

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

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 手当不支給は一部違法<br/>非正規との待遇格差に初の最高裁判決</p> <p>2 <b>特集</b> 3年の期間制限。対策はできていますか？<br/><b>労働者派遣の「2018年問題」9月が節目</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●新社会人。<br/>やる気に火がつくセリフ、奪われるセリフ<br/>●確定拠出年金法の改正<br/>中小企業が使いやすい仕組みへ<br/>●パート・アルバイト時給調査、<br/>三大都市圏で平均1,021円。全職種で増加</p> | <p>6 すっきりわかる。健康保険<br/>病気療養のために退職後、死亡。<br/>埋葬料の支給手続きは？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>フレックスタイム制では<br/>欠勤控除できないって本当？</p> <p>8 ちょっと教えて！老齢年金<br/>働くと老齢年金は減ってしまう？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>建設や農業など5業種にも外国人就労を拡大か</p> |
|---|--|

## 手当不支給は一部違法

# 非正規との待遇格差に初の最高裁判決

正社員と非正規社員の待遇格差をめぐる2つの訴訟において、6月1日に最高裁の判決が言い渡されました。

労働契約法20条では、労働者が有期契約か無期契約かによって待遇に「不合理な格差」を設けることを禁じています。これは、業務内容などが同じであれば待遇をまったく同じにしなければならないというのではなく、「不合理な」格差を設けてはいけないというものです。

この点についてはこれまでいくつもの裁判で争われてきましたが、今回初めて最高裁の判断が示されました。

### 契約社員や定年後再雇用の格差

1つ目の訴訟は物流会社「ハマキョ

ウレックス」の契約社員が、手当の格差是正を求めたものです。最高裁では、労使交渉の経過や経営判断にも一定の理解を示した上で、6つの手当のうち5つを「不合理な格差」と認定しました。

もう1つの訴訟は、運送会社「長澤運輸」に定年後再雇用された嘱託社員が、定年前と同じ業務をおこなっているのに賃金が約2割減額されるのは不当と訴えたものです。

最高裁では、老齢厚生年金の支給が予定されていること、年金の支給までは調整給が支給されるなど収入の安定に配慮していたことから「能率給・職務給」「賞与」など大半の項目で格差を「不合理ではない」と判断しています。

### 賃金項目ごとに判断

いずれの訴訟も、賃金総額の比較だけでなく賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきという判断が示されており、その手当はどのような趣旨で支払われているのか、そこに正社員と非正規社員で差を設ける意味はあるのかといったことが一つひとつ丁寧に見られています。

たとえば、「皆勤手当」は出勤を確保する必要性から設けられたものであり、同じ職務であれば正規・非正規でその必要性に差異が生じるものではないため格差は「不合理」といった具合です。

今後多くの企業が賃金体系の見直しを迫られることになるかもしれません。

**特集** 3年の期間制限。対策はできていますか？

# 労働者派遣の「2018年問題」9月が節目

平成27年の派遣法改正で派遣期間の制限が大きく見直され原則3年に統一されました。期間制限に違反するなど違法状態があれば「申込みみなし制度」が適用され派遣先が派遣スタッフに直接雇用の申し込みをしたとみなされます。今年の9月30日でこの法改正から3年を迎え、トラブルの多発が危惧されることから「労働者派遣の2018年問題」と言われています。現在、派遣を受け入れている企業、派遣とまぎらわしい状態の請負契約を結んでいる企業は注意が必要です。

## 違法派遣と申込みみなし制度

派遣法の「申込みみなし制度」とは、違法な派遣（下参照）を受け入れた時点で派遣先が派遣スタッフに対して直接雇用の申し込みをしたとみなす制度です。

雇用の意思に関わらず申し込みをしたとみなされるため、派遣スタッフが承諾しさえすれば派遣先で直接雇用されることになり、派遣先はこれを拒むことはできません。

ただ、直接雇用と言っても正社員と同じ条件で雇用しなければならぬわけではありません。基本的には、もともとその派遣スタッフと派遣会社との間で決められていた労働条件（雇用契約期間や時給など）がそのまま適用されます。ただし、派遣先の就業規則でそれを上回る条件を定めている場合はそちらが適用されます。

なお、派遣先が違法派遣と知らず、知らなかったことに過失がない場合は「申込みみなし制度」は適用されません。

「申込みみなし制度」自体は平成27年からすでに始まっているので、派遣を受け入れている企業は違法派遣には十分気をつけていることでしょう。今回注意したいのは③の期間制限です。

