T&M労務通信

6 2018

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・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続　ASP給与計算（低価格）

CONTENTS

page
1　働き方改革の推進に向け 監督署内に特別チームを編成
2　特集　対象者は？　報酬になるもの／ならないものは？ 算定基礎届の提出時期になります
4　TOPICS
●新しくなったテレワークガイドライン
●年齢ごとの賃金格差は縮小
●35 歳以上の９割が「学び直し」したい
6　すっきりわかる。雇用保険 有期契約の更新上限を設けて雇い止め。雇用保険の取り扱いはどうなる？
7　人事労務の法律ミニ教室 販売ノルマ、売れ残りを社員に買ってもらっていい？
8　ちょっと教えて！ 老齢年金 老齢年金の支給額の通知。内容をよく理解したい
8　労務ひとこと 無期転換ルール逃れの雇い止め？

働き方改革の推進に向け
監督署内に特別チームを編成

厚生労働省は４月より、全国の労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成することを発表しました。労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図ることが目的です。

＊　＊　＊　＊　＊

このチームは２つの班で編成されています。

「労働時間相談・支援班」は、全国の労働基準監督署内に「労働時間相談・支援コーナー」を設置するなどし、主に中小企業の事業主に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援をおこないます（右参照）。

「調査・指導班」では、任命を受けた労働基準監督官が、長時間労働を是正するための監督指導をおこないます。

早く動き始めることが大切

働き方改革関連法案は、裁量労働制のデータ問題などから議論が紛糾しましたが、４月６日に修正後の法案が国会に提出されました。

働き方改革や長時間労働削減の取り組みは結果が出るまで時間がかかるものです。特に中小企業では「何をやればいいのかわからない」と、無策のまま長時間労働を放置している例も見られます。早く動き始めることが大切でしょう。

労働時間相談・支援コーナー（全国の労働基準監督署に設置）

主に中小企業の事業主を対象に、窓口と電話で、以下のような相談を受け付ける。

①時間外・休日労働協定（36 協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
②変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
③長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
④労働時間などの設定についての改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内

［受付時間］
8 時 30 分～ 17 時 15 分
（平日のみ）

特 集 対象者は？　報酬になるもの／ならないものは？

算定基礎届の提出時期になります

毎年７月は「算定基礎届」の提出時期です。社会保険は、被保険者が会社から受ける給与等（報酬）を等級区分にあてはめて「標準報酬月額」を決定し、保険料や給付額の計算をおこないます。実際にもらっている報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけ離れないように、毎年１回、標準報酬月額の見直しが実施されます。この手続きを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。大切な手続きですから、ポイントを確認しておきましょう。

入退社手続きを忘れていませんか？

算定基礎届の対象となるのは、その年の７月１日現在の被保険者です。ただし、次のいずれかに該当する人は除かれます。

算定基礎届の対象にならない人

①６月１日から７月１日までの間に被保険者となった人

②４月、５月、６月のいずれかに昇降給などで固定的賃金が変動し、７月、８月、９月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する予定の人

③７月、８月、９月のいずれかの月に「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出する予定の人

入社・退社の手続きを忘れている人がいないかどうか、また、４～６月の間に昇降給や通勤手当の変更などをした人がいないかどうか、確認しておきましょう。

報酬の計算

算定基礎届では、４～６月に被保険者に支払った報酬を届け出ます。

この３ヵ月の報酬の平均を、一定の幅で区切った等級にあてはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。たとえば、３ヵ月の報酬の平均が 23 万円以上 25 万円未満の人の標準報酬月額は「24 万円」となります。この額をもとに保険料や給付額が計算されます。

17 日未満の月は除く

原則３ヵ月の報酬の平均ですが、報酬の支払いの基礎となった日数（「支払基礎日数」といいます）が 17 日未満の月については、平均額の計算から除くことになっています。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく報酬の支払対象期間の暦日数が「支払基礎日数」となります。ただし、月給制でも欠勤日数分だけ報酬が減額される場合は、会社が定めた所定労働日数等から欠勤日数を差し引いた日数がその月の「支払基礎日数」となります。たとえばその月の所定労働日数が 21 日、欠勤控除日数が２日の場合、21 日－２日＝ 19 日が支払基礎日数ということです。

４～６月すべての月の支払基礎日数が 17 日未満の場合は、標準報酬月額は従前と同じ額となります。ただし、この場合でも届出は必要です。また、パートタイマーについては特別な取り扱いがあります（Q＆A参照）。

