

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一 労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 短時間勤務の規定整備が急務 「希望者が出てから」では遅い

先日、厚生労働省の「平成24年度雇用均等基本調査」が発表されました。平成24年7月に改正育児介護休業法が全面施行されてから、初めての集計データです。

「全面施行」以前は、100人以下規模の企業を対象として、介護休暇・所定外労働の制限・育児短時間勤務制度の適用が猶予されていました。

さて、フタを開けた結果はどうだったでしょうか。短時間勤務制度の導入状況を例に採ると、平成22年度54・3%、平成24年度58・4%という状況です。

「強制義務化」のインパクトの少なさに、クビを傾げる人が多いでしょう。理由として挙げられるのは、

「強制義務化」の意味をよく理解していない事業主の方が少なくない点です。

第1は、基本的な勘違いです。「本人から申し出があった時点で拒否しなければ、法違反とはいえないだろう。就業規則は、そのうち整備するつもりだ。」という方がいます。しかし、労働時間・休暇等は就業規則の絶対的必要記載事項ですから、法律で義務付けられている休業等でも、「改めて」就業規則に記載する必要があります。

第2に、短時間勤務制度については、特殊な取扱いになっています。

「短時間勤務（所定外労働の短縮措置、育児介護休業法第23条）の権利

は、事業主が所定の措置を講じ、労働契約の内容となってはじめて発生する」（平21・12・28雇児発1228第2号）と解されています。

所定労働時間の短縮措置に関しては、色々な制度設計が考えられます。短縮後の労働時間を一律に6時間に設定するか、それ以外の勤務時間を認めるのか、始・終業時刻をどう定めるか等、決めるべき事項がたくさんあります。そうした細かなルールを含め、キチンと就業規則を改定する必要がありますのですが、4割強の事業所では対応が遅れています。

利用希望者が出てから「どろ繩」で規定整備に追われるより、早めの手当を心掛けるに越したことはありません。





# 60歳代前半の老齢厚生年金

知って得する



## 賃金実務

平成25年4月以降、職場では「年金を受ける高齢者」と「無年金の高齢者」が混在して働いています。無年金者だからといって、賃金面で優遇措置を講じるのは必ずしも賢明とはいえません。同じ仕事をしている他の高齢者とのバランスも考慮し、再雇用時の賃金水準を決定する必要があります。

今年度・来年度に60歳に達する

高齢者(男性)は、当面、年金を受け取れず、賃金と雇用保険・高年齢雇用継続給付を原資として生活設計を立てるようになります。

高齢者から、「賃金面で少し考慮してほしい」という要望が出されてもおかしくありません。

しかし、この世代は61歳になれば、「60歳代前半の老齢厚生年金(報酬比例部分)」を受け取れます。仮に、再雇用時(60歳到達時)に賃金面で優遇措置を講じれば、当然、61歳到達後の賃金を下げざるを得ません。優遇措置がなくなっただけだと分かっていますが、実際

に賃金があれば、心中は面白くないのが人情の常です。

再雇用時の賃金は、他の高齢者

## 年金も考慮し賃金決定 「当面」は61歳から受給

との兼ね合いも考えつつ、「このレベルの仕事なら、この賃金額」という原則を、安易に崩すべきではないでしょう。早い話、当面、賃金と雇用継続給付だけを頼りとする人についても、将来的に年金の受け取りが可能な点も考慮に入

れ、再雇用時の賃金を決定すべきです。

年金と就労の関係を、この機会に改めて確認しましょう。まず、年金と賃金の問題ですが、在職老齢年金の対象になるのは、「年金の受給権者が厚生年金の被保険者である日が属する月」です(厚年法附則第11条)。短時間労働で被保険者でない高齢者は、働いていてもフルで年金を受け取れません。

在職老齢年金(60歳代前半)の計算式は、次のとおりです。

- ②  $X \wedge 28 \text{万円}, Y \wedge 46 \text{万円}$   
停止額  $\parallel (Y + X - 28 \text{万円}) \times 0.5 \times 12$
- ③  $X \wedge 28 \text{万円}, Y \vee 46 \text{万円}$   
停止額  $\parallel (46 \text{万円} + X - 28 \text{万円}) \times 0.5 \times 12 + (Y - 46 \text{万円}) \times 12$
- ④  $X \vee 28 \text{万円}, Y \wedge 46 \text{万円}$   
停止額  $\parallel Y \times 0.5 \times 12$
- ⑤  $X \vee 28 \text{万円}, Y \vee 46 \text{万円}$   
停止額  $\parallel 46 \text{万円} \times 0.5 \times 12 + (Y - 46 \text{万円}) \times 12$

次に、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の問題です。こちらも、厚生年金の被保険者のみが対象です。短時間の高齢者が、雇用継続給付を受けても、年金の調整はありません。

在職老齢年金の受給権者が高年齢雇用継続給付を受けるときは、原則として標準報酬月額額の6%がカットされます。ただし、再雇用後の賃金水準が60歳到達時の75%未満61%以上のときは、減額率が0%~6%の範囲内で逡減されま

- ・年金の基本月額(加給年金額を除いた老齢厚生年金年額の12分の1)をXとします。
- ・総報酬月額相当額(=標準報酬月額+過去1年の標準賞与額の12分の1)をYとします。

①  $X + Y \wedge 28 \text{万円}$  : 支給停止なし