

発行所 社会保険労務士法人 T&M

〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5

TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877

http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp

発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容

就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- 1 審議会が「妥当」と答申
労働基準法など働き方改革関連法案
- 2 **特集1** 何をすればいいかわからない！？
「働き方改革」長時間労働の原因は何？
- 4 **特集2** 自転車事故で約1億円の賠償命令
自転車通勤のルールはありますか？

- 6 **TOPICS**
- 1,349社・計127億円の不払い残業代を遡及支払い
 - 受動喫煙対策、「全館禁煙」が最多
- 7 人事労務の法律ミニ教室
内容を知らされていない就業規則は無効？
- 8 ちょっと教えて！老齢年金
年金の保険料は何年払えばいい？
- 8 労務ひとこと
電子タバコは禁煙エリアで吸ってもいい？

審議会が「妥当」と答申 労働基準法など働き方改革関連法案

労働政策審議会は9月15日、労働基準法など8つの法律からなる「働き方改革関連法案」について厚生労働大臣へ概ね妥当などとして答申しました。

「働き方改革」については平成27年の通常国会に労働基準法などの改正法案が提出され、これまでずっと継続審議となっていました。今回の法律案では、この内容を一部見直すとともに、「同一労働同一賃金」の法制化などが新たに追加されています(右参照)。

さらなる残業削減を

最も注目すべきなのは、時間外労働の上限規制です。これまで実質的に無制限だった時間外労働について、特別な事情がある場合でも、④年720時

間以下、⑤1ヵ月最大100時間未満、⑥直近2～6ヵ月の各平均80時間以下(⑤⑥は休日労働時間を含む)を上限とし、罰則も設けられています。

さらに現在、中小企業には適用猶予されている、月60時間超の時間外労働の割増率を「50%以上」とする規定が、中小企業にもいよいよ適用されることとなります。

実施日までを準備期間に

現在の法案では実施予定日が平成31年4月(②は平成34年からなど一部段階的に実施)と示されています。しかし、衆議院の解散により法案の成立時期、実施時期は不透明となりました。

ただ、改正内容もほぼ明らかとなり、企業が準備すべき事項も見えてきたので、実施日までを準備期間として、残業削減などに取り組む必要があるでしょう。

働き方改革関連法案の概要

- ① 時間外労働の上限規制の罰則付き導入
- ② 月60時間超の割増賃金(50%以上)中小企業適用猶予の廃止
- ③ 年次有給休暇の年5日までで使用者からの時季指定義務
- ④ フレックスタイム制の清算期間を上限3ヵ月に拡大
- ⑤ 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大
- ⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の創設
- ⑦ 「同一労働同一賃金」法制化

特集1 何をすればいいのかわからない!?

「働き方改革」長時間労働の原因は何?

大手広告代理店の違法残業事件の裁判が9月におこなわれました。日本を代表する大企業のトップが刑事裁判の法廷で「違法残業」について謝罪したことに多くの経営者が衝撃を受けたことと思います。違法残業に対し、社会が厳しい目を向ける時代になっています。長時間労働が慢性化している企業にとって、「働き方改革」は喫緊の課題なのです。

取り組みを実施して結果を出している企業も増えていますが、「何をすればいいのかわからない」という企業もまだまだ多いようです。ここでは、ヒントとして厚生労働省の「働き方・休み方改善取組事例集」の内容を一部ご紹介しましょう。

「働き方改革」と言われても何をすればいいのかわからないという声をよく聞きます。

また、「仕事が多くて人手が足りないから無理」と思考停止してしまったり、「ノー残業デーを設けてみたけれどうまく行かなかった」と1つの施策の失敗だけであきらめている例も見受けられます。

何か1つを改善すれば働き方が劇的に変わるなどということはありません。逆に、1つうまく行かなかったとしても、他の方法でいくらか改善できるものです。

働き方を改革するには、多角的に問題点を洗い出し、さまざまな対応策を実施することが大切なのです。

できるというものです。

厚生労働省では、これを利用した診断・コンサルティングを実施し、確認された約60社の課題を「働き方・休み方改善取組事例集」にまとめて公表しています。

具体的な問題点を細かく抜き出して指摘しており、中には自社の課題に近いものもいくつかあるでしょう。一部をご紹介しましょう。

課題1 意識に問題あり

社内の意識が変わらないから長時間労働が改善されないという問題があります。しかし、ここでも「社内の意識が変わらない」とざっくり捉えるので

はなく、トップの意識、管理職の意識、一般社員の意識と細かく分けて、具体的にどのような意識を持っているのかというところまで洗い出す必要があります。その上で、それぞれ対策を講じていかなければなりません。

