

服 部 事 務 所 だ よ り

ご連絡先 : 〒683 - 0003 米子市皆生5 - 5 - 5

電 話 : 0859-33-8594 FAX : 0859-33-8775

e - mail : hattori@sea.chukai.ne.jp <http://www.chukai.ne.jp/hattori/>

平成 20 年 3 月号



平成20年3月から 介護保険料率が変わります

健康保険の介護保険料率が、今年 3 月分保険料(平成 20 年 4 月 30 日納付期限分)から、**1,000 分の 11.3**(これまでは 1,000 分の 12.3)に下がります。

これにより、健康保険に加入の 40 歳 ~ 64 歳までの方の給料から控除される健康保険料が、下記の変更となります。ご注意ください。

(給料から控除される健康保険料)

介護保険に該当する人(40 歳 ~ 64 歳) 1,000 分の 46.65

(内、介護保険料率は 1,000 分の 5.65)

介護保険に該当しない人(上記以外の人) 1,000 分の 41

社会保険関係委託事業主の方へ

社会保険関係を委託いただいている事業所につきましては、別途 1 人別の控除額のお知らせをお配りしていますので、そちらをご参照ください。

労働保険関係委託事業主の方へ 本年も労働保険料の申告時期となりました

詳しくは別紙 労働保険料申告についてのお願い をご覧下さい。

ご多忙中とは存じますが、お早目に必要資料等をご準備下さい。

なお、ご不明な点がございましたら当事務所までお問い合わせ下さい。

ご協力をよろしくお願いいたします。

3 月 の 生 活 ホ ッ ト ニ ュ ー ス 第 2 弾

ねんきん特別便 記録訂正わずか7%

誰のものかわからない、宙に浮いた年金記録。およそ 5,000 万件もある公的年金の記録漏れ問題の解明作業が、出足からつまづいています。年金記録の確認を促す「ねんきん特別便」を送り始めてから約2カ月がたちますが、持ち主が確認された記録は 1 割足らずです。全容解明の道筋がまったく見えてきません。

全面解決ほど遠く...

年金記録の統合作業はとても順調とはいえませんが、社会保険庁では昨年 12 月末までに約 48 万通のねんきん特別便を送付しましたが、記録訂正の申出があったのは2月初旬頃までで約 3 万 6,000 件。全体のわずか7%程度です。

ねんきん特別便は、まずは名寄せ作業の結果、基礎年金番号の記録と結びつく可能性のある記録が出てきた人を対象に送られました。この人た

ちは、「記録漏れ濃厚」と社会保険庁が見込んだ受給者で、記録が回復されれば受け取る年金額も増えるのですから、申出も多く寄せられるだろうと見込んでいたわけです。ところが、申出件数が予想外に少なかったことに加え、専用の電話相談も5万数千件程度にとどまっているなど、記録漏れ問題の全面解決にはほど遠い状態です。

また、保険料を納めた証拠がない人への年金給付を審査する、総務省の年金記録確認第三者委員会の作業も遅れ気味です。昨年末の時点で約3万5,000件の異議申立てがありましたが、何らかの結果が出たものは4%程度にとどまっています。慎重に審議を進めていることもあり、判定作業に時間がかかっているのです。

複雑な制度・申請主義が解決の壁に...

ねんきん特別便の予想外の低調ぶりについて、社会保険庁は「年末年始で出足が鈍かった」と分析していますが、果たして理由はそれだけでしょうか。

該当者の反応が鈍い背景には、年金制度の運営方法がわかりにくいという側面があります。

年金記録が正しいかどうかは、自ら確認する必要があります。記録を訂正する場合には、抜けている記録を修正するための証拠を添えて、社会保険事務所に修正手続を求める必要があります。年金制度の仕組みがわかりにくいため、理解できずに放置している高齢者が相当数いるとみられているのです。ねんきん特別便は受け取ったものの、記録統合をあきらめているケースもあります。

今なお、社会保険庁は年金の申立てについて「申請主義」を原則としていますが、このままの「待ちの姿勢」では全面解決はおぼつきません。当事者らしからぬ社会保険庁の体質には、批判が集まっています。

制度の運営や管理の体制を立て直さなければ、延々と同じ混乱を繰り返しかねません。再考が望まれるところです。

管理監督者の定義とは

大手ファーストフードチェーンの店長が未払い残業代の支払いを求めた訴訟の判決で、東京地裁は原告の訴えを認め、会社側に755万円の未

払い残業代の支払いを命じました。チェーン店の店長を管理職として扱うべきか、それとも非管理職として扱うべきか、判決は、同種の企業各社に影響を与えそうです。

今回の訴訟は、世間的に関心も高く注目されていました。今、管理監督者の定義が再び問われ始めているといえます。

管理監督者の残業代訴訟

過去にも、このような訴訟は数多くありました。

代表的なものとしては、「レストラン・ビュッフェ事件」(昭和60年・大阪地裁判決)や「三栄珈琲事件」(平成元年・東京地裁判決)等が挙げられます。いずれの事件も、店長が管理監督者に該当するかどうか争われましたが、店長がタイムカードなどで出退勤を管理されていたこと、経営方針など重要事項の決定に参画の余地がなかったことなどから、「管理監督者には該当しない」という判決が出ています。

新しいところでは、大手紳士服店店長の残業代請求訴訟で、会社側が600万円の解決金を支払ったケースもあります。

今回の訴訟では、「店長が管理職として経営者と一体的な立場にあり、出退勤の自由や賃金などで一般労働者に比べて優遇されているか否か」が争点になりました。判決は、(1)店長の権限が店舗内に限られる、(2)営業の必要上相当の長時間労働が必要となり勤務時間の自己決定権はない、(3)年収が管理職の待遇としては不十分、との理由から、「店長は権限や処遇からみても管理職とはいえない」としました。

管理監督者の明確な定義

厚生労働省の通達によると、管理監督者に当たるかは、(1)労務管理などで経営側と一体の立場にあるか、(2)賃金や勤務形態が優遇されているか等の、職務・職責・待遇を基準として判断されます。明確な線引きがしにくく、総合的な判断が必要になります。

名目的に就業規則や社内規程に定めるだけでなく、現実的に管理監督者といえるかどうか、大局的な立場に立った判断が必要とされているといえます。