

関島社会保険労務士事務所便り

2019年
12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



（千両）

65歳迄の雇用制度企業 99.8%

厚生労働省は、11月22日、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、平成30年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）を取りまとめました。

主なポイントは

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

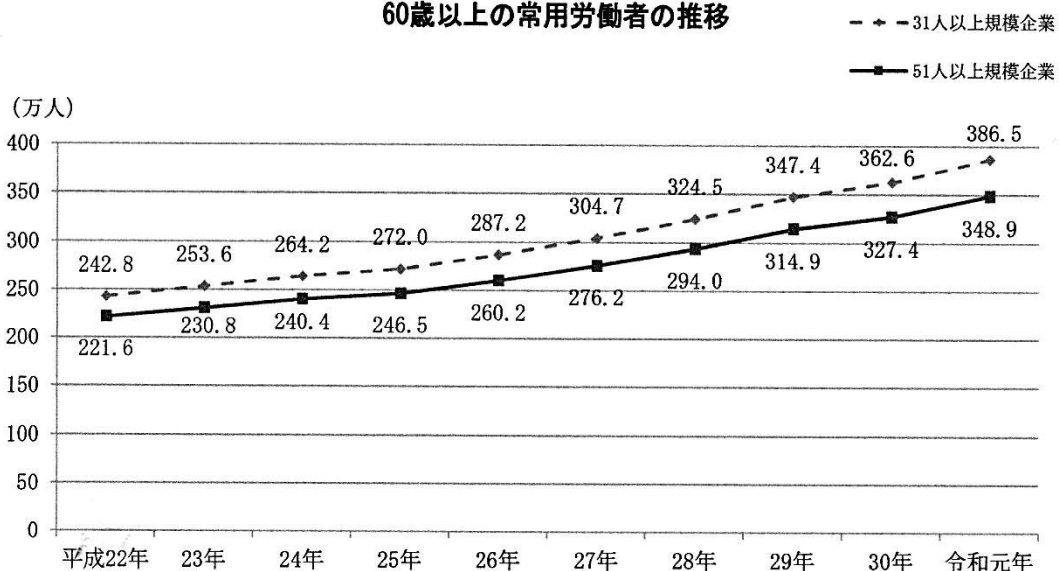
- ① 65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%
- ② 65歳定年企業は17.2%（対前年1.1ポイント増）

II 66歳以上も働ける企業の状況

- ① 66歳以上も働ける制度のある企業は30.8%（対前年3.2ポイント増）
- ② 70歳以上も働ける制度のある企業は28.9%（対前年3.1ポイント増）
- ③ 定年制廃止企業は2.7%（対前年0.1ポイント増）

65歳まで働ける制度がある企業は、ほぼ100%であるとともに、66歳以上及び70歳以上働ける企業が年々増加し、60歳以上の常用労働者も増加（下表）しています。

60歳以上の常用労働者の推移



知って得する障害年金①

初診日で判別 障害基礎か障害厚生か

◆障害年金とは

- ① 障害年金は、病気やケガによって生活や仕事などが制限されるようになった場合に、受給できる年金です。
- ② 障害年金には、「障害基礎年金」と「障害厚生年金」があります。病気やケガで初めて医師の診療を受けた日(初診日)に、国民年金に加入していた場合は「障害基礎年金」が受けられ、厚生年金に加入していた場合は「障害厚生年金」が請求できます。
- ③ 初診日の前に一定期間以上の保険料未納期間がある人は、この年金は請求できません。
- ④ 初診日から原則1年6か月たった日(障害認定日)に、一定以上の障害の状態に該当していると、その程度に応じた障害年金が支給されます。

◆障害基礎年金の受給要件

- ① 初診日が次のいずれかにあること
 - ・国民年金に加入中
 - ・20歳前又は60歳以上65歳未満で日本国内に住所があること
- ② 障害の状態が、障害認定日に障害等級表の1級又は2級に該当していること。障害認定日に障害の程度が軽くても、その後、重くなったときは、65歳の誕生日の前々日までなら請求できます。

- ③ 保険料納付要件(3分の2以上納付又は日前々月迄の1年間未納期間がない)を満たしていること。但し、20歳前の年金制度に加入していない期間に初診日があるときは、保険料納付要件は不要です。

◆障害厚生年金の受給要件

- ① 厚生年金の被保険者である間に、初診日があること。
- ② 障害の状態が、障害認定日に障害等級表の1級から3級のいずれかに該当していること(1級、2級は障害基礎年金も併給)。障害認定日に障害の程度が軽くても、その後重くなったときは、65歳の誕生日の前々日までなら請求できます。
- ③ 保険料納付要件を満たしていること。

◆障害認定日とは

- ① 障害の程度を判定する日を障害認定日といいます。障害認定日は原則として初診日から1年6か月たった日です。この認定日後3か月以内の診断書を添付し請求します。
- ② 障害の状態が、障害等級表に定める程度に該当すると、障害認定日に障害年金を受け権利が発生し、その翌月分から支給されます。請求が遅れた場合でも最大5年間遡って支給されます。

	障害の程度の概要
障害1級	身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度
障害2級	身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が日常生活が著しい制限を受けるか、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度
障害3級 (厚生年金のみ)	身体の機能に労働に著しい制限を受けるか、労働に著しい制限を必要とする程度
障害手当金 (厚生年金のみ)	身体の機能に労働に制限を受けるか、労働に制限を必要とする程度

労働時間の上限規制 中小企業は来年4月から

1 時間外労働・休日労働には36協定が必要

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。
- 法定の労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定36(サブロク)協定を締結し、所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。
- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって、上限の基準が定められていましたが、特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、記載した時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

