

# 年金相談の現場から @ 年金相談メール nenkin@officesup.com 無料です

## 「『時効特例給付のお知らせ』という通知が届きましたが意味がわかりません」

**Q** 昨年（平成20年）9月に社会保険事務所へ行き、独身時代の厚生年金加入期間15ヶ月分が年金記録として認められました。社会保険事務所のお話では、今後支給される年金が年6万円程度増え、それとは別に過去20年分の未支給年金約120万円が一時金として支給される予定だと聞きました。今年の8月に、社会保険庁社会保険業務センターから国民年金・厚生年金保険年金証書とあわせて「時効特例給付のお支払いについて（お知らせ）」という文書が届きました。文書の意味がよくわからないのですが。（81歳S子）

**A** 【5年の時効にかかる場合とかわからない場合】平成19年7月6日から年金時効特例法という法律が施行されました。従来、いくら社会保険庁側に責任があっても年金請求権は5年で時効となり、5年より遡って請求することはできませんでした。5,000万円の年金記録未統合が社会問題となり、この法律ができたのです。その結果、年金記録の未統合が本人の責任でない場合は5年前より遡って請求できるようになったのです。もちろん裁定請求を忘れていたなど本人の責任による場合は引き続き5年の時効が適用されます。

S子さんの独身時代の厚生年金加入記録が未統合となっていた理由として考えられるのは、会社のミス（氏名を誤って届け出た場合や届け出忘れがあった場合など）か、社会保険庁側のミス（旧姓時代と現在の姓の年金記録が未統合になっていた場合など）であったと思わ

れます。いずれにしてもS子さんの責任ではないので、「時効特例給付」（＝5年の時効にかからない）の対象となります。今後の年金額が増えると同時、60歳からの老齢厚生年金の約21年分と65歳からの老齢基礎年金の約16年分も遡って増額され、それが一時金として支給されることとなります。

【まず5年分が支給され、数ヶ月後に残りが支給】時効特例給付の対象となった場合、まず5年を超えない分が先に支給され、その3、4ヶ月後に時効特例給付分（＝5年より前に遡った分）が支給されるという2段階の支給方式になっています。2段階の支給額の両方をあわせると約120万円になると思います。なお、支払われる額から雑所得として所得税が差し引かれますので、あらかじめ承知しておいてください。

※産科医療補償制度：2009年1月から始まった、出産時の事故で子どもが重度の脳性まひになった場合に、医師の過失の有無にかかわらず患者側に補償金を支払う制度。

② 育児休業給付（雇用保険）については、現在は、育児休業中には育児休業基本給付金（休業開始時賃金の30%）、職場復帰の6ヶ月後には育児休業者職場復帰給付金（休業開始時賃金の20%）を育児休業基本給付金受給日数分）が支給されていますが、2010年4月1日以降に育児休業を開始した人（同年2月3日以降に出産した人）は、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金が統合され、育児休業中に休業開始時賃金の50%が支給されます。

また、2010年3月末までの暫定措置である「休業開始時賃金の50%（本来は40%）」が、当面の間延長されることになりました。

育児休業者職場復帰給付金相当分は育児休業中に支給されることになりませんが、今まで職場復帰後に一時金として支給されていたものが「もろえなくなる」と思っても知れませんが、そうではありません。

① 出産育児一時金（健康保険）については、2009年10月から2011年3月末の出産に限り、支給額が42万円（産科医療補償制度（※））に加入していない医療機関で出産した場合は39万円）になります。

また、支給方法が変わります。2009年10月から、原則として、医療機関に直接支払われるようになります。ただし、出産費用が前記金額未満で収まった場合は、その差額分を被保険者が加入している医療保険制度に請求することで、被保険者に支払われます。

**A** ここ最近で大きく変わることは、「出産育児一時金」と、「育児休業給付」の仕組みです。

**Q** 私は来年1月上旬に出産予定で、その後は育児休業を取得する予定です。来年4月からは育児休業給付のしくみが変わり、育児休業者職場復帰給付金がもろえなくなるなど、出産・育児に関する給付がいろいろ変わっていると聞きました。何がどのように変わっていくのか、今一度教えて下さい。

### 労働保険・社会保険 実務相談室

## 「出産・育児に関する給付が変わります。」



社会保険労務士法人・行政書士事務所

# オフィス・サポートNEWS

〒170-0005東京都豊島区南大塚3-24-4メゾン南大塚4F  
TEL 03-5809-3041 FAX 03-3989-8190  
URL <http://www.officesup.com> E-mail [info@officesup.com](mailto:info@officesup.com)

第7号 2009年9月  
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

## 時言

### 民主党政権と労働政策

【民主党の派遣法改正案】民主党政権が誕生しました。自公政権の労働政策からどう転換をはかるのか注目されます。労働関連法改正の当面の焦点になっているのは労働者派遣法です。社民党、共産党も民主党改正案をベースに「さらなる改正」を主張しているところを見ると、少なくとも下記民主党案の国会通過は間違いなさそうです。



