

4月から始まっているねんきん定期便について

◆「ねんきん定期便」とは？

今年の4月からは、年金加入者（国民年金・厚生年金の被保険者、約 7,000 万人）に対し、「ねんきん定期便」の送付が始まりました。社会保険庁は、これにより年金記録の「再点検」を求めるとしています。なお、送付の周期は「毎年誕生月に送付（※1 日生まれの方は誕生日の前月）」となっています。

この「定期便」では、「特別便」とは異なり、記録の改ざんなども見抜けるような工夫がなされています。自分の年金加入記録（履歴）に加え、下記も記載されています。

- (1) 標準報酬月額
- (2) 保険料の納付実績
- (3) 将来の年金見込額（※年金受給者を除く）
 - 50 歳未満の方・・・加入実績に応じた年金見込み額
 - 50 歳以上の方・・・「ねんきん定期便」作成時点の加入制度に引き続き加入した場合の将来の年金見込額

標準報酬月額について特に確認が必要な方は、下記の書類が同封されます。

- ◆ 標準報酬月額の引き下げ処理と同日もしくは翌日に資格喪失処理が行われている場合
- ◆ 5等級以上遡及して標準報酬月額が引き下げられている場合
- ◆ 6か月以上遡及して標準報酬月額が引き下げられている場合

あなた様の年金記録につきまして、特に確認していただきたいことが見つかりましたのでご確認をお願いいたします。
それは、今回のねんきん定期便においてお示しさせていただきました給与の金額（標準報酬月額）のうち、以下の期間について、あなた様の年金額を計算する際に使用した給与の金額が実際とは違う金額に引き下げて訂正されている可能性があるからです。
つきましては、**朱書きでお示しさせていただいた部分の金額**について、特に、注意してご確認いただき、実際の給与の金額と見合ったものとなっているかどうかなど、その結果を同封しております「年金加入記録回答票」に記入して、必ず、ご返送いただきますようお願いいたします。
なお、回答票の記入に関しまして、ご不明の点等がありましたら、「ねんきん定期便 専用ダイヤルTEL0570-058-555」または最寄りの社会保険事務所にご連絡いただきますようお願いいたします。
※ 一部の携帯電話・FAXからは、「03-6700-1144」にお電話ください。

年度	種別	標準報酬月額の月別状況											
		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												
	標準報酬												

標準報酬月額とは・・・

- 被保険者が事業主から労務の対償として受けるすべてのものをいい、賃金、給料、手当などその名称にかかわらず対象になります。従って、通勤手当や宿直手当等も含まれます。

確認する場合は？

- 当時の給与明細のほか、預金通帳（口座振込みの場合）なども確認資料となります。

新型インフルエンザを理由に従業員を休ませる場合の給与はどうなるの？

新型インフルエンザを理由として従業員を自宅待機させる場合の給与の支払いについては、「罹患した場合」、「罹患が疑わしく医療機関への受診により休業する場合」、「罹患が疑わしく自主的な判断で休業をさせる場合」を分けて考える必要があります。

労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由によって従業員を休業させる場合には、平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払わなければならないと定めていますが、この休業手当を支給しなければならない場合は、「罹患が疑わしく自主的な判断によって休業をさせる場合」のみに留まり、「罹患した場合」「罹患が疑わしく医療機関の受診により休業する場合」においては、休業手当の支給は必要ありません。

国等が新型インフルエンザ患者やその疑いのある者に対して入院勧告や発生地域の企業に対して新型インフルエンザの症状が認められる社員に出勤停止や受診勧告を行う場合、都道府県等の勧告に従い、感染者やその疑いのある社員を自宅待機させる場合は、休業手当の支払いは不要となります。

実務上は、有給休暇か病気休暇などの使用を認めるか、感染者については健康保険傷病手当金の申請をすることになるでしょう。

「海外発生期」には、国内流入を防ぐため、発生地域からの入国者に対し質問票や診察で患者を振り分けることがあります。そこで新型インフルエンザの患者の疑いがあれば検疫法に基づき停留、患者と確定されれば入院勧告が行われますので、この措置によって海外から帰国した社員が停留または入院となり、出社できない期間は休業手当の支払いは不要となります。

