

## 法律ネットワーク

## SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

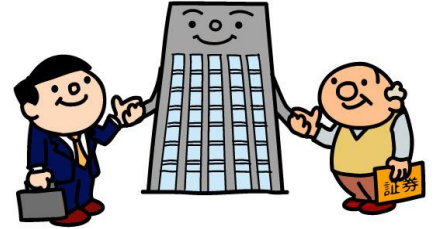
株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・千坂・小畑・斉藤・服部  
〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## これからの年金制度の動向について

## ◇ 年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者雇用



現行の年金制度において、平成25年4月以降に60歳になる方（男性で昭和28年4月2日～昭和30年4月1日生まれ）から、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が61歳となり、61歳になるまで全く年金が支給されなくなります。（女性は男性より5年遅く昭和33年4月2日生まれの方が60歳になる平成30年4月以降）。その後、段階的に65歳まで公的年金の支給開始年齢が引き上げられます。

現状の制度では、公的年金の支給が始まるまでの間「無年金・無収入」となる方が生じる可能性があります。そこで、昨年9月から、厚生労働省内に設置された専門部会において、「雇用」と「年金」が確実に接続するよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討されています。

厚生労働省が昨年10月に発表した「平成23年高齢者の雇用状況集計結果」によれば、現在の法律で定めている、高齢者を65歳まで雇用するための高齢者雇用確保措置（「定年の廃止」「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれか）を「実施済み」の企業の割合は95.7%となっています。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%、同じく70歳まで働ける企業の割合は17.6%となっています。

これまでは、高齢者の賃金を減額することで公的年金と「高齢者雇用継続給付」を受給し、会社の給与負担が軽くなるような賃金設計をすることもできました。しかし、今後は、公的年金の支給開始年齢と国の高齢者雇用対策を踏まえて、平成25年4月以降の高齢者の給与水準をどうするのかを検討する必要があります。

## ◇平成24年度の年金額は0.3%の引下げ

「平成23年平均の全国消費者物価指数」（生鮮食品を含む総合指数）の対前年比変動率がマイナス0.3%となった旨が発表されましたが、年金額は物価変動に応じて改定されるため、平成24年度の年金額は、0.3%の引下げとなります。年金の受取額が変わるのは、4月分が支払われる6月の支給からです。

## 《平成24年度の年金額の例》

|                               | 平成23年度(月額) | 平成24年度(月額)      |
|-------------------------------|------------|-----------------|
| 国民年金〔老齢基礎年金(満額):1人分〕          | 65,741円    | 65,541円(▲200円)  |
| 厚生年金*〔夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額〕 | 231,648円   | 230,940円(▲708円) |

\* 厚生年金は、夫が平均的収入（平均標準報酬36.0万円）で40年間就業し、妻がその期間全て専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準。

## 【特例水準の解消について】

現在支給されている年金は、平成12年度から14年度にかけて、物価下落にもかかわらず、特例法でマイナスの物価スライドを行わずに年金額を据え置いたことなどにより、本来の年金額より2.5%高い水準（特例水準）で支払われています。現在、この特例水準について、現役世代（将来、年金を受け取る人）の年金額の確保につなげるため、平成24年度から26年度までの3年間で解消することが検討されています。法案が成立すれば、平成24年度の年金額が、12月の支給（10月分の支払い）から更に0.9%引き下がることになります。

## ◇ 今後の有期雇用契約について

非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約に関する明確なルールがない現状で、有期労働契約労働者等から雇止めや処遇に関する不安・不満が多く出されています。

今般、このような状態に対処すべく、厚生労働大臣は「労働契約法の一部を改正する法案」を労働政策審議会に諮問しました。その概要を一部ご紹介します。

### 1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入する。

この場合、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合に、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（クーリング期間）を6ヵ月とする。

### 2. 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または労働者にその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することの合理性が認められる場合において、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、当該契約が更新されたものとした判例法理を、これをより認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するためにその内容を法定化する。

### 3. 期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止

有期労働契約の内容である労働条件については、職務内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならないこととする。

### 4. 有期労働契約更新等

有期労働契約の継続・終了にかかる予測可能性と納得性を高め、そのことによって紛争の防止に資するため、有期労働契約の更新の申込みをした場合、または有期労働契約期間満了後遅滞なく有期労働契約締結の申込みをした場合、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

### 5. 施行予定期間：上記項目1・2・3は公布の日から起算して1年。4は公布の日。

※ 1～5についての参照ホームページ（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000023yqs.html>

先月、何度か乗車したことのある大阪と青森を結んでいたブルートレイン「日本海」が廃止されました。若い頃は今でいう「鉄ちゃん」のはしりのようなもので、東京から九州の延岡まで、夜行普通（寝台車でない）急行で延々26時間乗り続けたこともあります。また、北海道の千歳から日本最北端の稚内まで昼間の普通急行に乗ったことがあります。この時は、少し人生を考えたい時期だったのですが、文字通りの原野を通る列車の車窓に北海道を感じたものでした。途中、三浦綾子著「塩狩峠」の「現場」を通るときには、なんとなく感傷にひたったこと思い出です。最近では、乗客数の減少などから長距離列車がどんどん廃止されています。少し寂しい感がありますね。

今、一番は「三陸リアス鉄道」ですね。早く全線復旧してもらいたいものです。復旧にはいろいろ問題があるのでしょうが、すぐにでも乗りに行きたいと思っています。



今  
月  
の  
予  
定

※健保・介護保険料改定（4月支払給与から）  
※雇用保険料率変更（4月1日）

お気軽にご相談ください