金銭以外で支給する場合は？

報酬とは、原則「労働の対償」として受けるものすべてをいいます（３ページの表参照）。社宅や給食など、金銭以外で支給するもの（現物給与）も含まれます。

これらは「一食あたり○○円」など都道府県ごとに一定の額が定められており、計算された現物給与の額と金銭で支払われる報酬の額とを合わせて標準報酬月額が決まります。

今年４月から現物給与として都道府県ごとに定める食事の評価額が改定されました。

具体的な額は日本年金機構のホームページをご覧ください。

新しい標準報酬月額は９月分から

新しい標準報酬月額は、原則９月（10 月納付分）から翌年８月（翌年９月納付分）まで適用されます。

◆報酬になるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	●基本給(月給、週給、日給など) ●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など) ●賞与等(年4回以上支給のもの)※	●病気見舞金、災害見舞金、慶弔金など ●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等(年3回以下支給のもの)※
現物で支給されるもの	●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服(勤務服でないもの) ●給与としての自社製品など	●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合) ●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合) ●被服(事務服、作業服等の勤務服など)

※年４回以上支給される賞与等は、７月１日前１年間に支払われた合計額を12で割った１ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。年３回以下の場合は賞与支払届を提出し、賞与として保険料を徴収されます。

Q ７月１日に退職した人は対象にならない？

A 算定基礎届は原則として７月１日現在の被保険者全員について提出します。

７月１日に退職した人は７月２日に資格を喪失するので、７月１日時点ではまだ被保険者で、算定基礎届の対象となります。

Q 産休・育休や長期療養で無給の人は？

A 出産・育児や病気で休職していて、４～６月に報酬が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額はゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で標準報酬月額が決定されても保険料が徴収されるわけではありません。

Q パートタイマーは月 17 日未満の人が多いのですが…

A 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

①４～６月のうち、支払基礎日数 17 日以上の月がある場合は、17 日以上の月だけで報酬を平均する。

②３ヵ月とも 17 日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が 15 日以上ある月だけで報酬を平均する。

③３ヵ月とも 15 日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

※ パートタイマーへの社会保険の適用拡大がおこなわれています。これにより特定適用事業所などに勤務する一定のパートタイマーについては「17 日以上」ではなく「11 日以上」あるかどうかで判断することになります。

Q ６ヵ月定期券を現物で支給した場合は？

A 定期券の額を６で割って１ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からもれやすいので注意してください。

Q 転勤で４月から定期代が上がった場合は？

A 通勤手当は固定的賃金です。４月に固定的賃金が変動し、改定の要件を満たした場合は７月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、２ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

Q 毎年４～６月に残業が多いと損をするのでは？

A 確かに、４～６月に残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。７月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金が変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、１年間、保険料の負担は大きいままです。

そこで、このようなケースについては、過去１年間（前年７月～当年６月）の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い（「年間平均による保険者算定」）があります。ただし、次の３つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

①４～６月で算定した額と過去１年間で算定した額に２等級以上の差があること

②その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること

③被保険者本人が同意していること

Q ５月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

A ５月に昇給し、５～７月の３ヵ月で２等級以上報酬が変動する場合は、８月に月額変更届を提出することになるので、８月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ５～７月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては８月、９月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

新しくなった テレワークガイドライン

働き方改革が進められるなか、柔軟な働き方の1つとしてテレワーク※1を導入する企業が増えています。東京オリンピックの開会式がおこなわれる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、交通混雑の緩和を図る取り組みなども広がっています。

今年2月、厚生労働省は「雇用型テレワーク」の適切な導入・実施に向けたガイドライン※2を策定しました。

※1 在宅勤務やサテライトオフィスなどインターネット等を利用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと

※2 正しくは「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

適切な労務管理が普及のカギ

テレワークは企業と従業員の両方にとってさまざまなメリットがあります。

しかし、会社以外の場所で働くため、仕事と仕事以外の切り分けが難しい、長時間労働になりやすいといった課題も指摘されており、適切な労務管理の実施は、テレワークの普及の前提となる重要な要素と言えるでしょう。

