

## ◆ 国年・3号期間 (サラリーマンの妻等) は正常ですか？

★ 国年・3号は、夫に扶養されるサラリーマンの妻等で、自分で保険料を納付しません。

夫が会社を退職、自分の収入が増えた時(130万円超)は、3号⇒1号の変更届出が必要です。  
この届出をせず、本来は1号が3号のままだと「**3号不整合期間**」となり、将来、年金減額や年金を受給できない場合、もありえます。

★ 「3号不整合期間」の救済と他との公平性の確保のため、種々の例外規定があります。

①. 2年前までの不整合期間は、3号⇒1号に変更し、保険料を納付する

②. 2年より前の期間は、「届出」により「**特定期間**」とし**カラ期間**とする

(特定期間にできるのは S61.4~H25.6 の間の期間)

③. 特定期間は、H27.4~H30.3 (3年間)「**特例追納**」ができる

・特例追納時点で60才未満 ⇒ 承認の月前10年以内の期間

・特例追納時点で60才以上 ⇒ 50才以上60才未満の期間

④. 今現在、本来よりも高い年金を受給している者(「**特定受給者**」)は、~H30.3までは現在の金額を支給されるが、それまでに特例追納しないと、H30.4~減額になる  
但し、減額は最大10%内。又、この期間を基にしている遺族、障害年金額は減額なし

上記、(俗称・主婦年金追納等)と併行し、次のような例外もあります。

⑤. 3号に重複する3号以外の期間 ⇒ これに続く3号期間は納付済期間 (年金確保支援法)  
(3号の妻が、証券レディのバイト期間が厚年加入・2号だった。等)

⑥. (3号に限らず) 国年保険料の未納分は、過去10年間分納付が可能です (同上法)  
後納保険料制度 (受給権者は除く。期間は H24.10.1~H27.9.30 の3年間)

## ◆ 保険料率、金額等の変更

### 1. 厚生年金保険の保険料率変更 されました

H26.9月分・10月納付分 から 171.20/ ⇒ 174.74/1000

★ 厚生年金基金に加入の場合は、基金の規定する料率になります

★ 算定基礎(4~6月の給与平均額)によっては、標準報酬額も変わります

### 2. (地域別) 最低賃金額が引き上げられました (原則10月~。一部予定)

・東京 869 ⇒ 888 (円/時間)

・神奈川 868 ⇒ 887 (円/時間)

・埼玉 785 ⇒ 802 (円/時間)

・千葉 777 ⇒ 798 (円/時間)

・北海道 734 ⇒ 748 (円/時間)

・栃木 718 ⇒ 733 (円/時間)

### 3. 労災保険 (業務上災害の事故) の年金額が変更

H26.8月分・10月支給分 から -0.22% 減額 になりました



## ◆ 自動車運転 死傷事故は処罰が重くなります

これまで ” 自動車の運転により人を死傷させた場合 ” 「業務上過失致死傷罪」(刑法211条) 「自動車運転過失致死傷罪」(過失による事故・211条2項・7年以下懲役/100万円以下罰金)、「危険運転致死傷罪」(208条の2・負傷:15年以下/死亡:1~20年の懲役)がありました。今回、これらを刑法から独立しまとめ新たな法律として 施行 (H26.5.20~) されました。

(「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」 H26 第86号)

### ■ 新法の内容、追加された主項目

- 基本的に、これまでの自動車運転事故に関する刑法の規定・内容 を継承
- アルコールや薬物、又は定める病気(統合失調症、低血糖症、そううつ病、再発性の失神、重度の眠気/睡眠障害、てんかん) の影響で正常な運転に支障を生ずるおその状態で運転し、人を死傷させた場合 12年以下(負傷)、15年以下(死亡) の懲役刑が課されることになった  
(「危険運転致死傷罪」 として追加)
- アルコールや薬物の影響で人を死傷させ、アルコール・薬物の影響を減じ・免れる行為をした(逃げた)者は 12年以下の懲役が新設された  
(「過失運転致死傷アルコール等影響発覚免脱罪」 として 新設)
- 無免許運転 の事故は 刑を加重 (新設) 等です

★ 無免許、飲酒・酒気帯び、薬物、病気による事故、ひき逃げは刑が重くなった !!

### ■ 業務上の自動車事故 に対する 会社の対応・留意点

会社の社員が仕事・業務上で自動車を運転し死傷事故を起こした場合、通常、社員と会社両方に、何らかのペナルティ が課されます

- 社員 本人の責任  
相応の 刑事罰 を受けます。同時に 不法行為 (民法) による 損害賠償義務 を負います
- 会社 の責任、影響  
会社は、使用者責任(民法)、運行供用者責任(自賠法) に基づく 損害賠償請求 を受けます。更に、事故の内容によっては、会社が 社会的信頼・評価の低下や非難 を受け、これが日常業務に悪影響を及ぼすことも想定されます

★ 今回の新法の施行により、同類の事故でもこれまでよりも重く処罰される余地があり、民法・自賠法に基づく 損害賠償額 も 高額になることが考えられます

### ■ 会社 の 準備、社員教育 等

- 社有車の場合、車両の点検・管理、運行記録、等に関する 規定
- 使用する社員の免許証、病歴チェック、安全教育、事故発生時の行動基準  
等、多くの点検・確認、留意すべき事項 がありそうです