## 2つの期間制限

平成27年の派遣法改正により、これまで業務ごとに設定されていた派遣期間の制限が見直されました。

改正後の派遣期間は、次のとおり2つのくくりで制限されます。

- (A) 派遣先の「事業所単位」の期間制限
- (B) 派遣スタッフ「個人単位」の期間制限

### (A) 事業所単位で3年の期間制限

派遣先の同一の事業所\*において原則3年を超えて派遣スタッフを受け入

れてはいけないというルールです。この期間制限は人を入れ替えてもリセットできないため、派遣スタッフXさんを2年受け入れたなら、その事業所ではXさんでもYさんでも後1年しか派遣スタッフを受け入れることができないのです。

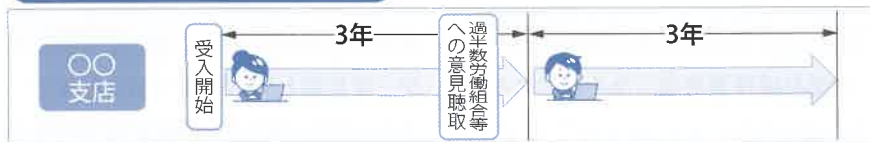
\*事業所は雇用保険の適用事業所と同じ考え方です。

ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）から意見を聴いた上であれば（以下「意見聴取」と言います）、さらに3年を限度として期間を延長できます。

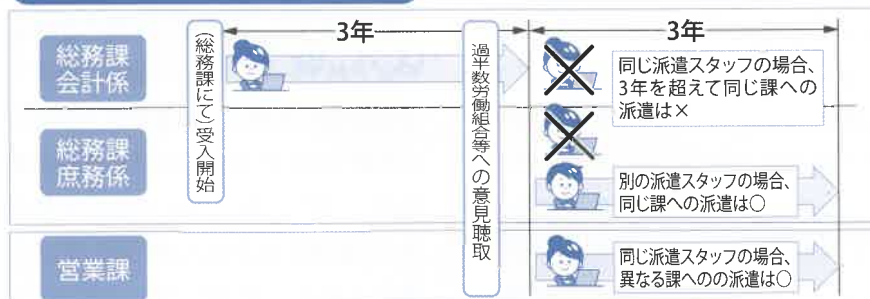
### (B) 個人単位で3年の期間制限

意見聴取により（A）の期間を延長した場合でも、3年を超えて同一の派

#### 派遣先の「事業所単位」の期間制限



#### 派遣スタッフの「個人単位」の期間制限



#### 「申込みみなし制度」の対象となる違法派遣

- ① 派遣禁止業務に従事させたとき
- ② 無許可派遣をおこなう事業主から派遣を受け入れたとき
- ③ 期間制限に違反して派遣を受け入れたとき
- ④ いわゆる偽装請負

遣スタッフを受け入れることはできません。これが「個人単位」の期間制限です。ただ、こちらの場合は人を入れ替えればリセットできるので、Xさんを3年受け入れた後、Yさんを3年受け入れることが可能です。

また、同じ人でも組織単位を変えれば受け入れ可能です。たとえばXさんに総務課で3年働いてもらった後、営業課で3年働いてもらうといった具合です。

組織単位とはいわゆる「課」や「グループ」を指し、次のように定義されています。

- ・業務としての類似性、関連性があるもの
- ・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

別組織かどうかは会社にとって都合良く解釈しないで、慎重に判断する必要があります。念のため労働局などに確認するのが良いでしょう。

### (A) (B) の期間制限の例外

(A) (B) の期間制限は、以下の場合は例外として適用されません。

- ①派遣元で無期雇用される派遣労働者
- ②60歳以上の派遣労働者
- ③有期プロジェクト業務
- ④日数限定業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）
- ⑤産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務

派遣スタッフがこれらに該当する場合は、(A) や (B) の期間制限を気にせず受け入れることが可能ということです。

人手不足や無期転換ルールの影響などから派遣元で無期雇用される派遣スタッフも増えているようです。派遣期間の制限を気にせず働いてもらいたい場合は無期雇用の派遣スタッフの活用を進めても良いでしょう。

なお、派遣の受け入れ間隔が3ヶ月を超えて空いていた場合は、期間継続がリセットされます。これをクーリング期間と言います。

### 節目でトラブル顕在化の可能性

冒頭で、違法な派遣を受け入れた時点で派遣先が派遣スタッフに対して労働契約の申し込みをしたとみなすと説明しました。

例えば、禁止業務に従事させているなど何らかの違法状態に派遣スタッフが気付いていたとしても、派遣期間の途中で「申込みみなし制度」を利用することは少ないかもしれません。しかし、3年の期限を迎え、自分が派遣打ち切りとなる場合、そのタイミングで「申込みみなし制度」を利用する可能

