

社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

年金手帳から基礎年金番号通知書へ

令和4年4月1日以降、新たに年金制度に加入する方や年金手帳の紛失等により再発行を希望する方には、年金手帳ではなく「基礎年金番号通知書」が発行されます。既に年金手帳を持っている方にはこの通知書は届きませんので引き続き手帳を大切に保管してください。

基礎年金番号通知書	
基礎年金番号	X X X X - X X X X X X
フリガナ	ネンキン タロウ
氏名	年金 太郎
生年月日	平成 X年 X月 X日
	令和 X年 X月 X日 交付
	厚生労働大臣

これまでは高卒者など20歳未満の従業員を雇い入れた場合は年金手帳が会社に届いていましたが、**基礎年金番号通知書は本人の自宅に送付されます。**

就業規則で採用時に提出を求める書類に年金手帳と定めている場合は、「年金手帳または基礎年金番号通知書」と規定を改めるか、またはマイナンバーが導入されていますので、マイナンバーがわかるものを提出して貰えば年金番号についての提出は省略することも可能です。

就業規則は「周知」が肝心

法改正も続き、就業規則の見直しのご依頼を多く頂きますが、折角しっかり作成してもその後の対応を誤ると全く役に立たないものになってしまう場合があります。

例えば時間外や休日労働を定める36協定は労働基準監督署に届け出ることによって効力が発生するため、就業規則も監督署に届け出ることによって成立すると考える方が多いのですが、就業規則が有効となるのは、

「労働者に周知した時期以降で当該規則に施行期日として定めた日」以降となります。ですから**「周知」されていない就業規則は無効であり、そのなかの条文を適用することは出来ません。**

「周知」とは**労働者が見たいときに見られるようにしておく**ことを言います。具体的には次の3つの方法が示されています。

- ①事業所の見やすい場所に掲示、又は備え付ける
- ②書面で従業員に交付する
- ③パソコンやサーバー等に保存し、いつでも見られる状態にしておく

「社長の机の鍵のかかった引き出しに入れている」では周知しているといえませんのでご注意ください。

加給年金の支給停止ルール見直し

加給年金が支給される人（この場合夫とする）は、原則として厚生年金を20年以上掛けている方で、65歳到達時点（または定額部分支給開始年齢に到達した時点）に生計を維持している65歳未満の配偶者（妻）や子（18歳の年度末までの子、または20歳未満の障害状態にある子）がみえる場合です。

まず生計を維持しているとは、夫と生計を同じくしていて、前年の妻の収入が850万円未満または所得額が655万5千円未満であることです。ただし、収入や所得が上記の金額を超えても定年退職等によっておおむね5年以内に収入や所得が低くなることが就業規則や雇用契約書などから確認することができれば加給年金は支給されます。

改正前は、この加給年金の対象になる妻が20年以上掛けた厚生年金（老齢年金等）を支給されるようになると夫の加給年金は支給されなくなりますが、妻が雇用保険の基本手当をもらっている場合で妻の年金が全部止められている場合などは、夫の加給年金は支給されていました。

改正後の**令和4年4月1日**からは、**夫婦ともに20年以上の厚生年金を支給される権利があるときは、妻の年金が全部もらえない期間中も、夫の加給年金は支給されないことになりました。**ただし経過措置が設けてあり、改正の前日（令和4年3月31日）時点で、妻の年金が全部もらえないことにより夫が加給年金をもらっている場合は、4月以降も引き続き支給されます。



雇用管理ニュース

●在留資格「特定技能」14分野を12分野へ再編（4月27日）——

政府は外国人の在留資格「特定技能」の分野を14から12に再編することを閣議決定しました。特定技能には農業や介護、建設などの14分野あり、そのうち製造業に関する3分野（産業機械製造業、素形材産業、電気・電子情報関連産業）を1つに統合（製造業）しました。受入れの上限人数については従来の3分野の上限（合計約3万1千人）を維持するとし、5月中に実施する予定です。

●社会人2年目からの住民税

（5月1日）——

社会人1年目に住民税がかからないのは、基本的に前年の収入がこの基準に満たないことが理由です。2年目になると1年目の収入がありますから、住民税が課税されることになるのです。住民税は会社員なら給料から天引きされるため、あまり意識されていないかもしれませんが、社会人として、そのしくみは知っておきたいものですね。詳しくは、税理士までお尋ねください。



業務の都合により、来月号は休刊とさせていただきます。宜しくお願いします。



労働協約の拡張 32年ぶり適用

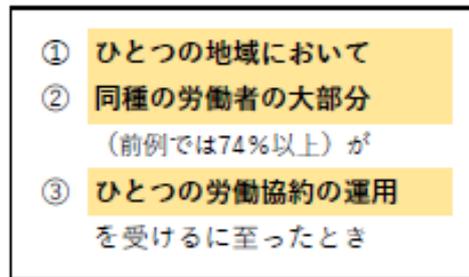
4月からヤマダ電機など大手3社の労使で結んだ労働協約が、同業他社にも適用される「地域的拡張」が32年ぶりに実行されました。そのため茨城県内すべての大型家電量販店で正社員の年間休日が111日となり、仮に休日が111日未満となった場合不足分に対して35%分の休日割増賃金が発生する厳しい規定も同時に設けました。この「労働協約の地域的拡張」は、労働組合に加盟していなくても同種の労働者であれば一律に適用されることとなります。

まず「労働協約」とは使用者と労働組合が締結する書面協定で、そこで協定された労働条件は個々の組合員と使用者との労働契約を規律します（有効期間上限は3年）。

労働組合は組合員を代表して労働協約を締結するため、通常であれば当該協約の内容は組合員だけが適用されますが、労働組合法には2つの例外が認められています。第17条による「事業場単位の一般的拘束力制度」と、第18条による「地域単位の一般的拘束力制度」があります。第17条によるものは一般に浸透しており、1つの事業場で4分の3以上の同種の労働者が1つの労働協約の適用を受けるに至った場合には、組合員でない他の同種の労働者にも当該協約が「拡張適用」される制度で多くは企業別組合で利用されています。次に今回の地域単位の一般的拘束力制度は、企業を超えて同じ地域の同種の労働者の大部分が1つの労働協約の適用を受けるに至った場合に、労働委員会の決議と厚生労働大臣または都道府県知事の決定により、同じ地域の同種の労働者にもこの労働協約が拡張適

用されるというものです。今回UAゼンセンが積極的にこの制度を取り込み、非常に広い範囲の地域に労働協約の拡張適用を実現しました。

労働協約の地域的拡張（労働組合法第18条）のしくみ



労使当事者の一方か双方が申し立て、
厚労相または知事が決定して地域内の
他の同種労使に拡張運用へ

「地域的拡張」はもともと業種別の労働協約で同一労働同一賃金を定めてきたドイツやフランスのジョブ型雇用システムと表裏一体で発達してきた経緯があります。

ドイツやフランスなど欧州各国ではこちらが主流であり、特にフランスでは組合の組織率は8%ほどですが、98%以上の労働者が労働協約の適用下にあります。今までこの制度は企業の壁を乗り越えることになるため、日本企業では適用されにくくなっていました。ただしこの5年ほど日本でもジョブ型雇用の導入を促しています。この国際標準のジョブ型がシステム開発など賃金や開発費用の国際比較が容易なジョブで処遇改善の機運が高まることになると、企業横断的な労働協約が活用され、日本の組合も今後、企業を超える影響力の拡大に向かうことも考えられます。

