

つちはし事務所通信

11

November
2013



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2013年11月1日

新情報!!

平成 25 年 10 月から公的年金額を引き下げ

国民年金・厚生年金保険などの公的年金の額について、平成 25 年 10 月以降の月分から、1%引き下げることとされました。

〔解説〕平成 24 年 11 月に成立した改正法の規定に基づき、平成 11 年～13 年までの間において、物価が下落したにもかかわらず年金額を据え置いた影響で、法律が本来想定している水準よりも 2.5% 高い水準になっているものについて、段階的に解消を行うこととされました。

平成 25 年 10 月から 26 年 3 月までの年金額については、平成 24 年の物価の対前年比変動率が 0.0% であったことから、物価の変動による解消幅の増減は無く、今回の解消において年金額は 1.0% の引下げとなりました。

※物価・賃金の変動がない場合の解消のスケジュールは、H25.10.▲1.0%、H26.4.▲1.0%、H27.4.▲0.5%。

■ ■ 国民年金・厚生年金保険の特例水準の年金額 ■ ■

1. 国民年金の特例水準の年金額 (主要なもの)

	平成 25 年 9 月分まで	平成 25 年 10 月分から
老齢基礎年金	804,200 円×0.978 (786,500 円)	804,200 円×0.968 (<u>778,500 円</u>)
障害基礎年金 1 級	2 級×1.25 (983,100 円)	2 級×1.25 (<u>973,100 円</u>)
障害基礎年金 2 級	804,200 円×0.978 (786,500 円)	804,200 円×0.968 (<u>778,500 円</u>)
遺族基礎年金	804,200 円×0.978 (786,500 円)	804,200 円×0.968 (<u>778,500 円</u>)
子の加算額 (第 2 子まで)	231,400 円×0.978 (226,300 円)	231,400 円×0.968 (<u>224,000 円</u>)
子の加算額 (第 3 子以降)	77,100 円×0.978 (75,400 円)	77,100 円×0.968 (<u>74,600 円</u>)

2. 厚生年金保険の特例水準の年金額 (主要なもの)

	平成 25 年 9 月分まで	平成 25 年 10 月分から
報酬比例部分の額	平成 16 年改正前の額(計算後に 0.978 を乗じる)	平成 16 年改正前の額(計算後に 0.968 を乗じる)
定額部分の額	平成 16 年改正前の額〔基本単価は 1,676 円〕(計算後に 0.978 を乗じる)	平成 16 年改正前の額〔基本単価は 1,676 円〕(計算後に 0.968 を乗じる)
配偶者加給年金額	231,400 円×0.978 (226,300 円)	231,400 円×0.968 (<u>224,000 円</u>)
子の加給年金額 (第 2 子まで)	231,400 円×0.978 (226,300 円)	231,400 円×0.968 (<u>224,000 円</u>)
子の加給年金額 (第 3 子以降)	77,100 円×0.978 (75,400 円)	77,100 円×0.968 (<u>74,600 円</u>)
中高齢寡婦加算	603,200 円×0.978 (589,900 円)	603,200 円×0.968 (<u>583,900 円</u>)

注. 表はいずれも年額。支払いは、年額を 12 等分 (1 円未満切捨て) し 1 か月分を算出し、2 か月分をまとめて、年 6 回の支払期月に支払われる (改定後の額で最初に支払われるのは、12 月の支払期月となる)。

今回の改正内容や、年金のことで相談があれば、気軽にお声かけください。

新情報!!

年休の権利発生の要件が一部変更されました!

年次有給休暇の権利発生の要件として、「全労働日の8割以上出勤したこと(出勤率が8割以上)」という要件がありますが、この全労働日の取り扱いが、平成25年7月10日の付けの通達で変更されました。

基礎となる「全労働日」の取り扱いが一部変更されています

そもそもの基礎知識として、年次有給休暇は「前年の出勤率」の条件を満たした人に与えるということになっています。出勤率の計算式は下記になります。

$$\text{出勤した日} \div \text{全労働日} \geq 8割$$

上記式の「全労働日」の数が今回、若干変更されました。変更後は下記ようになります。



1. 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。
2. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、次の「3」に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。
例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日が考えられる。
3. 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。
 - ① 不可抗力による休業日
 - ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
 - ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

つまり、どう変わったかというと・・・

- ・従来は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の日」は、全労働日に含めないこととされていました。
- ・しかし、これでは、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日についても、全労働日に含めないこととされます(“全労働日が0になり、年休を与える余地はない”)という考えになる)。
- ・そこで、「労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日」と表現を変え、そのような日は、一定の場合(上記3.①～③)を除き、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含めるものとされました。

あとがき◆つちはし事務所より

☆10月2日から、日本テレビ系列で始まったTVドラマ「ダンダリン」をご存知でしょうか? 竹内結子演じる主人公・段田凛は、熱血“労働基準監督官”。「サービス残業」「パワハラ・セクハラ」「内定切り」など、いわゆるブラック企業と言われる会社の理不尽と、ひたすら真つすぐに闘う社会派お仕事ドラマです。ドラマの出来不出来や、「本当にあんな監督官がいるの?」等々の議論はともかく、未払残業など労働基準法を守らない企業に、より世間の厳しい目が向けられるきっかけになるのは間違いないところ。これから会社に入ってくる人も含めた、従業員さんの目も同じです。

☆ドラマだけではなく、現実の世界でも、この夏から厚生労働省は『若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を強化』の方針を打ち出し、過重労働やパワハラ問題に重点的に取り組んでいます。具体的には電話相談の実施や、苦情や通報をもとにした労働基準監督署の監督指導など、まさに「ダンダリン」の世界。来春、新人を迎える体制を整えるためにも、この秋はいま一度「我が社は大丈夫だろうか?」「サービス残業や、パワハラ問題はないか?」「就業規則や賃金規程などのルールは、きっちり整備できているか?」など社内環境を見直す秋にされてはいかがでしょうか。