

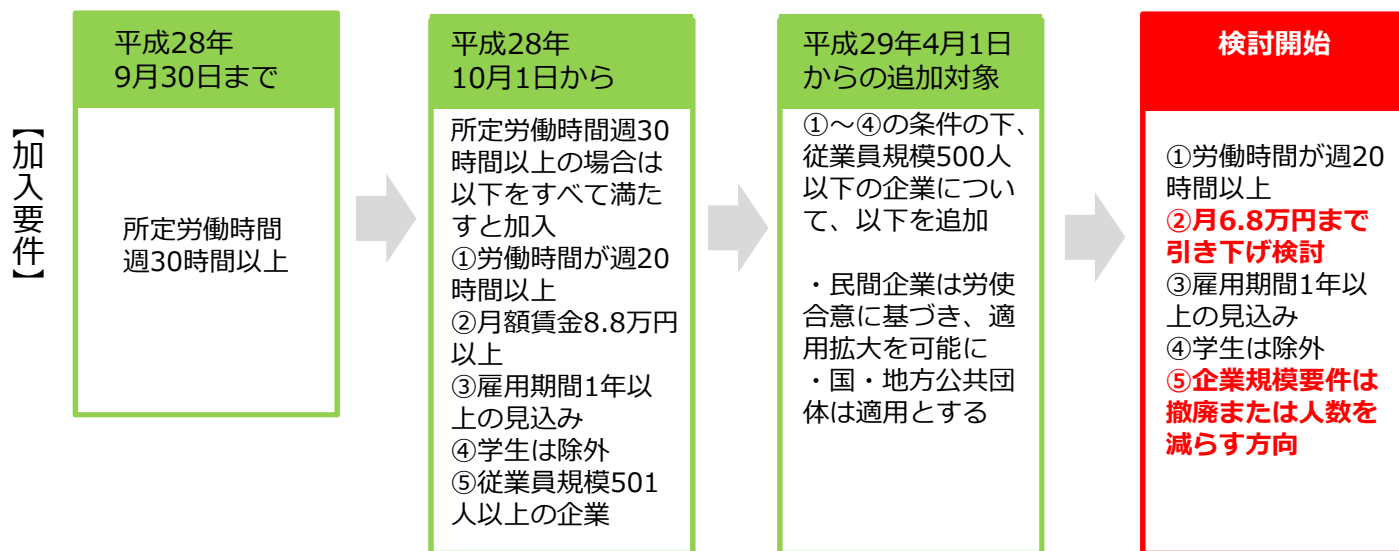


## 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 厚生年金加入要件 月収8.8万円から6.8万円に引き下げ検討

会社などに雇用されて働く職員など「被用者」を対象とする厚生年金保険や健康保険を「社会保険」といいます。厚労省はこの社会保険の適用範囲を月収8.8万円から6.8万円に引き下げ、加入者を200万人増やす案をこの9月より本格的に検討することとなりました。長寿化で老後の備え対策にはなる一方、保険料は労使折半になるため、企業の負担が増加し、調整は難航することも予想されます。政府は2020年の法案提出を目標としており、法案が成立すれば、最短で1年後の2021年にも施行される見込みです。

今まで夫の扶養に入るために年収130万円以下に抑えていた方、または夫の会社の家族手当が支給停止にならないように103万円以下に抑えていた方にとって、この適用拡大の影響は計り知れません。



## 月額賃金「8.8万円以上から6.8万円以上」に引き下げになる影響

2万円の引き下げにより、年収換算で約106万円（8.8万円×12ヶ月）から約82万円（6.8万円×12ヶ月）へ要件引き下げとなります。

従業員目線では

- ①夫の給与で支給される家族手当が停止にならないように、月額賃金を6.8万円に抑える働き方を
- ②社会保険に加入して手取りが減ったとしても、将来の受給年金が増える働き方を

経営者目線では

- ①社会保険料の負担が増えるのでパートの労働時間を抑える
- ②そのためより多くの短時間パートが必要になる
- ③最低賃金が上がり、人手不足でパートの確保が益々難しくなる
- ④パートなど非正規社員を正規に転換する動きが加速する

などが考えられます。

厚生年金の加入と健康保険の加入（協会健保・組合健保）はどちらか一方だけ選択して加入することはできません。同時に加入となり、どちらとも保険料がかかります。40歳以上は介護保険料もかかります。