これらのケース以外で、会社が独自の判断で国等の措置を超えて、社員に自宅待機を命じる場合には休業手当を支払わなければなりません。

★平成 15 年に流行した SARS（重症性呼吸器症候群）についての労働局から厚生労働省へ照会をした下記の取扱いが参考になります。

使用者の責めに帰すべき事由」に該当するか否かの判断基準

ケース	労働基準法第 26 条の休業手当の支払い義務
① 国等の強制的な措置に基づく場合 ☐ 感染症法第 45 条に基づき健康診断の受診勧告を受けた労働者を休業させる場合 ☐ 感染症法第 45 条に基づき入院勧告を受けた労働者を休業させる場合	な し
② 国等が要請している措置に基づく場合 ☐ 疑い例に該当する労働者を休業させる場合 ☐ 伝播確認地域から帰国した労働者を 10 日間自宅待機させ休業を命じる場合	原則としてなし ※ 但し、伝播確認地域への渡航延期勧告発令後に使用者が当該地域への出張を命じた場合は支払い義務あり
③ ①および②に該当しない場合であって、事業主の自主的な判断で休業させる場合	あ り

(平成 15 年 5 月 22 日付厚生労働省が労働局に回答した趣旨)

★なお、図表における伝播確認地域は、新型インフルエンザの場合、平成 21 年 5 月 20 日現在、メキシコ・アメリカ合衆国・カナダの 3 カ国のみとなっています。関西（大阪・神戸・芦屋）地区については伝播確認地域と解釈は可能と思われます。今後も、厚生労働省の動きを確認の必要があるかと思います。根拠なく疑いのみによって休業を命じる場合には、上記に該当し、休業手当の支払い義務が発生するため注意が必要になります。

【関連法規】 労働基準法 第 26 条 (休業手当)

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。

雇用ニュース 休業・解雇関連事件

◆元期間従業員の賃金減額、いすゞに全額支払い命令 地裁支部（5 月 13 日：日経）

契約期間が残っているのに減産によって休業扱いとし、賃金を 6 割に減額したのは不当として、いすゞ自動車栃木工場（栃木県大平町）の元期間従業員ら 3 人が契約期間中の賃金全額支払いを求めた仮処分申請で、宇都宮地裁栃木支部は 12 日、いすゞに全額支払いを命じる決定をしました。3 人への支払額は計約 80 万円。

橋本英史裁判官は決定理由で「一方的な減額は労働者側にとって過酷で重大な不利益」と指摘。休業日数が少なく賃金が減額されなかった正社員との待遇の違いについて「両者の差別について合理性を認めることは困難。営業、経常利益は黒字で、経営状況は健全である」としました。

原告団は記者会見で「完全勝利であり、感激している。いすゞには素直に非を認めてもらいたい」と喜びを語りました。一方、いすゞは「内容を見ていないのでコメントできない」としています。

栃木工場では当初解雇予告をしました。後に撤回。残り期間は休業扱いとし 6 割の賃金を支払うことを申し入れていました。

◆期間従業員らがいすゞを提訴 雇用継続求める（4 月 3 日：日経）

減産を理由に雇用期間の途中で解雇されたり雇用契約の更新がされなかったりしたとして、いすゞ自動車の工場に働いていた元派遣社員や期間従業員ら 12 人が 2 日、同社を相手取り、雇用の継続や 1 人あたり 300 万円の慰謝料など総額 6200 万円の支払いを求める訴訟を東京地裁に起こしました。

訴状によると、12 人は同社の栃木工場（栃木県大平町）と藤沢工場（神奈川県藤沢市）で働いていました。

昨年 12 月以降に派遣元から相次ぎ解雇された派遣社員 8 人に続き、期間従業員の 4 人も 7 日までに契約が切れるという。「整理解雇の要件を満たしておらず、解雇権の濫用にあたる」としています。



労務相談室

【今月のテーマ】 従業員の副業を認めるか



今まで就業規則等で社員の兼業を全面禁止としてきましたが、景気の悪化による休業などで給与も下がっているために、今回に限り副業を認めることを検討しています。容認にあたり、企業実務上、どのような点に注意すべきでしょうか？



