

関島社会保険労務士事務所便り

2022年
5・6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



パワハラ防止措置 中小企業も4月より義務化

令和2年6月1日に「改正・労働施策総合推進法」が施行されました。この法律により、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、これまでは努力義務でしたが、この4月1日から義務化されました。

◆職場における「パワハラ」とは
 職場で行われる次の①から③の要素全てを満たす行為です。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③労働者の就業環境が害されるもの
 なお、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

◆代表的な言動の類型

- 1 身体的な攻撃(暴行・傷害等)
- 2 精神的な攻撃(脅迫・侮辱等)
- 3 人間関係からの切り離し(仲間外し等)
- 4 過大な要求(不可能のことを強制等)
- 5 過小な要求(仕事を与えないなど)
- 6 個の侵害(私的なことに過度に立入等)

職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
	② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
	④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場に置けるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
	⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
	⑦ 事実関係確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
	⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
	⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取扱いをおこなうことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

在職老齢年金の見直しと65歳からの年金

◆在職中の年金受給の在り方の見直し

60歳から64歳の人に支給される「特別支給の老齢厚生年金」が受け取れる期間は男性が2025年度まで、女性は2030年度までですが、年金額と賃金が一定額を超えると支給停止となる調整額が、月額28万円から47万円に引き上げられ、65歳以上と同じ調整額になりました。

◆新設された「在職定時改定」

公的年金をもらいながら働く65歳以上の人は、70歳になるまでは厚生年金の被保険者で保険料を納めます。これまでは、退職するか70歳になって厚生年金の被保険者でなくなるまでは、納めた保険料が年金額に反映されませんでした。

この制度が改善され、導入された「在職定時改定」により、これからは毎年10月に年金額の改定が行われ、その間に納めた保険料を反映させた年金がもらえるようになります。毎年年金額が増えることから、高齢になっても長く働くモチベーションになると考えられます。

◆75歳まで繰下げ受給が可能に

公的年金の受取開始年齢は、原則として65歳からです。それより早く受け取りたい人は「繰上げ受給」を60歳以降から、遅く受け取

りたい人は「繰下げ受給」を70歳までの間、1か月単位で選択できました。この4月からは、繰下げできる年齢が75歳までになります（今年の4月1日以降に70歳に到達する人が対象）。

◆繰上げ1か月あたり0.4%減額

年金を早く受け取る「繰上げ受給」をすると65歳からの受取年金額より1か月あたり0.4%減額されます。60歳から受け取った場合は24%も減ってしまいます。減額された年金額は生涯変わりません。

また、障害になっても65歳前なら受け取れる障害年金は受け取れなくなります。

◆繰下げ1か月あたり0.7%増額

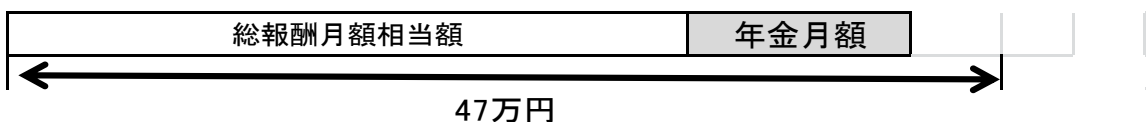
逆に「繰下げ受給」すると、1か月あたり0.7%増額し、70歳からなら42%増、75歳から受け取れば84%増えます。

65歳以降もしばらくは年金に頼らず暮らしていける収入や資産があれば、「繰下げ受給」で先々の老後のために年金額を増やすといった選択もできることになります。

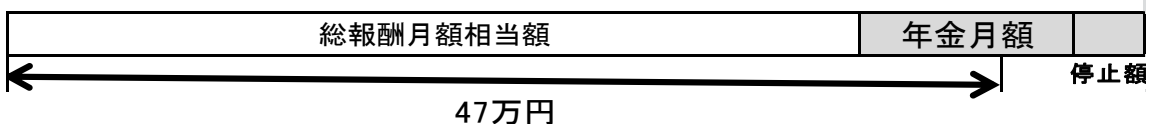
この繰下げ受給は、65歳からもらう年金額と繰下げってもらう年金額の総額がほぼ同額になるのは繰下げ受給開始から12年後になります。働き方と合わせて検討するといいでしょう。

在職老齢年金の仕組み

合算額が47万円以下のときは厚生年金は全額支給



合算額が47万円を超えるときは超える額の半額が支給停止



固定残業代導入の注意点

◆固定残業代とは

固定残業代とは、法律に従った残業代の計算ではなく、一定の金額や一定の計算式による金額を残業代として支払う賃金制度のことを言います。就業規則等で「営業手当は、その全額を通常の残業代とみなして支払う」と定めておけば、営業手当はその手当相当分の残業代とみなされます。

◆固定残業代を導入する意義

事業の効率化を進めて労働時間を削減しようとしても「残業代が減るのは困る」という理由で、効率化が進まないと悩む会社も少なくありません。こうした場合においても固定残業代を導入し、労働時間が減っても残業代は減らない仕組みであれば、残業時間の削減が進められます。