ガイドラインの変更点

テレワークについては2005年に策定された通称「在宅勤務ガイドライン」があります。

今回新たに策定されたテレワークガイドラインでは、図1のような点が変更・追加されています。

このうちいくつか具体的に紹介しましょう。

図1：主な変更・追加点

- モバイル勤務の活用方法を追加
- 労働時間の把握方法について具体化
- 中抜け時間の扱い
- 移動時間中のテレワークについて
- 部分的にテレワークをおこなう際の移動時間の扱い
- フレックスや裁量労働制をテレワークでも活用できることを明示
- 時間外・休日労働の労働時間管理について具体化
- 長時間労働防止のための手法

◆ 中抜け時間の扱い

在宅勤務等では、労働者が業務から離れる時間が発生しがちです。いわゆる「中抜け時間」です。

この「中抜け時間」について、使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合は、休憩時間や時間単位年休として取り扱うことが可能と定められました。

◆ 移動時間中のテレワークについて

テレワークが可能な環境が整っている場合、パソコンなどを使って通勤時間や出張旅行中の移動時間に業務をおこなうことも可能です。こうした移動時間中のテレワークについて、使用者の明示または黙示の指揮命令下でおこなわれるものは労働時間に該当することが示されました。

◆ 部分的にテレワークをおこなう際の移動時間の扱い

半日は会社、半日は自宅など、勤務時間の一部でテレワークをおこなう場合、就業場所間の移動時間の取り扱いが問題となります。これについては、使用者の指揮命令下に置かれている時間であるかどうかによって図2のように労働時間に該当するか判断されるとしています。

◆ 長時間労働防止のための手法

テレワークでは労働者が使用者と離れた場所で勤務をするため長時間労働を招く恐れがあることが指摘されています。そのためガイドラインでは、使用者は長時間労働による健康障害防止を図ることを求めています。

具体的な手法として図3のようなものが例示されています。

図2： 部分的にテレワークをおこなう際の移動時間の扱い

使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、その自由利用が保障されている時間

↓

休憩時間として取り扱うことが可能
▶ただし、この場合でも、使用者の指示を受けてモバイル勤務等に従事した場合は、その時間は労働時間に該当

使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じており、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間

↓

労働時間に該当

図3： 長時間労働防止のための手法（例）

①メール送付の抑制
役職者等から時間外、休日または深夜におけるメールを送付することの自粛を命ずる

②システムへのアクセス制限
外部のパソコン等から深夜・休日はアクセスできないよう設定すること

③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等
業務の効率化やワークライフバランスの実現の観点から、時間外・休日・深夜労働を原則禁止とすることまたは使用者等による許可制とすること

④長時間労働等を行う労働者への注意喚起
長時間労働が生じるおそれのある労働者や、休日・深夜労働が生じた労働者に対して、労働時間の記録や、労務管理システムを活用して注意喚起をおこなうこと

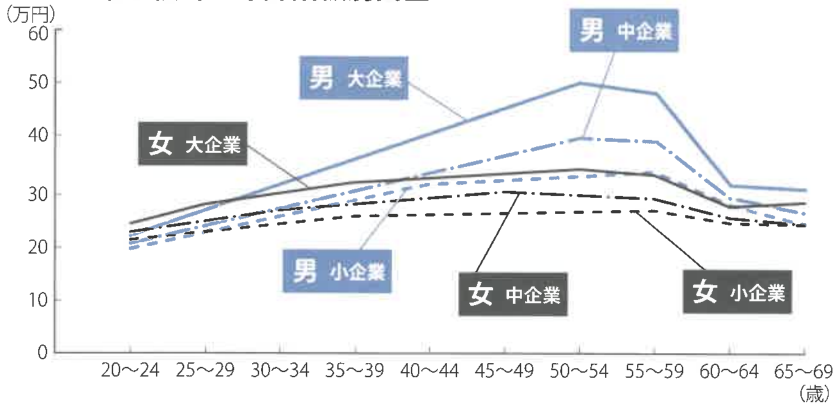
年齢ごとの賃金格差は縮小

厚生労働省は2月28日、平成29年「賃金構造基本統計調査」の結果を発表しました。10人以上の常用労働者を雇用する民間企業49,541社について集計したものです。

男女間の賃金格差は過去最少

一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の月額賃金※1の平均値は、男女計304,300円（年齢42.5歳、勤続12.1年）、男性335,500円（年齢43.3歳、勤続13.5年）、女性246,100円（年齢41.1歳、勤続9.4年）となっています。前年と比べると、男女計及び男性では0.1%増加、女性では0.6%増加となっています。女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差は過去最少となっています。