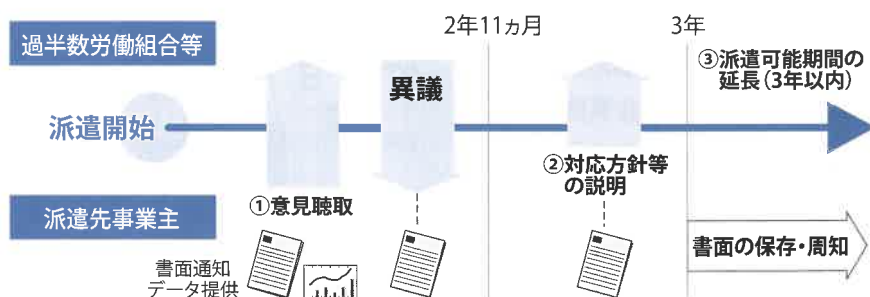
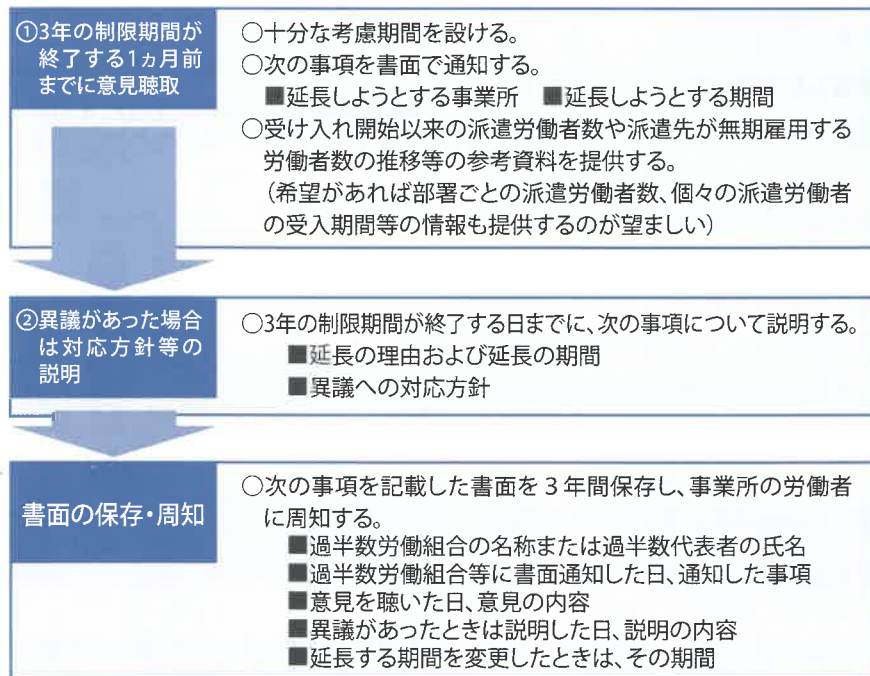
性は十分あります。

いまの時点で誰も「申込みみなし制度」を利用する人がいないからといって安心してはいけません。

請負契約を結んでいる場合も、実態として派遣になっていないか注意が必要です。いわゆる偽装請負と判断されれば「申込みみなし制度」が適用されるからです。

また、意見聴取手続きの不備を指摘される可能性もあります。適正な意見聴取手続きを経ずに期間を延長している⇒違法派遣⇒「申込みみなし制度」の適用、となるわけです。意見聴取手続きに不備がないか注意が必要です（下参照）。使用者が指名したなど過半数代表者の選出方法に不備があった場合も違法となります。

### 意見聴取の流れ



## 新社会人。やる気に火がつくセリフ、奪われるセリフ

ソニー生命保険株式会社は、2018年3月、「社会人1年目と2年目の意識調査」をインターネットリサーチで実施し、1,000名の有効サンプルの集計結果を公開しました。

### 2年目で「すでに辞めたい」27%

最初に就職する(した)会社で、どのくらいの間、働いていたいと思うか聞いたところ、「定年まで働きたい」は社会人1年生では32.2%、社会人2年生では16.4%となったのに対し、「すでに辞めたい」は社会人1年生では8.6%、社会人2年生では27.2%となりました。