経営トップが長時間労働を是とする意識をもっている企業も多いでしょう。冒頭で紹介した広告代理店のトップも、謝罪の中で「最大の誤りは、仕事に時間をかけることがサービス品質の向上につながるという思い込みを前提に業務時間の管理に取り組んだこと」と語っています。

事例集では、たとえば「仕事が趣味になってしまっている」という一般社

自己診断で課題を洗い出す

何から始めればいいのかかわからないという企業は、まず、自社に現状どのような課題があるのかを知ることから始めましょう。

厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、「働き方・休み方改善指標」というツールを公開しています。企業が自社の状況を入力すれば、どこに課題があるのか自己診断

働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



～課題1：意識に問題あり～

トップの意識	<input type="checkbox"/> トップの長時間労働の削減や休暇の取得に関する意識が低い
管理職の意識	<input type="checkbox"/> 管理職の、自身及び部下に対する長時間労働の削減や休暇の取得に関する意識が低い
組織・職場の風土	<input type="checkbox"/> 顧客・先輩等と一緒に仕事をしているため、先に帰りにくい、休みを取りにくい <input type="checkbox"/> 長時間労働が評価される組織風土がある(あるいはあると感じている) <input type="checkbox"/> 働き方改革に取り組んできたが、社員の考え方が変わるまでに至っていない
一般社員の意識	<input type="checkbox"/> 休んでもやることがない、早く帰ってもやることがない <input type="checkbox"/> 長時間労働をいとわない <input type="checkbox"/> 年次有給休暇前・休暇明けに仕事の負荷が重くなることを嫌がる <input checked="" type="checkbox"/> 仕事が趣味になってしまっている

員の意識の問題について、年休を取得させるために計画的付与制度を導入したり、アニバーサリー休暇を設けるといった対策や、社員に気付いてもらうために年休の取得率の低い社員やその上司に取得促進メールを送るといった対策を提案しています。

課題2 マネジメントに問題あり

マネジメントに問題があるために長時間労働になっているというケースもあります。

たとえば、「マネジメントが標準化されていない（属人的な組織運営）」という場合。これは、組織運営のあり方の標準化がされていないために、上司の考え方やワークスタイルにより部下の働き方や休み方が左右されてしまうという問題です。

こういうケースでは、管理職に対して人材育成やマネジメント力を高める研修を実施すると同時に、働き方・休み方について管理職の意識改革を図る研修も有効だとしています。

課題3 仕事特性、仕事のやり方に難あり

仕事の特性上、長時間労働になってしまう、あるいは仕事のやり方に問題があるというケースもあるでしょう。

たとえば、「アウトプットの品質を過剰に追求する」という問題があります。「社内向けの説明資料に必要以上に質の高いものを作成している」ということであれば、資料内容の簡素化や標準化をはかったり、資料枚数の上限を設定するなど対策が検討できます。

このほか、「特定の部署・社員に仕事集中している」という問題もあります。

そもそも「社員各人の業務負荷が把握できていない」のなら、仕事の棚卸



～課題2：マネジメントに問題あり～

体制・組織・仕組み	<input type="checkbox"/> 責任をもって働き方改革を推進する人・組織がない <input type="checkbox"/> 社内のマネジメントの事例が分析、共有されていない <input type="checkbox"/> ノー残業デーを設けているが、機能していない <input type="checkbox"/> 働き方・休み方の見直しに即した規定（人件費・36協定等）になっていない
管理職の部下マネジメント	<input checked="" type="checkbox"/> マネジメントが標準化されていない（属人的な組織運営）