2 労基法の改正で上限が制定

労働基準法の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情があって労使が合意

する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働は年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

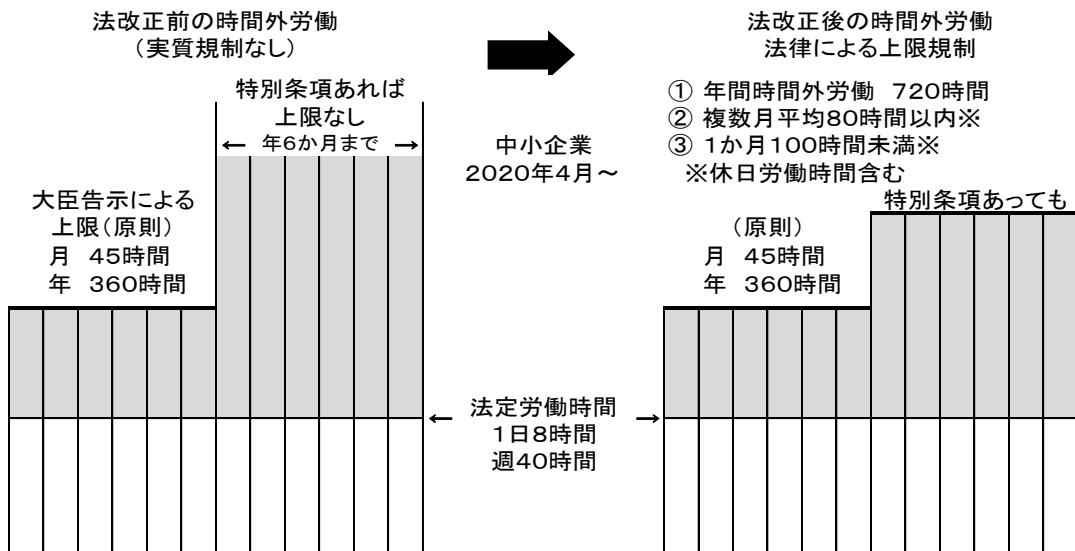
3 違反した場合の罰則

上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)を科すことができることになっています。

また、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

4 建設業・自動車運転業等は猶予

建設事業、自動車運転の業務及び医師については、2024年3月31日迄上限規制は猶予されます。2024年4月1日以降は、建設業については、災害復興事業を除き上限規制が適用。自動車運転事業については、上限が年960時間になり、医師についても別に規定されます。



●高齢者の労災予防ガイドライン作成へ

働く高齢者が増え、仕事中にけがをする割合が増加しているのを受けて、厚労省は高齢者の労災予防を企業に促すガイドラインを作る。通路の段差解消、滑りにくい靴の支給、体力チェック後の運動指導や高齢者によるリスクの報告、相談窓口の設置等、骨子案が公表された。ガイドラインは来春までに作られる予定で、罰則などの拘束力はない。(11月28日)

●パートの厚生年金、2段階に分けて拡大へ

政府・与党は26日、厚生年金の短時間労働者への適用について、適用対象企業を従来の従業員数501人以上から、(1)2020年10月に「101人以上」、(2)2024年10月に「51人以上」と2段階で広げる方向で調整に入った。新たに65万人が厚生年金保険の対象になる見通し。2020年の通常国会への法案提出を目指す。(11月27日)

●就職氷河期世代の継続支援へ基金創設

政府は、就職活動がバブル崩壊後の不況期に重なった「就職氷河期世代」(30代半ば～40代半ば)の継続的支援のために、基金を創設する検討に入った。政府は氷河期世代の正規雇用を3年で30万人増やす目標を掲げており、基金をつくることで重点的に取り組みたい考え。規模は数百億円程度になる見込み。(11月27日)

●在職老齢年金 65歳以上基準は据え置き

政府・与党は、在職老齢年金の減額月収基準について、65歳以上は現行と同じ47万円超に据え置く一方、60～64歳は現行28万円超を65歳以上と揃えて47万円超とする方針を固めた。来年1月からの通常国会に関連法案を提出する。65歳以上についての引上げは効果が確認できないとする厚生労働省の資料があるほか、高

所得者優遇であるとの党内批判を踏まえた対応。(11月26日)

●年金マクロスライド2年連続発動見込み

公的年金の支給額を抑制するマクロ経済スライドが、2019年度に続き2020年度にも発動される見通しとなった。抑制幅は0.2%前後で、2019年度と同程度とみられる。正式決定は、来年度分の公的年金の年金額が決定する来年1月。(11月22日)

●後期高齢者医療保険料上限64万円に引上げ

厚生労働省は、後期高齢者が納める医療保険料の上限を来年度から62万円から64万円に引き上げる案を社会保障審議会の部会で提案し、了承された。高所得の後期高齢者の保険料の負担が重くなる一方で、主に中間所得層の負担が抑えられることになる。(11月22日)

●パワハラ防止指針案で判断の具体例を提示

厚労省は、職場でのパワハラを防止するために、企業に求める指針案を固めたことを明らかにした。10月に示した素案を修正し、同省が定めたパワハラ6類型に沿って、パワハラに当たるかどうかの具体的な判断事例を示した。指針は年内に策定され、大企業は来年6月から、中小企業は2022年4月から対応が義務付けられる。(11月21日)

●トヨタ・パワハラで自殺 労災認定

2017年にトヨタ自動車の男性社員が自殺した原因は上司のパワハラが原因だとして、豊田労働基準監督署が労災認定した。男性は上司からのパワハラで適応障害を発症し休職、復職後社内の別のグループに異動したが、席がこの上司の近くだった。(11月20日)