社会人1年生が定年まで働きたいと考える理由をみると、「良い企業に就職したと思っている」、「ずっとやりたかったことで、最後まで頑張りたい」、「安定した生活を送りたい」などが多く挙げられました。

社会人2年生がすでに辞めたいと考える理由をみると、「いろいろな仕事をしたい」、「他にやりたいことを見つけた」、「人間関係がうまくいかない」、「給料が低い」、「休みが少ない」など不満に関するものが多く挙げられました。

### 入社後に感じたギャップ

社会人2年生に、実際の社会人1年目の生活と、その前(入社前)にイメージしていた生活とで、ギャップがあつて驚いたことは何かを聞いたところ、1位「忙しい(仕事量が多い)」(43.6%)、2位「覚えることが多い(業務範囲が広い)」(39.8%)、3位「金銭的に余裕がない(社会人生活にお金がかかる)」(26.4%)となりました。

仕事量の多さや、業務範囲の広さに驚いたという人が多いようです。

すでに辞めたいと思っている人に絞ってみると、「忙しい(仕事量が多い)」(55.9%)や「有給休暇が取得しづらい」(36.8%)、「サービス残業がある」(34.6%)、「研修が不十分」(25.0%)において、全体より10ポイント以上高くなりました。

### やる気に火がつくセリフは?

全回答者に、先輩社会人に言われたらやる気が奪われるセリフを聞いたと

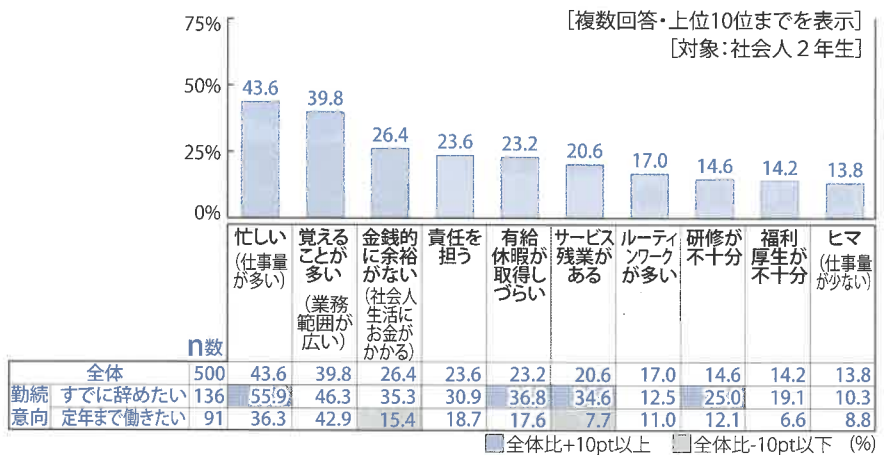
ころ、1位「この仕事向いてないんじゃない?」(31.0%)、2位「ゆとり世代だなぁ」(24.5%)、3位「私が若いころは〇〇だったのに」(21.8%)となりました。

逆に、落ち込んでいるとき(仕事上で失敗したときなど)に、先輩社会人に言われたら、やる気に火がつくセリフを聞いたところ、「君がいて助かった、ありがとう」が45.7%で最も多く、次いで、「本当によく頑張った」が29.5%、「何でも相談してね」が27.6%、「一緒に乗り越えよう」が18.5%、「失敗なんか気にせず前進だ」が15.2%で続きました。

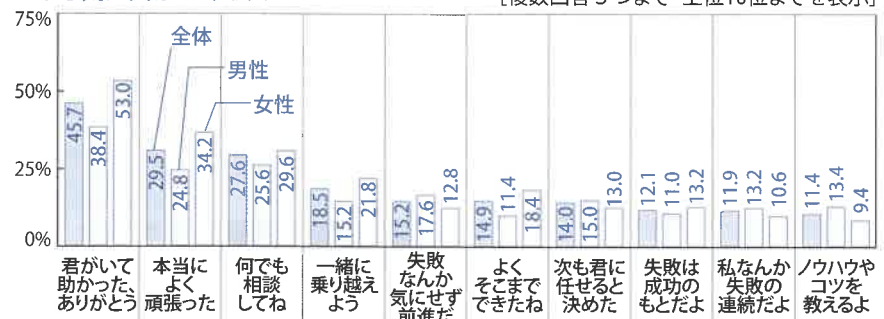
[自由回答・一部抜粋]