【函館の夜景】

#### ＜民主党の主な派遣法改正案＞

日雇い派遣	禁止
派遣労働者の雇用契約についての規制	雇用契約期間が2ヶ月以下の労働者派遣を禁止し、2ヶ月以下の雇用契約期間の場合、2ヶ月に1日を加えた雇用契約期間とみなす(社会保険に加入させるため)
直接雇用みなし規定	派遣先が違法行為を行った場合(禁止業務で派遣を受け入れた場合、無許可・無届と知りながら派遣を受け入れた場合、期間制限を超えて派遣を受け入れた場合)、派遣労働者が派遣先に対して「あなたが私の雇用主です」と「通告できる」とし、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立する規定を設ける
禁止業務	●専門業務を除き製造業派遣を禁止する ●一般労働者派遣事業は26専門業務に限定し、それ以外は常用雇用のみとする
罰則	現行最高額を300万円から3億円へ ●違法な労働者派遣事業を行った法人に対する罰則の強化 ●違法な労働者供給事業を行った法人に対する罰則の強化 ●派遣先に対する罰則の導入
情報公開	●派遣元から派遣労働者、派遣元から派遣先に対する通知義務事項を拡大 ●いわゆるマージン率を含め事業運営の情報等についてHP等への公開を派遣元に義務付け

【雇用対策は急務】7月の完全失業率は前月を0.3%上回る過去最高の5.7%、完全失業者数は359万人。完全失業者とは、①仕事がなく調査期間中に全く仕事をしなかった、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた、という3つの条件を満たす者を指します。

一方、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が従業員の休業や出向を行った場合に出される雇用安定助成金の申請対象者は6月時点で238万人。平成21年度経済財政白書によれば1～3月における企業の余剰人員は過去最悪の607万人。完全失業者数を大幅に上回る失業者予備軍の存在が報告されています。

民主党は、よもや「景気が底を打った」という能天気な見通しはもっていないでしょうが、雇用対策は急務です。

### 今月号紹介

- 2面 労使トラブル110番 新型インフルエンザに伴う休業補償義務と休日による対応の可否
- 3面 「行政書士の事件簿」 集団クレジット被害事件とその手口(2)
- 4面 メンタルヘルスを考える 「防衛機種のいろいろ(前回の続き)」
- 5面 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載
- 6面 年金相談の現場から 「『時効特例給付のお知らせ』という通知が届きましたが意味がわかりません」 労働保険・社会保険 実務相談室 「出産・育児に関する給付が変わります」





## 新型インフルエンザに伴う 休業補償義務と休日による対応の可否

**Q** ある大学の食堂の経営を委託されている会社です。秋の新型インフルエンザの大流行に伴い大学の閉鎖・休校措置等も予想され、そうなると会社は休業しなければなりません。この場合、従業員に対して休業補償として平均賃金の6割を払わなければならないのでしょうか？ 休日にして休業補償の支払いを免れることは可能でしょうか？ 会社の存続がかかった問題です。

**A** 【休業補償支払い義務があります】  
民法第536条2項は、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない」（100%補償）と規定し、労働基準法第26条は、「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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」（60%補償）と規定しています。

2つの法律の「債権者の責めに帰すべき事由」「使用者の責に帰すべき事由」の適用範囲は少し違っていて、民法の規定は会社に過失があった場合にのみ適用されますが、労基法の規定は会社に過失があった場合はもちろん、「使用者側に起因する経営、管理上の障害を含む」（ノース・ウエスト航空事件、最高裁昭62.7.17）とされています。労基法上の「使用者の責」には、「親会社の経営難から下請け工場が資材資金の獲得をできず休業した場合」（昭23.6.11労働省通達）、「学校の給食を請け負ったり、食堂の委託を受けて運営している企業、派遣元が、労働者に対して仕事なくなったことから休業や自宅待機させた場合」（安西愈弁護士）などが含まれるのです。

逆に「使用者の責」に帰さない休業とは、「法令を遵守するための休業（労基法第33条2項に基づく行政官庁の代休命令、労働安全衛生法第66条の健康診断結果に基づく休業など）」（通達）、経営困難による営業廃止や停電日のための休業、天災事変など自然現象による不可抗力による休業（判例）などに限られています。感染症法に基づき新型インフルエンザ罹患者を休業させる場合は、「法令を遵守するための休業」ですから、「使用者の責に帰すべき事由」でなく、休業補償の支払義務もありません。

ご質問のケースは、「使用者側に起因する経営、管理上の障害」に該当しますので、強行法規（罰則付き）である労基法の定めに従い、休業させた1日につき平均賃金の60%以上を労働者に支払わなければなりません。