～課題3：仕事特性、仕事のやり方に難あり～

仕事の進め方	<input type="checkbox"/> 業務が標準化されていない <input type="checkbox"/> 業務（時間）の無駄、重複が多い <input checked="" type="checkbox"/> アウトプットの品質を過剰に追求する <input type="checkbox"/> 必要ではないメール、会議が多い、会議が効果的に行われていない <input type="checkbox"/> 優先的な業務の仕分けができていない <input type="checkbox"/> シフト制のため一日単位の休みが取りづらい <input type="checkbox"/> 営業目標の設定期間が短い <input type="checkbox"/> IT化（効率化）に対する忌避感がある <input type="checkbox"/> 事業の進め方が非効率で、働き方に影響を及ぼしている
仕事量の偏り（部署、時期）	<input checked="" type="checkbox"/> 特定の部署・社員に仕事集中している <input type="checkbox"/> 周囲の社員が業務を代替しにくい <input type="checkbox"/> 部署により繁忙期が異なる <input type="checkbox"/> 業務の繁忙に対応した労働時間制度を導入していない <input type="checkbox"/> 中間管理職が「プレイングマネージャー」になっている
顧客都合の業務が多く、調整が難しい	<input type="checkbox"/> 顧客の要求に即時に対応する必要があり、業務量をコントロールするのが難しい
人材不足	<input checked="" type="checkbox"/> 全社的に社員が少なく、一人あたりの業務量が多い <input type="checkbox"/> 一部の部署・店舗の社員が少なく、一人あたりの業務量が多い

しをして各人の業務負荷が見える化し、調整する必要があります。「部署・事業所によって残業時間数や年休の取得状況に差がある」のなら、働き方・休み方がうまくいっている部署の好事例を全社で共有して、自律的に見直しがおこなわれていくよう促すのも効果的でしょう。

このほか、中小企業などでは「全社的に社員が少なく、一人あたりの業務量が多い」という問題も起こりがちです。人手不足で人材確保が難しいのであれば、女性や高齢者など多様な人材の活用を検討していくことも必要です。同時に、女性や高齢者が働きやすい労働環境の整備も進めて行きましょう。

* * * * *

紙面の都合上、ごく一部しか紹介できませんでしたが、詳細な課題や対策は下の事例集にまとめられています。

「働き方・休み方改善取組事例集」
http://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/170407_1.pdf

また、ポータルサイトでは300件以上の取組事例が公開されており、業種や規模、取り組みの内容別に検索して詳細を見ることができます。

何をすればよいのかわからないという企業は、こうした事例をたくさん見ることによってヒントが得られるでしょう。

特集2 自転車事故で約1億円の賠償命令

自転車通勤のルールはありますか？



会社まで、あるいは最寄り駅まで自転車を利用して通勤している人は多いでしょう。近年、自転車の危険運転が問題となっており、自転車に関する交通ルールが見直されたり、条例によって自転車保険の加入を義務付ける自治体も増えてきています。

しかし、マイカー通勤にくらべて自転車通勤については、ルールもなく何も対策を講じていない企業が多いようです。ここでは、自転車通勤について会社が備えておかなければならないことを確認しておきましょう。

自転車通勤に関する会社のリスク

自転車通勤には交通事故のリスクがあります。交通事故によって社員自身がケガをするリスクであれば、徒歩通勤や電車通勤の場合でも同様にありますが、自転車通勤の場合は他人にケガをさせてしまうリスクがあるという点が大きなちがいです。

自転車は誰でも気軽に乗れる乗り物ですが、衝突事故などを起こすと相手に大ケガをさせてしまうケースもあるのです。近年、自転車事故でも1億円近くの損害賠償を命じる判決が出ています（表参照）。

通勤途中に社員が自分の自転車で他人にケガを負わせてしまった場合、基本的には社員自身の責任であり、会社には関係のないことと思うかもしれませんが、そうとも限りません。特に、この自転車を業務中のおつかいなどにも使用していた場合は要注意です。業務にも使用していたということで、損害賠償について会社が連帯して責任を負うなどのリスクがあるのです。