社会人1年生が定年まで働きたいと考える理由	社会人2年生がすでに辞めたいと考える理由
良い企業に就職したと思っている(男性・22歳)	いろいろな仕事をしたい(女性・24歳)
ずっとやりたかったことで、最後まで頑張りたい(女性・22歳)	他にやりたいことを見つけた(男性・23歳)
安定した生活を送りたい(男性・23歳)	人間関係がうまくいかない(女性・23歳)
転職活動が大変そう(女性・22歳)	給料が低い(男性・23歳)
老後の貯蓄のため(男性・24歳)	休みが少ない(女性・20歳)

### ◆実際の社会人1年目の生活と、その前(入社前/奉職前)にイメージしていた生活とで、ギャップがあつて驚いたこと



### ◆落ち込んでいるとき(仕事上で失敗したときなど)に、先輩社会人に言われたら、やる気に火がつくセリフ



## 確定拠出年金法の改正 中小企業が使いやすい仕組みへ

確定拠出年金法等の一部を改正する法律が今年5月1日より施行されています。主な改正点のポイントは右上のとおりです。

### 中小事業主掛金納付制度

中小企業で働く従業員が個人型の確定拠出年金 iDeCo（イデコ）に加入している場合に、従業員が積み立てている掛金に追加して、事業主が掛金を積み立てることができる制度として「中小事業主掛金納付制度」が創設されました。

従業員の掛金との合計が iDeCo の拠出限度額の範囲内（月額 2.3 万円）であることが必要です。

退職金制度がない会社が退職金代わりに福利厚生の一環として始めることなどが想定されています。

### 簡易企業型年金

設立手続きを緩和し、運営負担も軽減するなど、中小企業向けにシンプルな制度設計にした「簡易企業型年金」が創設されました。

### 運用の改善

確定拠出年金は個々の加入者が運用商品を選択し、運用結果にもとづく年金を老後に受け取るものです。ですから、加入者の運用商品選びが重要となります。

### 改正のポイント

- ・中小事業主掛金納付制度の創設
- ・簡易企業型年金の創設
- ・運用の改善（企業型・個人型ともに）など

今回の改正では、継続投資教育が配慮義務から努力義務に変わりました。加入者が資産運用について十分理解できるように加入時だけでなく加入後も事業主等が支援をおこなうことが求められています。

また選択肢が多いと運用商品選びが難しくなるため、運用商品数の上限が35本に抑制されます（5年の猶予あり）。

その他、指定運用方法\*についての見直しなどが定められています。

\*いわゆるデフォルト商品。加入者が運用商品を選択しない場合にあらかじめ定めた運用方法が自動的に割り当てられること。

## パート・アルバイト時給調査、 三大都市圏で平均 1,021 円

■三大都市圏 職種別 平均時給 (円)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比 (増減額)	
販売・サービス	レジ	964	21	
	販売	985	28	
	アパレル販売	991	19	
	化粧品販売	996	▲7	
	コンビニスタッフ	952	28	
	カラオケボックススタッフ	1,002	29	
	CD・ビデオレンタルスタッフ	892	10	
	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	1,221	1	
	レジャー施設業務全般	1,031	30	
	ホテルフロント	1,051	21	
	ホテルスタッフ	1,006	35	
	宿泊施設関連(旅館・民宿)	1,020	63	
	冠婚葬祭スタッフ	1,071	39	
	イベントスタッフ(設営・運営等)	1,134	54	
	チラシ・パンフレット配布	1,104	31	
キャンペーンスタッフ	1,136	▲49		
フード	ホールスタッフ(飲食店)	994	14	
	料理店・レストラン・他	988	11	
	居酒屋・バー	1,018	27	
	調理・コック・板前(見習含む)	982	20	
	料理店・レストラン・他	978	20	
	居酒屋・バー	1,003	21	
	ファストフード	978	25	
製造・物流・清掃	パン職人・パティシエ	962	18	
	洗い場・ナントリー	973	12	
	食品製造・販売	974	25	
	組立工	986	▲12	
	製造・生産(重工業除く)	1,009	▲7	
	メカニック(修理・整備士)	1,024	▲146	
	品質管理・検査	996	27	
	製造・物流・清掃	物流作業	1,015	20
		構内作業(フォークリフト等オペレータ)	1,168	41
		ドライバー・配送・デリバリー	1,050	30
ドライバー(中型・大型・バス・タクシー)		1,097	17	
清掃・洗浄・クリーニング		1,011	17	
警備員・監視員・パーキングスタッフ		1,058	37	
ビルメンテナンス・施設管理		1,063	18	
ガソリンスタンドスタッフ		990	26	
事務		受付	1,021	34
		一般事務	1,032	11
		営業事務・営業アシスタント	1,059	7
		電話対応	1,067	31
		コールセンタースタッフ	1,223	▲31
		データ入力	1,096	▲55
		医療事務	996	26
営業	財務・会計・経理系職	1,039	20	
	営業	1,178	52	
専門職	テレフォンアポインター	1,230	20	
	看護師	1,664	▲20	
	歯科衛生士・歯科技工士	1,427	36	
	歯科助手	1,008	28	
	医療関係技術者	1,124	65	
	介護スタッフ	1,056	37	
	訪問介護員(ホームヘルパー)	1,196	27	
	介護福祉士	1,142	3	
	美容師・理容師	1,038	6	
	エステ・ネイル・マッサージ	1,035	28	
	スポーツインストラクター	991	23	
	塾講師	1,380	99	
保育士	1,080	32		