企業規模・性・年齢階級別賃金



※1　平成29年6月分として支払われた所定内給与額（諸手当を含み、時間外手当等を除く）

男女ともにピークは50~54歳

男女別に賃金カーブ※2をみると、男性では、年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50~54歳で424,000円とピークとなり、その後下降しています。

女性も、50~54歳の270,000円がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

※2　年齢（階級）とともに変化する賃金の状況をグラフで表したものをいいます。

年齢階級間の賃金格差は縮小

年齢階級別の賃金を前年と比べると、男性では、39歳以下の各層で増加、40歳以上では55~64歳層を除いて減少となっています。

女性では、30~34歳層を除くいずれの年齢階級も増加しており、男女ともに年齢階級間格差は縮小しています。

35歳以上の9割が「学び直し」したい

人材サービスのエン・ジャパンが、転職サイトを利用する35歳以上のユーザー約2,200名を対象におこなったリカレント教育に関するアンケート調査の結果を公表しました。リカレント教育とは、社会人が生涯にわたり学び直しをおこなう教育システムのことを言います。

今後の人生を有意義にするため

調査結果では、90%が「今後リカレント教育を受けたい」と回答。受けたいと思ったきっかけは、第1位「今後の人生を有意義にするため」(67%)、同率で第2位「教養を深めるため」「就職や転職のために必要性を感じたため」(51%)でした。

学びたいこととして「英語などの語学力」「経営・ビジネスに必要な知識や能力」「専門的な資格の取得」などが上位を占めました。

その他、リカレント教育で実現したいこととして、グラフのような自由意見が出ています。

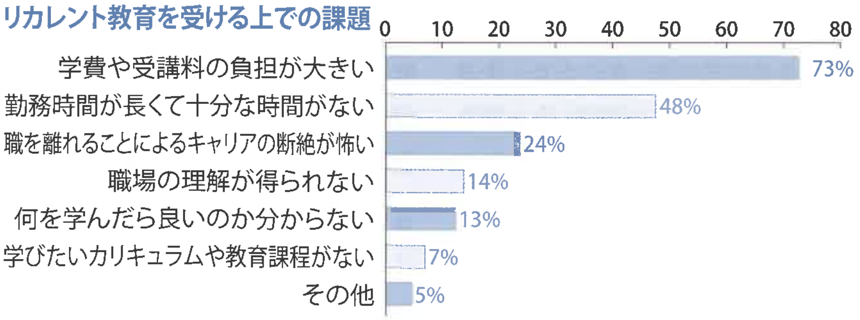
90%の人が「受けたい」と答えたリカレント教育ですが、一方で「学費や受講料の負担が大きい」「勤務時間が長くて十分な時間がない」などの課題もあがっています。

リカレント教育で実現したいこと（自由意見）

新たな物事に対して、インターネットやIOTなど今まで無かったことは学んでいかないと対応も理解も出来ない。取り残されるだけになる。

人生100年時代。健康年齢のみならず社会貢献年齢の長寿化も実現する必要がある。

リカレント教育を受ける上での課題



有期契約の更新上限を設けて雇い止め。雇用保険の取り扱いはどうなる？

Q 無期転換ルールへの対策として、有期契約の更新上限を4年に設定することになりました。

4年に到達して雇用を終了する場合、雇用保険の取り扱いは、助成金がもらいにくくなる「事業主都合」の離職とはなりませんよね？

A 法律の施行から5年経つ今年4月より「無期転換ルール」※1の影響が本格的に出始めるため、平成30年2月5日以降の有期契約労働者の更新上限到来による離職について、雇用保険の取り扱いが一部変わり、労働者の保護が手厚くなっています。なお、これら変更された取り扱いにおける喪失原因は原則として「事業主都合」にはなりません。

※1 有期労働契約を繰り返し更新し、契約が通算5年を超えることとなった際、労働者が申し出ることで無期雇用に転換できるもの。

無期転換ルールの影響

改正法の施行により、有期契約労働者の無期転換を防止する必要があると考える企業の中には、5年以下の契約更新上限を設けるなどして、そもそも該当者がでないよう対策をとっているケースも見受けられます。

法改正は、かえって有期契約労働者の離職時期を早めるのではないかという見方もありました。そのため、企業の無期転換防止により離職したと考えられるような図の3つのケースでは、雇用保険の失業給付（「基本手当」といいます）について、平成30年2月5日以降（平成34年3月31日まで）、「特定受給資格者」※2または「特定理由離職者」※3として、基本手当の所定給付日数（手当を受給できる日数の上限）が一般の受給資格者より手厚くなります。