こうした事態を防ぐためには、自転車通勤のルールを決めて規程に定めるなど、対策を講じておく必要があります。

以下、自転車通勤規程に定めておいた方がよいことを何点か挙げておきましょう。

高額な損害賠償命令の例

事故の概要	賠償命令額
小学生の少年が自転車で下り坂を走行中、対向から歩いてきた60代の女性と正面衝突。後遺障害を負わせた。	約9,500万円
男子高校生の自転車が歩道から車道を斜めに横断し、男性と衝突。後遺障害を負わせた。	約9,300万円
女子高生の自転車が、無灯火で帰宅途中携帯電話に気を取られ歩行中の女性の背後から衝突。後遺障害を負わせた。	約5,000万円
信号無視した男性の自転車が、横断歩道を歩行中の女性と正面衝突。女性は意識不明の重体で数日後死亡。	約5,400万円 禁錮1年10ヵ月 実刑収監

認める場合は許可制に

まず、自転車通勤を認めるのかどうかという点です。認めない場合は、社員に「知らなかった」と言われることがないように、自転車通勤を禁止する旨を規定しておきます。

認める場合は一定の条件を設けて「許可制」にしておくべきでしょう。たとえば次のような条件が考えられます。

■ 任意保険への加入

他人にケガをさせてしまった場合のために保険加入は必須条件とします。1億円くらいまでカバーできるものに加入させるのがよいでしょう（詳細は5ページ）。

■ 駐輪場の確保

迷惑駐輪をしないよう、駐輪場を確

保しているかどうか確認しましょう。たとえば、東京都では条例により、事業主が駐輪場を用意するか、駐輪場を利用していることを書面で確認することが義務付けられています。

■ 安全運転の研修など

法改正がおこなわれ自転車に関する交通ルールが変わっています。社内で研修をおこなったり、資料を配布して確認テストをおこなうなどの対策も必要です。

警視庁の自転車安全教室の資料
http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/bicycle/gakushu_pdf.html

■ 有効期間・許可の取り消し

1年ごとなど定期的に保険の加入状況や駐輪場の確保についてチェックする必要があります。規程に違反した場

合や事故を起こした場合などは許可を取り消すことができるようにしておきます。

業務での利用禁止

冒頭に説明したリスクを考えると、個人の自転車を業務に利用することは禁止した方が良いでしょう。

業務に自転車を利用する必要がある場合は、業務中の事故もカバーできる保険に入っておきましょう。

危険運転の禁止

交通ルールを守ること、また具体的に危険運転の例をあげて禁止しておきましょう。

(例)

- ・信号無視
- ・携帯電話を使用しながらの運転
- ・夜間の無灯火運転
- ・酒酔い運転
- ・ブレーキ不良の自転車の運転 など

懲戒処分

規程に違反して危険な運転をおこなった場合などは、懲戒処分の対象とすることも定めておきましょう。

費用負担・通勤手当

自転車保険の保険料や有料駐輪場の料金は誰が負担するのかも、誤解の生じないように定めておきましょう。

自転車通勤の場合、交通費がかかるわけではありませんが、こうした費用も考慮して通勤手当を支給している会社もあります。ただし、一律〇円とすると残業単価に参入しなければならないので、通勤距離に応じて段階的に額を設定するのが良いでしょう。なお、非課税限度額は、2 km 未満の場合は全額課税などマイカー通勤の場合と同じです。

どんな保険に加入すればいい？



1億円程度までカバーできる保険を

近年の損害賠償例を見てもわかるとおり、1億円程度の賠償限度の保険に加入する必要があります。

自転車の点検整備を受けた時に貼ってもらうTSマークには傷害保険・賠償責任保険が付いています。赤と青の2種類あるうち赤色TSマークは賠償の上限が1億円となっており、一見これで十分なように思えます。しかし、TSマーク付帯保険で補償されるのは死亡または重度後遺障害のみで、骨折などの大ケガを負わせても保険金が下りません。

「自転車保険」または「個人賠償責任保険」に加入しよう

加入しなければならないのは、「自転車保険」または「個人賠償責任保険」という名前の保険です。

自転車保険は、インターネットやコンビニで手軽に加入できるものがあります。比較検討してみると良いでしょう。

個人賠償責任保険とは、日常生活で他人にケガや損害を与えた場合に補償をおこなう保険です。自転車で人にケガをさせた場合も対象となります。

個人賠償責任保険は、火災保険の特約や、車の所有者なら自動車保険の特約として付けられるものがあります。クレジットカードの付帯サービスとして個人賠償責任保険を付けられるものもあります。