株式会社リクルートジョブズは、今年4月度の「アルバイト・パート募集時平均時給調査」の結果を公表しました。

三大都市圏（首都圏・東海・関西）の平均時給は1,021円で、前年同月より19円増となりました。

職種別では、「販売・サービス系」、「専門職系」、「製造・物流・清掃系」など大分類では全職種で前年同月比プラスとなっています。

エリア別では、首都圏の平均時給が1,062円（前年同月比+18円）、東海は964円（同+20円）、関西は989円（同+27円）となりました。



# 病気療養のために退職後、死亡。 埋葬料の支給手続きは？

**Q** 会社を辞めて傷病手当金をもらいながら闘病していた夫が亡くなりました。健康保険から死亡時にもらえる給付があると聞いたのですが、退職した会社に手続きをしてもらう必要があるのでしょうか？

**A** 退職後でも、傷病手当金を受給中あるいは受給後3ヵ月以内に亡くなった場合は埋葬料を受給できます。会社を通さなくても、死亡診断書のコピーなど必要な資料を添付して協会けんぽ<sup>\*</sup>へ直接支給申請をすることができます。

\*ここでは協会けんぽのケースで説明します。健康保険組合の場合は支給額など詳細が異なる場合があります。

## 埋葬料

被保険者が業務外の事由により亡くなった場合、亡くなった被保険者により生計を維持されて、埋葬をおこなう人に「埋葬料」として5万円が支給されます。

通常は遺された家族に支給されることとなりますが、民法上の親族や遺族でなければならぬわけではなく、被保険者によって生計の全部または一部を維持されている人であれば受給する資格があります。また、被保険者が世帯主であるか、同一世帯であるかも問われません。

## 埋葬費

亡くなった被保険者によって生計を維持されていた人がいない場合は、実際に埋葬をおこなった人に、埋葬料（5万円）の範囲内で実際に埋葬に要した

費用が「埋葬費」として支給されます。

なおここでいう実費とは、葬儀代のほかに霊柩車代、霊前への供物代、僧侶への謝礼なども含まれます。葬儀の際の飲食接待費は認められません。

## 家族埋葬料

被保険者の家族（被扶養者）が亡くなったときは、被保険者に「家族埋葬料」として5万円が支給されます。

## 退職後でも支給されるケース

ご質問のように、退職後（資格喪失後）であっても、次の場合は、埋葬料または埋葬費を受給することができます（家族埋葬料は受給できません）。

- ① 被保険者だった人が、資格喪失後3ヵ月以内に亡くなったとき
- ② 被保険者だった人が、資格喪失後の傷病手当金または出産手当金の継続給付を受けている間に亡くなったとき
- ③ 被保険者だった人が、②の継続給付を受けなくなってから3ヵ月以内に亡くなったとき

ある病気で資格喪失後の継続給付を受けている途中で、その病気が原因で死亡した場合はもちろん、その病気と関係のない別の病気で死亡、あるいは事故など他の要因で死亡した場合も埋葬料が支給されます。