◆固定残業代制導入の注意点

固定残業代の導入については、多くの判例や行政からも見解が出されていますが、日本ケミカル事件の最高裁判決（最一小判平 30.7.19）が参考になります。

(1) 就業規則等に明記

営業手当を固定残業代とするならば、就業規則等で「営業手当はその全額を通常の残業代を補填する趣旨で支払う」と明記することが必要です。

(2) 時間数と金額の明示について

行政（労働基準監督署等）は、時間数の明示が必要としていますが、裁判所は必須とは見ていません。金額だけの明示で有効としています。金額のない時間数だけの明示は曖昧で、避けるべきです。

(3) 時間外・休日・深夜の区別なくとも通常の残業代、休日、深夜の区別が判然としない固定残業代も有効とされています。

(4) 通常の労働時間の賃金との区別

「基本給は通常の残業代を含む」とか、「営業手当は残業代を含む」という固定残業制度は無効です。通常の労働時間の賃金部分と固定残業代部分を区別できません。

(5) 時間外労働の対価の性格

固定残業代は時間外労働等の対価として支払われることが必要です。名称も明確に「固定残業手当」とすることが推奨されています。

(6) カバーされる時間数

固定残業代でカバーされる残業時間数と実際の残業時間が乖離していても有効です。また、固定残業代でカバーされる時間数まで残業させるという内容ではありません。

(7) 差額精算について

固定残業代を超える残業があった場合、行政は差額精算の明記を求めています。追加支給すべきことは労基法上当然です。裁判所はその明記を求めています。明記なくとも有効です。

(8) 導入で不利益変更になる場合

固定残業代の導入にあたって、不利益変更になる場合は、従業員にメリットになる部分を設定して個々に同意書をもらうことがベストです。

●遺族厚生年金の男女差解消へ

厚生労働省は 21 日、遺族厚生年金の受給要件をめぐり、男女間の差を解消する方向で検討に入った。今回主な見直し対象となるのは、原則 18 歳以下の子がいない夫婦。共働き世帯が増えていることから、男性が家計の担い手の中心だった時代の設計を見直し、差をなくすべきとの指摘を踏まえたもので、今夏にも社会保障審議会での議論を始める。(4/21)

●「スマホへのマイナカード機能搭載」

総務省は 15 日、マイナンバーカードの取得を前提に、スマートフォンにカードと同様の電子証明書機能を 2022 年度中に搭載可能にする と発表した。対象は当面 Android 端末のみで、iPhone の対応時期は未定。スマホひとつでいつでもどこでもオンライン行政手続等を行うことができる環境の構築を目指し、2022 年度末にマイナポータルへのログインや各種行政手続のオンライン申請、以降順次コンビニ交付サービスや各種民間サービスのオンライン手続に対応する予定で、健康保険証としての利用についても検討が進められている。(4/15)

●東映に長時間労働等で是正勧告

4 月 14 日、労働組合が開いた記者会見で、東映が女性社員に 36 協定の上限を超える長時間労働をさせ、割増賃金の未払いがあった等として、中央労働基準監督署から是正勧告を受けていたことが明らかになった。多いときで月 113 時間の残業があり、昨年 6 月から休職しているという。同社は是正勧告を受けたことを認め、改善報告書を提出したとしている。(4/15)

●無効解雇の金銭解決制度 導入の是非議論へ

厚生労働省の有識者検討会は 11 日、無効解雇の金銭解決制度について法的論点を整理した報告書をまとめた。報告書は、労働者側が請求できる仕組みを念頭に、労働契約解消金の算定方法について、勤続年数や年齢、給与額など

が考慮の対象になるなどの考え方を示した。今後は、労働政策審議会での制度導入の是非を議論する。(4/12)

●神奈川石綿第 2 陣訴訟 国との和解が成立

4 月 8 日、建設現場でアスベスト（石綿）を吸い健康被害を受けたとして、神奈川県元労働者らが国と建材メーカーに損害賠償を求めている訴訟で、原告 62 人に国が計約 5 億 2,100 万円を支払うとの和解が、最高裁第 2 小法廷で成立した。和解の内容は、昨年 5 月の最高裁判決に基づく国と原告団との基本合意に沿ったもの。建材メーカー 2 社の賠償責任については、3 月 28 日に上告審弁論が結審し、6 月 3 日に判決が言い渡される。(4/9)

●「下請Gメン」 倍増して監視強化

政府は、大企業と下請け企業の取引が適正に行われているかを調査する「下請Gメン」を、4 月から 248 人に倍増した。ウクライナ情勢の影響も含む原材料費の高騰で、中小企業が適切に価格転嫁ができるよう支援する。今後 1 年間で中小企業 1 万社について価格に反映できているかを調べ、価格交渉に応じない企業は、指導や助言の対象とする。(4/6)

●2021 年平均賃金 月 30 万 7,400 円

厚生労働省は 25 日、2021 年の賃金構造基本統計調査を公表した。一般労働者の平均賃金は前年比 0.1%減の月 30 万 7,400 円で、8 年ぶりの減少。男女別では、男性が 33 万 7,400 円、女性が 25 万 3,600 円で、男女間の賃金格差は過去最少となった。(3/26)