季刊 **年金だより** 14-Au

年金、税金、法改正等の役立つ情報だより



特定社会保険労務士・年金コンサルタント

佐藤 労務 行政 事務所

渋谷区代々木 1-58-10 松井ビル 4F

Tel : 03-5302-7581 Fax : 5302-7582

E-mail : sr-sato.yoyogi@nifty.com

◆ **パート・短時間者は厚生年金に加入しない方が得？**

⇒ 逆です。最もメリットがある(得する)のは **この人達**です

**月給と保険料・年金額の比較 (概算)**

H26年価額

項目 \ 月給		[A]		[B]		[B/A]		[C]		[C/A]		[D]
		10万円	1	30万円	3	50万円	5	国民年金				
保険料 (1カ月)	本人	17,120円	1	51,360円	3	85,600円	5	15,250円				
	計	8,560円	1	25,680円	3	42,800円	5					
年金 (1カ月分)	基礎	1,610円	1	1,610円	1	1,610円	1	1,610円				
	報酬	750円	1	2,250円	3	3,750円	5	・・・				
	計	2,360円	1	3,860円	1.6	5,360円	2.3	1,610円				
納付 40年 (480月)		113万円 (月 9.4万円)		185万円 (月 15.4万円)		257万円 (月 21万円)		77 (6.4)				

- ★ 月給 10万円の方は、30万円、50万円の方に比べ、保険料の割に高い年金をもらいます  
 これは、① 保険料の 1/2は 国庫・税 (国年)、会社負担 (厚年) だから  
 ② 厚年は、月給の高い人の保険料が低い人の給付・年金にまわっている から  
 [A]の方は、国年・[D]の 約 半分の保険料 で、約 1.5倍 の年金を受給 します

◆ **雇用保険・失業給付の額 (基本手当) 等が引下げ**

- ・8月1日から、雇用保険の基本手当日額や高年齢雇用継続給付金の上限が引下げられました。  
 これらの額は、毎月勤労統計の平均定期給与額の対前年度比で変更し、(H25/H24) 比が  
 約 0.2%減となり、H26年度の金額がこれに合わせて変更されたものです。

〈基本手当日額 の関連〉

(年齢)	(基本手当日額・max)	(1カ月・28日分の額)
・ 30才 未満	6,405 ⇒ 6,390 (円/日)	179,340 ⇒ 178,920 (円/月)
・ 30~44才	7,115 ⇒ 7,100 (円/日)	199,220 ⇒ 198,800 (円/月)
・ 45~59才	7,830 ⇒ 7,805 (円/日)	219,240 ⇒ 218,540 (円/月)
・ 60~64才	6,723 ⇒ 6,709 (円/日)	188,244 ⇒ 187,852 (円/月)

★ **60才で退職しもらう失業給付は 月額max 約 20万円程度です !!**

〈高齢継続給付金 の上限〉	341,542 ⇒ 340,761 (円/月)
〈育児休業給付金 の上限〉	213,450 ⇒ 212,960 (円/月)
〈介護休業給付金 の上限〉	170,760 ⇒ 170,360 (円/月)

## ◇ 「ブラック企業」と言われない/思われないように

「ブラック企業」の明確な定義はありませんが、新卒者・若年社員を酷使し使い捨て、と言える

### ◆ 「ブラック企業」の行動の特徴 ⇒ 留意点

1. いじめ、パワハラ等による、不当な退職勧奨 や 解雇 が多発  
「退職勧奨」自体は不法ではありません。長時間、繰り返し、本人の意思に反して・・・適度を超えて行われると、不適・不当・違法と判断される可能性が大です  
⇒ 解雇問題は、裁判になると会社の経済的・時間的負担・損失が大です
2. 長時間労働、残業代不払(不足)等の常態化  
法律上の要件を満たさずに「管理監督者」、「裁量労働」、「定額残業代」として混乱させて長時間残業を強いている、例が多い  
⇒ 残業代未払は(裁判)になると、最悪2倍の支払いを命じられることがあります
3. 長時間労働、過重労働による健康障害の多発  
長時間労働を継続し、労働者の健康に配慮せず、脳・精神障害の多発が目立つ  
⇒ 月80hr超の残業を継続し社員が疾患すると、管理責任を強く求められ例が多い
4. 労働契約書の不備、採用時の条件と実態の大幅な乖離  
採用時に労働条件を伝えない、勝手に変更する、実態と異なる”請負”とし種々の問題の多くを社員自身の問題、として処理させる
5. 就業規則がない、労基法等を守らない  
「就業規則」は、会社と社員の基準書です。司法(裁判)の場では、就業規則がないと会社に不利になることが多い

### ◇ 関係部署の対応等

1. 厚生労働省の取り組み・対応  
長時間残業、若年離職率の高い企業に、過重労働を主眼とした調査を行い、問題があれば、  
調査 ⇒ 是正・勧告 ⇒ 確認 ⇒ 送検・会社名公表 等を行う
2. ハローワークの対応  
ハローワークを通じて新採を採用する企業に、過去3年間の採用者数、離職者数の記載を求める
3. 「若年応援企業」として、優良企業を認定しPR (労働局、職安)
  - ・若年労働者を正社員として採用し育成している
  - ・過去1年間、会社都合の退職者、勧奨退職者がいない
  - ・新卒者の内定取り消しが無い・・・東京労働局内の「若年応援企業」の認定会社は約1,000社程度です
4. 「ブラック企業被害対策弁護士」の結成  
「ブラック企業被害対策弁護士」が結成され、東京、関東地区を中心に、160人程度の弁護士が相談等に当たり、活動しているようです