## 埋葬料・埋葬費の支給申請

埋葬料等は、亡くなったら自動的に

### 被保険者が死亡した場合

生計を維持されていた人に

埋葬料  
50,000円

埋葬料を受給できる人がいない場合は…

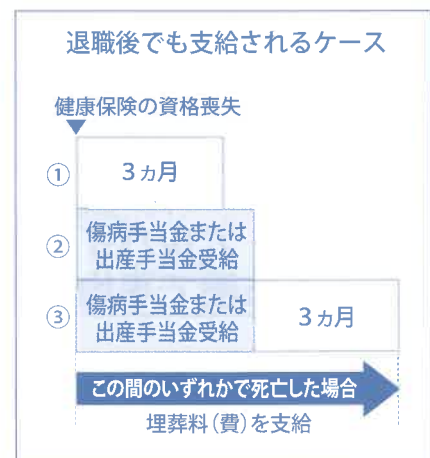
実際に埋葬をおこなった人に

埋葬費  
50,000円  
以内で実費

### 家族（被扶養者）が死亡した場合

被保険者に

家族埋葬料  
50,000円



支給されるのではなく、支給申請の手続きをしなければなりません。

通常は申請書に事業主の証明をもらい、事業主を通じて提出することとなりますが、ご質問のように退職後に亡くなったケースでは、死亡診断書のコピーなどを添付して、会社を通さず直接協会けんぽに提出します。

その他、亡くなった人との関係を確認するために添付書類が必要になる場合があります。また「埋葬費」として実費分を請求する場合は、埋葬に要した費用の領収書や明細書も必要です。



## フレックスタイム制では 欠勤控除できないって本当？

**Q** フレックスタイム制を導入しましたが、欠勤控除をするのは間違っているのではないかと社員から苦情がありました。欠勤した場合の取り扱いを教えてください。

**A** フレックスタイム制の労働者については、一定期間の勤務すべき時間を満たしていれば、基本給部分を働いたことになるため、欠勤控除はできません。ただし、ペナルティとして「皆勤手当」を減額したり、賞与の査定に差をつけることなどは可能です。

### 基本的な仕組みは

フレックスタイム制は、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねる制度です。1ヵ月以内の一定期間(「清算期間」といいます)の「総労働時間」と「標準となる1日の労働時間」などを定め、これらをもとに労働者は勤務します。

たとえば、「標準となる1日の労働時間」を8時間、清算期間の総労働時間を「標準となる1日の労働時間×所定労働日数」(例：8時間×20日＝160時間)などと定めます。

なお、フレックスタイム制は、勤務時間を完全に労働者の自由とするだけでなく、勤務できる時間帯「フレキシブルタイム」や、必ず勤務すべき時間帯「コアタイム」を設定することが

できます(図1参照)。

法律上必ず設けなければならないものではありませんが、フレキシブルタイムは労働者が深夜など極端な時間に勤務するのを制限できますし、コアタイムは会社の種々の連絡・会議の設定などに役立つので設定した方が良いでしょう。

### 実労働時間の把握

始業・終業時間を労働者が決めるという点では、裁量労働制と似ていますが、フレックスタイム制では実労働時間を把握し、これにもとづき賃金を支払うという点が異なります。

実労働時間が清算期間の「総労働時間」として定められた時間を超える場合は、その超えた時間について残業代を支払います。

逆に、定められた時間に満たない場合はその時間分の賃金を控除するか、または次月に不足時間を持ち越すこともできます。ただ、制度の趣旨としては不足分の賃金を控除するよりも次月に労働時間を持ち越すべきと考えられています。ただし、持ち越した時間と次月の総労働時間の合計時間が法定労働時間の総枠を超えてはいけません。また、持ち越し時間分を含めて次月の実労働が法定労働時間を超えたときは割増賃金が必要になります(図2参照)。

このような超過や不足が大きくならないように、月の途中で実労働時間をいったん集計し、社員に知らせるなどの工夫が必要でしょう。

### コアタイムの遅刻や欠勤は

フレックスタイム制は、始業・終業時刻の決定が労働者にゆだねられているので、本来、遅刻や早退は考えません。ただし、コアタイムに遅刻してきた場合などにペナルティがなければモラルが保たれません。そこで「皆勤手当」を設け、これを減額などすることはできます。または、制裁として就業規則に定め法定の限度の範囲で減給処分するか、あるいは勤務態度の評価として賞与の査定に差をつけることはできます。

なお、フレックスタイム制は出勤するかどうかも労働者の自由ではないので、労働日に出勤しなければ欠勤になります。ただし、総労働時間を満たしているのであれば基本給分の勤務はしているので、欠勤控除はできません。遅刻に準じて皆勤手当の減額などで対応することになります。