特約や付帯サービスの保険は割安で加入できますが、注意点もあります。自動車保険を変えたとき、クレジットカードを解約したときなどに、個人賠償責任保険のことを忘れてしまう可能性があるという点です。

4ページで説明したように、定期的に保険の加入状況をチェックするようにしましょう。

業務中の事故は自転車保険でカバーできない！？

上記の保険でカバーできるのは、個人が（通勤も含め）日常生活において自転車で他人にケガを負わせた場合です。業務中の自転車事故はカバーできません。

業務で自転車を利用させる場合は、会社が「施設賠償責任保険」に加入しておく必要があるのです。

施設賠償責任保険とは、施設や業務に起因するさまざまな損害賠償リスクを補償する保険です。

たとえば次のようなケースです。

- ① 店の看板の留具が腐食していたために、看板が落下し、通行人がケガをした。
- ② 自転車で配達中に、運転を誤り子供に衝突してケガをさせた。

京都府など一部の自治体では、自転車を利用する事業者に施設賠償責任保険への加入を義務付けています。義務化されていない地域でも、自転車事故によるリスクは同じです。施設賠償責任保険の保険料はそれほど高くないので、加入しておくのが安全でしょう。

1,349社・計127億円の 不払い残業代を遡及支払い

厚生労働省は、平成28年4月から平成29年3月までの1年間におこなった是正指導のうち、1企業で不払い残業代の支払額が合計100万円以上となった事案の状況を取りまとめ、公表しました。

不払い残業代を100万円以上支払った企業は1,349社で、支払われた割増賃金は合計127億円にのびりました。

前年度と比べて約27億円の増額となっています。対象となる労働者は約9万8,000人に及びました。

割増賃金の平均額は1企業あたり943万円、労働者1人あたり13万円となっています。

業種別にみると、商業の304社が

最も多く、以下、製造業267社、保健衛生業158社が続いています（グラフ参照）。

参照）。

労働時間の適正な把握を

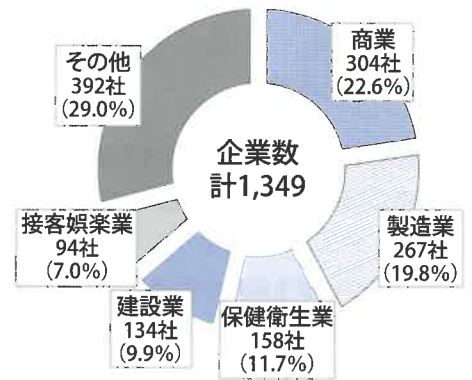
指導を受けた企業は、その後、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、右の事例のような取り組みにより不払い残業の是正に対応しています。

労働基準監督官をさらに増員

政府は、労働基準監督官を来年度100人増員する方針を固めました。

働き方改革の一環として罰則付きの残業規制を設け、違法な長時間労働の取り締まりに向け体制を強化する方向です。

100万円以上支払った企業（業種別）



取組事例

- ▶労働者が記入した申告書の超過勤務時間数とパソコンのログ記録に30分以上の乖離が認められた場合には、理由を明記させ、所属長の承認を得ることとした。
- ▶社内説明会を開催し、すべての作業が終わった後にタイムカードを打刻するなど、労働時間を適正に記録することについて全管理者および労働者に徹底した。
- ▶適正な労働時間管理を実現する仕組みを検討するためのプロジェクトチームを立ち上げた。

受動喫煙対策、 「全館禁煙」が最多

厚生労働省は9月7日、「平成28年労働安全衛生調査」結果を公表しました。この調査は10人以上雇用する民営事業所約14,000所、労働者約18,000人を対象におこなわれました。

リスクアセスメントは半数弱

リスクアセスメントを実施している事業所の割合は46.5%（前回調査47.5%）でした。

リスクアセスメントとは、労働者の安全衛生に関する危険・有害な要因を特定し、そのリスクを見積もり評価することによって、リスクが許容範囲かどうかを判断するものです。平成28年6月から一定の化学物質について

