2日）

厚生労働省が「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、2011年の夏季賞与が労働者1人平均36万4,252円（前年比0.8%減少）となったことがわかった。

介護保険料「総報酬割」制度の導入を検討 厚労省（11月1日）

厚生労働省は、40～64歳の人を支払う介護保険料に関して、加入者の収入に応じて保険料額を決定する「総報酬割」制度を来年度から導入する案を社会保障審議会（介護保険部会）に提示したことがわかった。

産休中の社員も厚年保険料免除 厚労省検討（10月26日）

厚生労働省は、厚生年金保険料の免除制度の適用について、育児休業中だけでなく産前・産後休業中の女性社員にも拡大する見直し案を明らかにした。来年の通常国会に関連法案の提出を目指すとしている。

事務所からのお知らせ

いよいよ11月に入り寒い日が多くなってきましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか？

最近の新聞に「過労死」についての記事が多くあり、当事務所のお客様の企業でも「うつ病」による休職が増えてきているように感じます。また、うつ病などの精神疾患に対する労災保険の認定基準が緩和される流れにあります。うつ病が労災認定されると、当然のことですが企業の使用者責任（安全配慮義務違反）を問われることとなる可能性が高くなります。

そこで、労働基準監督署の健康診断に関する調査の内容をまとめましたので参考にしてください。

雇入れ時の健康診断の状況 定期健康診断の実施状況 健康診断項目は適正か 有所見者の比率及びその経年変化を会社として把握しているか 健康診断実施後に行なうべき措置の実施状況 高リスク者（有所見者）に対しどのように対処しているか 残業時間の管理、安全配慮としての健康管理の実施状況 有所見率を低下させるためになにをしているか