\* \* \* \* \*

「働き方改革関連法案」には、清算期間を最大3ヵ月に延長する案が盛り込まれています。労働者に能力を発揮させるため、柔軟な働き方の環境整備が求められているのです。

図1：フレックスタイム制の例

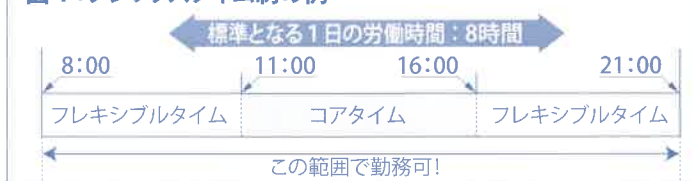
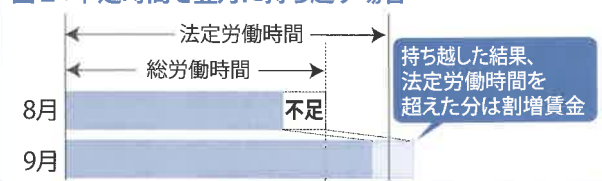


図2：不足時間を翌月に持ち越す場合





# 働くと老齢年金は減ってしまう？



老齢年金をもらっている人が働くと、年金が減ると聞きましたが、どういった場合に減ってしまうのですか？

働きながら受け取る年金を「在職老齢年金」といい、この対象になるのは就業条件が社会保険の加入要件を満たしている場合です。つまり、勤務する事業所の一般の労働者と比べ週および月の所定労働時間が4分の3以上の人<sup>\*1</sup>です。

70歳以上の人は厚生年金には加入しませんが、それでも、要件に該当す

るときは支給停止の対象になります。

※1 個人事業など社会保険の適用事業所になっていない会社で働く場合は、対象になりません。従業員501人以上の企業に勤務する週の所定労働時間が20時間以上など一定の要件を満たす場合は対象になります。法人の役員は常勤の場合対象になります。

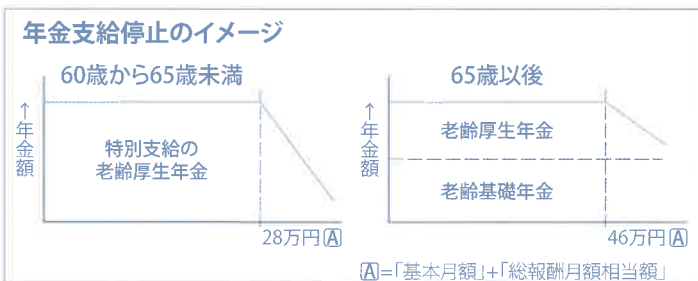


では、どのように減るのですか？ 簡単に仕組みを教えてください。

まず簡単にいうと、「年金」と「賃金」の合計額が多いほど一定の計算で年金の一部または全額が支給停止されます。ただし、年金は「60歳から65歳未満」の間に支給される「特別支給

の老齢厚生年金」と、「65歳以後」に支給される「本来の老齢年金」で支給内容が異なりますから、在職老齢年金の計算方法も、「60歳から65歳未満」、「65歳以後」で異なります。

詳しい計算式は省きますが、左下の図のように、「基本月額」と「総報酬月額相当額」<sup>\*2</sup>の合計額が「60歳から65歳未満」は28万円、「65歳以後」は46万円を超えると徐々に年金が支給停止されていきます。なお、65歳以後は「老齢基礎年金」は減額されないため、全額受け取ることができます。（基金および共済年金に関する説明は省略しています。）



※2

	「60歳から65歳未満」	「65歳以後」
基本月額	特別支給の老齢厚生年金の月額 (加給年金額を除く)	老齢厚生年金 (報酬比例部分)の月額 (加給年金額を除く)
総報酬月額相当額	(その月の標準報酬月額) + (その月以前1年間の標準賞与額の合計) ÷ 12	

## 労働ひとこと

安倍首相は6月5日、経済財政諮問会議において外国人労働者の受け入れ拡大を表明しました。

現在、建設業などでの単純労働には原則として外国人労働者の就労が認められています。しかし、すでに様々な分野で人手不足は深刻な状況で、今後も労働力人口は減り続ける見込みです。そこで、特に人手不足の深刻な建設、

農業、宿泊、介護、造船の5業種について新たな在留資格が設けられることになりそうです。

今回の政策について首相は「一定

## 建設や農業など5業種にも外国人就労を拡大か

の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを早急に構築する必要がある。」とし、移民政策とは異なるも

のと説明しています。

新たな在留資格は、業界ごとに実施する技能と日本語の試験に合格することで取得できるほか、既存の外国人技能実習制度の修了者については試験を免除し、引き続き就労を可能にする案が出ています。在留期間は最長5年（技能実習とあわせて最長10年）です。

政府は、今秋の臨時国会にも入国管理法の改正案を提出し、来年4月から実施の方針です。