のリスクアセスメントの実施が義務化されています。

メンタル対策は過半数

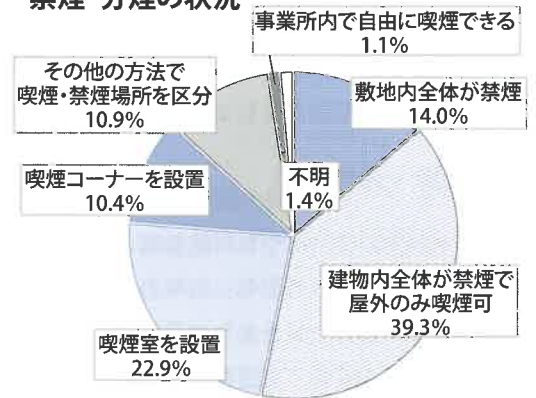
メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合は56.6%（前回調査59.7%）でした。現在の仕事や職業生活に関する強いストレスを感じていると答える労働者は59.5%（同55.7%）、強いストレスの内容は「仕事の質・量」が最も多く53.8%（同57.5%）でした。

受動喫煙対策は86%が実施

受動喫煙防止対策に取り組む事業所の割合は85.8%（前回調査87.6%）でした。

具体的な分煙等の対策方法はグラフのとおりです。「喫煙室」の設置など

禁煙・分煙の状況



は大企業で多く、中小では建物内全体を禁煙とし、屋外で喫煙させるものが多いようです。職場で他の人のたばこの煙を吸引することがある労働者は34.7%（同32.8%）でした。



内容を知らされていない 就業規則は無効?

Q 社内規則に違反した社員を出勤停止にしたところ、そんな規則は知らなかったから無効だと言われました。就業規則は総務部のキャビネットにあり、申出があった社員には見せています。就業規則を確認しなかったのは社員の責任では?

A 周知させていない就業規則は無効です。総務部のキャビネットにしまっていて見たくても見たいと言いつづらばい状態では「周知させた」とは言えず、裁判になった場合は就業規則および就業規則にもとづく懲戒処分も無効と判断される恐れがあります。

* * * * *

懲戒処分をおこなうためには、就業規則等に懲戒事由が定められている必要があります。そして、その就業規則が効力をもつためには労働者に周知させておく必要があります。

周知させていない就業規則は無効であり、無効な就業規則にもとづく懲戒処分も当然無効となります。

どうすれば周知させたことになる?

どうすれば就業規則を労働者に周知させたことになるのでしょうか?

法律では、具体的に次の3つの方法をあげています。

- ①見やすい場所へ掲示したり備え付けたりする
- ②労働者に書面を交付する
- ③労働者がパソコンなど機器を使っている場合でも内容を確認できるようにする

労働者が実際に就業規則を読んだかどうか、内容を認識していたかどうかまでは要求されません。労働者が就業規則の内容を知ろうと思えば知ることができる状態にしておけば「周知させた」ことになるのです。

「周知」をおそろかにしていないか

しかし、就業規則を労働基準監督署に届けるところまではできていても、「周知」の部分をおそろかにしている会社が意外と多いのです。

全員に配布したり、社内イントラにアップして社員がいつでも見られるようにしている会社もありますが、中には、社長の机の引き出しや総務部のキャビネットにしまいこんでいて、見たくても見たいと言いつづらばい状態になっている会社もあります。これでは「周知させた」とはいえません。

また、休憩室など誰でも見られる場所に保管していたとしても、そこに保管していることを社員に知らせていない、あるいは知らせていても「確かに知らせた」と証明できる客観的な証拠が残っていないケースもあります。

就業規則の有効性（周知させていたかどうか）について労使で争いになった場合は、会社側に、周知させたことを証明する義務があるのです。

会社側に大きなリスクが

就業規則を社員に見せたくないと考える経営者は多いようです。就業規則に規定したとおりに残業代を支払っていないから社員に気付かれると困る…などいろいろ理由があるでしょう。

しかし、周知させていないために会

社側が困ることもたくさんあります。就業規則が周知されていないと判断されれば就業規則の内容が丸ごと無効になってしまうのですから、これは大変危険なことなのです。

ご質問にある懲戒処分もその1つです。明らかに懲戒処分に該当するケースでも、懲戒処分を定めた就業規則が周知されていなければ就業規則が無効、それに伴い懲戒処分も無効と判断されてしまう可能性があります。