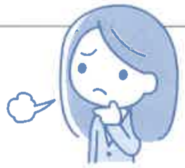
※2 倒産、解雇などにより再就職の準備なく離職した者
※3 有期契約が更新されずに離職した者（本人が更新を希望していない場合を除く）

取り扱いが変更された3つのパターン

①上限追加
採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された人、または不更新条項が追加された人

②上限引き下げ
採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人

③4年6ヵ月以上5年以下の上限
基準日（平成24年8月10日）以後に締結された4年6ヵ月以上5年以下の契約更新上限が到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く。）ことにより離職した人



期間満了のルールの基本

まず、有期契約労働者の期間満了について、次の2つのルールを確認しましょう。

1つ目は、「あらかじめ定められた更新上限により離職する場合」は、解雇など事業主都合ではないので、原則、離職者は一般の受給資格者になります。

2つ目は、通算雇用期間が3年以上かどうかです。長期にわたり契約更新を繰り返すと、労使とも契約の継続を期待すると考えられるため、雇用保険では、期間満了による場合であっても「特定受給資格者」にする場合があるなど3年を1つの基準としています。

3つのケースを新たに追加

今回、無期転換ルールの導入に関連するケースについて、「特定受給資格者」または「特定理由離職者」となる対象が追加されました。つまり、上の図のように、労働契約に①「更新上限を追加」したり、②「更新上限を引き下げる」などは、無期転換を防ぐことが目的であると考えられるため、更新上限の到来であっても、「特定受給資格者」（通算期間3年以上の場合）または「特定理由離職者」（通算期間3年未満の場合）とするものです。

また、③「4年6ヵ月以上5年以下の上限」の到来についても、「特定受給資格者」として取り扱います。ただし、改正法の公布日（平成24年8月10日）前から同じ事業所の有期契約労働者に対して契約更新上限が設定されていた場合は除かれます。また定年後の再雇用についても除かれます。

なお、この変更に伴い離職証明書の書き方も変更されています。ハローワークに提出する際には、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情がわかる書類を添付する必要があります。

販売ノルマ、売れ残りを社員に買ってもらっていい？

Q 季節商品の販売について、社員にノルマを課しています。売れ残った場合、廃棄するのはもったいないので社員に割引価格で販売することもあります。

強制ではなく任意で買ってもらうなら問題ないですよね？

A 販売ノルマを課す事は問題ありませんし、売れ残りを社員に割引価格で販売することも、任意で買ってもらうのであれば問題ありません。しかし、実質的にノルマを達成できなかった分を買い取らなければならないという運用にならないよう注意が必要でしょう。

ノルマ未達成者へのペナルティ

営業職や店員に販売ノルマを課すことは多くの会社で実際におこなわれており、法律上も特に問題はありません。

通常は、ノルマ達成者に対する昇進や昇給、ボーナスの増額など、プラスの対応がおこなわれることが多いでしょう。

しかし、達成者へのプラス対応ではなく、未達成者へのマイナス対応をする会社があります。たとえば、未達成者に罰金を課して給与から天引きするなどといった対応です。

これは明らかに労働基準法違反となります。具体的には、次の部分に違反することになります。

・賠償予定の禁止（第16条）
使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはなりません。

↓

6ヵ月以下の懲役
または30万円以下の罰金

・全額払いの原則（第24条）
賃金は全額労働者へ支払わなければならず、一方的な天引きは許されません。
例外として控除が認められているのは税金や社会保険料、労使協定によって定められた社宅家賃や互助会会費など、ごく限られたものだけです。

↓

30万円以下の罰金

ノルマ未達成者は減給、降格させるなどの取り扱いも不合理な内容であれば違法となりますし、むしろ適法と判断されるケースがまれでしょう。

ノルマ未達成者へのペナルティは何かと問題が起こりやすいのです。

未達成分を買い取らせるのは？

では、罰金や減給ではなく、未達成分を自腹で買い取ってもらうという方法はどうでしょうか？

近年、営業成績を上げるために従業員が自腹で商品を購入する行為が、問題視されています。アパレル業界やコンビニ、保険業界、郵便局など多くの業界でこうした実態が問題となっています。