企業は通常、社員の兼業を禁止していることが多いでしょう。

1日24時間のうち、会社と従業員が関係を持つ時間は所定労働時間であれば8時間、残業が1日2～3時間であったとしても1日の半分以下ですから、それ以外の時間、社員が他社で働き、収入を得ることは物理的に不可能とはいえませんし、本来、会社を離れた時間、本人がいかに時間を使おうが原則として自由といえます。

しかしながら、1日8時間以上働いた社員がその後、他社で3～4時間働き、また翌日会社に出社するということを繰り返していると、いかに頑強な社員であれ、精神的・肉体的な疲労が蓄積されます。その結果、遅刻・欠勤を繰り返したり、あるいは仕事中に居眠りしたり、集中力を欠きミスが多発したりするなどの問題行動が多発するおそれがあります。また、副業先が同業他社等の関係会社であれば、社内の秘密情報が漏洩する危険性も考えられます。そのため、従来から多くの企業において、以下のような兼業禁止規定が設けられてきました。

(従業員の遵守事項)

他の会社の役員に就任し、または従業員として雇用契約を結び、あるいは営利を目的とする業務を行わないこと。

上記のような規定を設けている企業において、今回のような不況下での副業解禁の対応としては、以下3通りのものが考えられます。(例)

①	完全解禁	兼業禁止規定を削除し、兼業を自由に認める方式
	(規定例)	附則第〇条 本就業規則第〇条に定める兼業禁止規定は、平成〇年〇月〇日から同年△月△日まで一時的にその法的効力を停止する。
②	届出制	一定の基準を設定し、それに合致しない場合は見直しを指導する方式
	(規定例)	第〇条 従業員が就業時間外に兼業を行う場合は、事前に会社に届出を行わなければならない。無届の兼業はこれを禁止する。
③	許可制	一定の基準設定のうえ、あらかじめ申告等をさせて許可を受けた者だけが兼業を許される方式
	(規定例)	第〇条 従業員が就業時間外に兼業を行う場合は、事前に会社から許可を得なければならない。無許可の兼業はこれを禁止する。

自社にあった対応を検討してみて下さい。

手続きをご依頼頂いている企業様へ

- 6月上旬に労働局から「労働保険料申告書」が送付されます。お手元に届きましたら、弊社までご送付下さい。（※労働保険事務組合に委託している企業様以外）
労働保険料申告書の右下に、複写2枚とも代表印を押印下さい。
- 4月・5月・6月支給分の賃金台帳を弊社までご送付下さい。
（メール・FAXでも結構です。）
※4月～6月の間に一時帰休のために給与が通常の月と比べて、変更になっている場合にはご連絡下さい。3ヶ月以上の休業の場合は、社会保険料を早く下げられる場合があります。
- 昇給・降給・賃金体系の変更等がある場合には弊社までご連絡下さい。
 - ・日給→月給、月給→時給など
 - ・役員報酬の変更 ・ 諸手当（通勤手当も含まます）の金額の変更
- 賞与支給の有無、支給日、支給額が決定しましたらご連絡下さい。

スタッフコラム

今月のコラムは、
川村が
担当します。



川村です。

6月に入りましたが、未だ景気回復の兆しが見えません。「中小企業緊急雇用安定助成金（雇用調整助成金）」について、厚生労働省が3月に申請を受理した事業所の数は約4万8千事業所に拡大しており、対象となる従業員は約237万人にのぼり、過去例がない規模で休業している企業が増加しています。この助成金は、教育訓練を行った場合、1人6,000円/日（大企業は1,200円）が加算されます。以前は、基準が曖昧で利用しにくかったのですが、3月に大幅に改善されたことで大変使いやすくなりました。助成金も加算される上、ただ休業させるのではなく今のうちに将来に向けての教育ができるので、教育訓練を行うことは大変メリットがあります。

従業員教育を行うことは大切なことですが、従業員とのコミュニケーションを図ることも、教育訓練と同じくらい大切だと思います。

休業を行うことで従業員は大変不安に思っています。従業員との対話を通じて、社長の思いや会社の姿勢をはっきり示すことで従業員も安心するのではないのでしょうか。

そして、将来、景気が回復したときに最高のパフォーマンスで働いてもらい、利益を生んでもらうためにも、強い絆を作っておく必要あると思います。今まで、忙しくてなかなか出来なかった「従業員との対話」を積極的に図ってみてはいかがでしょうか？