過去の裁判例では、横領やタイムカードの不正打刻をおこなっていた社員を懲戒解雇したところ、会社側が就業規則を周知させていたことを証明できなかったために懲戒解雇が無効と判断されたケースもあります。

出向などの異動命令も、就業規則が周知されていなかった場合は無効と判断される恐れがあります。

周知させたと証明できるように

就業規則のありかを知らせたかどうかという些細な問題ですが、これが否定されたときのインパクトは相当大きなものです。会社側は「確かに周知させた」と証明できるようにしておかなければなりません。

パソコンの共有フォルダに保存しておくにせよ、休憩室の本棚に入れておくにせよ、就業規則がその場所にあるということを労働契約書に明記しておくなどの対策が必要でしょう。また、印刷した就業規則を一人ひとりに配る場合でも受領のサインをもらっておくとよいでしょう。





年金の保険料は何年払えばいい？



年金は10年保険料を支払えばもらえるって本当ですか？

老齢年金の受給に必要な保険料の納付などをした期間（これを「受給資格期間」といいます）は、これまで25年でしたが、今年の8月から法律が変わり10年に短縮されました。

年金の加入は、およそ20歳から60歳までの40年間ですが、失業していたり、年金への理解がないため保険料を支払わなかった人など、現在、年金受給資格を満たさない人が沢山いるのです。このような人達の老後の生活を救済するため、今回、大幅に必要な期間が短縮されました。



では、私はもう10年間は保険料を支払っているのに、後の期間は支払わなくても大丈夫ですね。

いいえ、公的年金制度の保険料は、

定められた要件に該当する場合、すでに受給に必要な期間を満たしていても支払う義務があります。日本国内に住んでいれば日本人に限らず外国籍の人であっても同様です。

そもそも、将来受け取る老齢年金の額は、保険料を支払ってきた期間に応じて決まってくるから、10年程度支払っただけでは、これだけで生活に十分な額になるとは言えません。10年で受け取れるというのは、やむを得ず保険料を支払うことができなかった人について、あくまでも支払ってきた保険料を無駄にさせない措置といえるでしょう。



そもそも、年金はいくらくらいもらえるものですか？生活に十分な額ですか？

加入してきた制度が、国民年金（自営業者などが加入）か厚生年金（会社

員などが加入）かで大きく変わります。

ここでは計算方法は省きますが、平成27年の厚生労働省の統計によると、国民年金の場合の年金額の平均は月5万5千円ほど、厚生年金（基礎年金を含む）の場合の年金額の平均は月14万8千円ほどです。

たとえば、国民年金で10年保険料を支払っただけでは、年金額は月2万円にも満たないのです。

老後の生活費は一般に夫婦世帯で月20万円～30万円といえます。ある程度の貯蓄があったとしても、年金を受け取れるかどうかで生活が大きく変わります。若いうちからしっかり保険料を払っておきましょう。



労働ひとこと

近年、アイコスなど「電気加熱式タバコ（電子タバコ）」の人気の高まっています。煙が出ないため副流煙の問題はないとされていますが、分煙ルールは自治体や場所によってまちまちで、少し混乱していると言えるかもしれません。職場の分煙ルールにおいても、この電子タバコの取り扱いが問題になることがあります。

禁煙のために従来のタバコから電子タバコに切り替えた人は、喫煙所で電子タバコを吸うのはイヤなのだそうです。有害な煙が出ないのだから

電子タバコは禁煙エリアで吸ってもいい？

ら周囲に迷惑をかけていない、禁煙エリアで吸いたいという声もあります。

しかし、絶対に害がないとはい

切れないため、隣で電子タバコを吸われるのは抵抗があるという人も多いようです。また、煙は出なくても水蒸気が出るため、タバコを吸わない人から見ると、普通のタバコと電子タバコの見分けがつかないという問題もあります。

電子タバコについては、今のところまだはっきりと法律上のルールが整備されていませんが、職場の実情に応じてルール作りが必要な場合もあるでしょう。