【大学休校日を休日に設定することは可能か】

小さな会社にとってたとえ1、2週間の休業であつても経営に与える影響は大きく、ましてそれに伴い労働者に休業補償まで支払う余裕はありません。そこで考えられるのは、就業規則や雇用契約書の「休日」の規定にあらかじめ「大学の閉鎖・休校の場合は休日とする」としておくことです。就業規則や雇用契約書で就労日となっている日を休業させると休業手当を支払わなければなりません、あらかじめ休日となっていれば休業手当の支払い義務はないことになるからです。

労基法第15条では、労働者を雇う際に労働条件を明示する義務を規定し、明示事項の1つとして「休日」をあげています（労規則第5条）。ただし労基法上の休日の規定は、週1日（もしくは4週間に4日）以上の休日を与えることのみ規定しており、その特定まで求めていません（労基法第35条）。極端に言えば、前日までに休日を特定すれば違法とは言えないのです。もちろん「毎週日曜日を休日とする」などという形であらかじめ休日を特定しておくことが望ましいことは当然で、通達でも、「法第35条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものである」（昭63.3.14基発150号）としています。

なお就業規則や雇用契約書でどういう場合が休日とするかの規定をきちんと設けず、突然「明日は休日とする」などといっても通用しません。また、休日を増やせば割増単価も増えてしまうこと、労働者の採用にとってのデメリットなども総合的に考慮して判断してください。

【お知らせ】 新型インフルエンザの拡大に伴い雇用調整助成金の特例措置が設けられました

雇用調整助成金とは、景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等または出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に関わる賃金負担額の一部を助成するものです。

新型インフルエンザの影響による需要（客数、受注量等）の減少を理由に休業等を行う事業所も雇用調整助成金の対象となりました。詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。

[前頁から続く]

意識的に機能させることが難しい防衛機制ですが、自分の防衛機制の働きを知ることはできます。日々の生活の中で「どういう時、あるいは何を言われた時に不安や葛藤を感じ、その時に自分はどんな気分になったり、どういう行動をとっているのか？」を観察してみてください。その結果から、自分がどんな防衛機制をよく使う傾向にあるのかを知ることができるのです。

このことが自分自身を知ることにもつながり、自分自身を知ることが、過剰に機能している防衛機制を抑えることにもつながるのではないかと思います。

<「悩み」と「防衛機制」>

最後に、葛藤やコンプレックスに悩むことは、程

度の差はあれども、誰しも人生のうちで一度は経験することであり、身動きが取れなくなる位に苦しむこともあるかと思えます。そのような時に防衛機制が機能して、悩みは一時的に意識の外に置かれることがあります。それ自体は全く悪いことではありません。

しかし、その悩みは意識の外に置かれているだけであり、決着がついていない限りはまだ自分の中に残っているのです。その結果、別の心理的刺激を感じた時に再燃したり、違う形で付き纏ってきます。最悪の場合はそれが延々と繰り返されることもあります。

よって、悩みにはきちんと立ち向かい、自分の力ではどうにもならないような場合は、家族や友人あるいはカウンセラーの力を借りてでも、決着を付ける（上手く付き合う）習慣を付けることをお勧めいたします。

### 黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第7回)

税理士 関根 忍



#### ■その経費、本当に経費ですか？(その1)

黒子「今日は高級焼き肉店で夕食だ。」  
グレ子「タン塩！タン塩！タン塩！」  
???「いらっしやいませ」  
黒子「今日は会社の経費で食べ放題だ！」  
???「それは経費にはなりません。」  
グレ子「お、おまえは…！」  
白子「お久しぶりです。」

白子さんは税務署を辞め、焼き肉店を始めたようです。

この「経費にならない」理由は、会社と関係ないからです。

そもそも会社の経費は、費用対効果のあるものしか認められていません。会議のための会食やお茶

菓子、接待のための飲食など、どれも売り上げや会社運営に必要なもののみが経費として認められます。

しかし、会社のお金を使ってしまった場合、帳簿上は記録しなくてはなりません。この時の記録の仕方、税金の計算にも影響が出るのです。

一番多い例は、給与課税とされる例です。社員が会社のお金で飲食をした場合、相当の理由がない場合には、「食事手当」という給与として扱われるので、源泉税や社会保険の計算対象になりますが、会社としては「経費」になります。会社のお金を使い込んだ場合も、会社が返金請求をしない場合、給与（賞与）認定されるケースもあります。

ここで問題なのが、従業員ではなく役員の飲食であった場合です。経費になるが「損金」にならないケースです。（つづく）

□編集後記

完全失業率が過去最高、新型インフルエンザ拡大の様相、集団クレジット被害事件にみられる詐欺事件の横行など、痛ましい心配事につきません。それでも対処のすべがあれば少しは安心です。国民注視のな

かで発足する新政権には、そういう願いに応える政治を望みます。ふりかえってオフィス・サポートができることはなんでしょう。まずは、いつもの「リーガルサポート力」向上（『行政書士の事件簿』）に努め、お世話になったみなさんのお力になれば、と思うこのごろです。（N）