## ■月額賃金7万円（40歳以上・長野県）の社会保険料は？

健康保険料3,301円、介護保険料534円、厚生年金保険料8,052円 合計11,887円が天引きされます。手取り収入額としては7万円－11,887円＝58,113円になります。

いずれにしても、働き方に大きなインパクトを与える改正になるのは間違いありません。



## マンスリーピックアップ

### 年次有給休暇についてのQ&A

=====

年次有給休暇（以下「年休」という。）に関する相談はとても多いのですが、特によく聞かれる点をまとめました。年休は、

- ・入社6ヶ月間勤務
- ・8割以上の出勤

を満たす一定以上の勤務日数や勤務時間がある方を対象に付与されます。

年休は原則1日単位ですが、会社と労働者が合意した場合、半日単位での取得が可能になります。

#### <よくある質問>

Q1:当社は、3日を超える年休は許可制にしているが、問題はありますか？

A:労働者から指定があった日について、使用者は時季指定変更権を行使する場合以外は、当然に年休日となります。

事業の正常な運営を妨げるような事由があり、使用者が時季指定権を行使しない限り、年休が成立します。使用者の許可や承認が入る余地はありません。

#### ○時季指定権とは？

「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」（林野庁白石宮林署事件 最高裁 昭和48年3月2日）

Q2:1ヶ月後に退職を控えた従業員が、「退職日まで残った有給休暇を全て使い、出勤しない」と希望している。引き継ぎの問題もあり、大変困っているが認めなくてはならないか。

A2:従業員からの年休の請求(時季指定)に対し、会社には時季変更権がありますが、退職する従業員にはこれを行わせる余地はないため、認めなくてはなりません。ただし、未消化分の買い上げは認められています。

#### 【年休の買い取りについて】

前提として年休は、休暇を与えなければならない制度であるため、法定付与日数の年休を買い上げることは

労働基準法に違反し許されません。もっとも、年休権が時効や退職といった理由で消滅する場合に、年休の残日数に応じて事後的に金銭の給付をすることは、許される場合があると解されています。

では年休の買い取りに関連する場面を想定してみましょう。

<パターン1>年休未消化分の日数分だけ退職日をずらし、年休を使い切りたい。

→年休を使い切るまで出社しません。その間、社会保険料、雇用保険料がかかる。

<パターン2>月末に退職する者から、退職日まで働くので年休を買い取って欲しいとの要求があった。

→退職日まで働くことを希望します。その場合、年休の買い取りを行うかの判断が必要。

<パターン3>業務の繁忙や人手不足のため、公休を与えるのが精一杯で年休を取られては困るので、退職までの年休を買い取り働いてもらいたい。

→会社側から買い取りをお願いするケース。

辞めるときに未消化有休の日数分だけ退職日をずらして、その退職日まで有休を消化し続けるという形を採るならば、事実上会社に有休を買い取ってもらっているのと変わりません。

仮に、日給1万円の社員が10日分の有休を余らせたまま、ある月の20日に退職するならば、その退職日に買い取りを求めて、退職金上乘せなどの形で10万円を受け取るのと、退職日を同月30日にずらし、21日から有休を使い切って10万円を給与として受け取り、そのまま退職するのとでは、結果的に同じこととなります。

会社に年休の買い取り義務はありません。買い取るかどうかは会社の判断によることとなりますが、できる限り買い取りは回避すべきと思います。ただし、引き継ぎや代替要員が確保できるまでなんとか助けてほしいと買い取りをお願いすることもあるかもしれません。

なお、年休の買い取りは法律上の制度ではないので、買い取り単価に関するルールが存在しません。そのため買い取り単価は、会社と本人との合意により決まることとなります。



お盆が過ぎて気が付くと日の暮れが早まり、朝晩の空気が涼しく感じる今日この頃です。今年の夏は、熱中症防止のため小学校ではプールも中止になり、中学校の部活では参加の確認の為に親の印鑑が必要になるという子供達にとっては例年にならぬ夏休みでした。環境省によると、日本の平均気温は明治31年以降で100年あたり

1.1℃の割合で上昇しており特に1990年以降は高温になる年が頻繁になっているようです。この気候変動に伴いこれから日本で予測されること①健康面：熱中症と感染症媒介蚊の生息域の拡大②自然生体系：北上する動植物の生息域③農業・水産業：米の収穫量の増加と品質低下、魚の漁獲物の変化等様々な分野に影響があります。避けることができないこの気候変動に、私達はどうか向き合っていけばいいのでしょうか。（五味）