ノルマ未達成分を強制的に自腹で買い取らせるという行為は業務命令権の濫用・逸脱であり違法です。

さきほど「全額払いの原則」を紹介しましたが、賃金の一部で強制的に会社の商品を購入させることは、賃金を減額しているのと実質的に同じことです。つまり、全額払いの原則の趣旨に反するのです。

任意で買ってもらう場合は？

ノルマとは関係なく、ご質問のケースのように売れ残りを廃棄するのがもったいないから社員に割引価格で買ってもらうというケースもあるでしょう。割引で一般より有利に買えるのであれば喜んで買うという人もいるかもしれません。

しかし、現場では売れ残りを買わなければならないような空気になることも考えられます。特に販売ノルマを課していた場合は、暗黙の了解で未達成分を買わなければならないという雰囲気になりがちです。

割引価格で「任意」としていても、明らかに一般的に不必要な量または多額の購入がある場合は「実質的には給与からの減額」であり違法と判断されることもあるので注意が必要です。

トラブルを防ぐためには、「自由意志が前提であり、購入を強制するものではない。強制してはいけない」と全従業員および管理職に周知した上で希望者に販売するなど、対策が必要でしょう。

老齢年金の支給額の通知。内容をよく理解したい

老齢年金の支給額の通知が来ましたが、「報酬比例部分」などと、よくわからない用語が書かれています。年金のおおまかな内容を教えてください。

老齢年金の概要を確認しましょう。

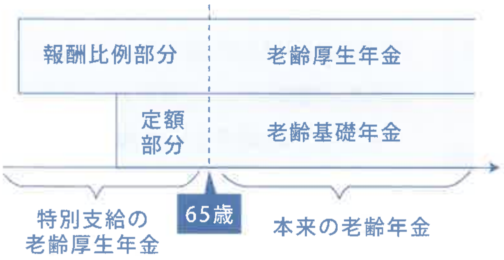
まず、老齢年金は図のように65歳未満と65歳以降で構成が大きく変わります。まずは、ここを押さえておきましょう。65歳未満が古い法律にもとづき経過的に支給されているもので、65歳以降が今の法律にもとづき本来支給されるものなのです。

65歳未満で支給されるものを「特別支給の老齢厚生年金」といい、厚生年金等の被保険者だった期間が1年以上ある人に支給されます。つまり、厚生年金等に加入したことがない人には支給されません。

その内訳は、「定額部分」と「報酬比例部分」で構成されていますが、経過的に支給されるものなので、受給者の性別と生年月日によって支給開始年齢が60歳から64歳まで段階的に引き上げられ、最終的に年金は原則65歳から受け取ることになります。

たとえば、昭和22年7月生まれの男性の場合は、「報酬比例部分」が60歳から、「定額部分」が64歳から支給されます。ただし、厚生年金保険の被保険者期間が44年以上の場合など一部特例もあります。

老齢年金の概要



では、65歳からは、どうなりますか。

65歳以降の年金は、国民年金から支給される「老齢基礎年金」と、厚生年金から支給される「老齢厚生年金」※で構成されます。

※一般に「定額部分」より「老齢基礎年金」の額の方が少なくなるため、この差額（一定の額）を「老齢厚生年金」の方に加算して支給されます。これを「経過的加算」といいます。

これらが、ベースになる年金です。ここに、一定の配偶者や子がいる場合の「加給年金」が加算されたり、「厚生年金基金」の加入期間がある人の加算がされたりします。また、在職中のための減額など様々なケースで支給額が変わってきます。

労務ひとこと

無期転換ルール逃れの雇い止め？

大学に勤務していた元契約職員が、雇い止めを不当だとして大学側に雇用継続と給与の支払いを求めた訴訟について3月6日、高知地裁で判決がありました。

就業規則には、更新の上限を3年とすることが明記されていましたが、これまでは3年の雇用期間が満了しても、公募を通じて事実上優先的に契約職員を再雇用するという運用がおこなわれてきたといいます。元契約職員は、急に雇い止めされるようになったのは改正労働契約法の無期転換ルールを逃れるためであり、解雇権の濫用にあたると主張していました。

判決では、大学側が上限を明記していたことや、契約職員から準職員になる制度を設けるなど正規雇用への転換を進めていた点を重視し、元契約職員の訴えを退けました。

改正労働契約法の施行から5年を迎える2018年4月以降、無期転換ルールをめぐる争いは増加すると予想されます。また、こうした裁判の報道に触れ、自分が雇い止めされたことに疑問を持つ労働者も増えてくることでしょう。