
山口事務所発：人事労務レポート速報版 vol.161（2022年3月15日）

こんにちは。今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 2022年4月から年金手帳が廃止されますが、採用時などに確認していた基礎年金番号はどうなりますか？
- Q2. 1日の所定労働時間が7.5時間の社員の場合、5日分の時間単位の年次有給休暇は37.5時間分になりますか？
- Q3. 退職後の競業避止義務の期間を一律で2年などとする規定は有効ですか？
- Q4. 復職の見込みがない従業員を休職期間中に解雇することは可能ですか？
- Q5. 65歳以上で社会保険に加入しながら働いていると年金が調整されますが、納めている保険料はどうなっているのでしょうか？

■社会保険労務士法人山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 2022年4月から年金手帳が廃止されますが、採用時などに確認していた基礎年金番号はどうなりますか？

A. 個人番号(マイナンバー)の確認ができれば、基礎年金番号の確認は不要です。

2022年4月より次の方には年金手帳に替えて「基礎年金番号通知書」が交付されます。

・新たに年金制度に加入する方

・年金手帳の紛失等により基礎年金番号が確認できる書類の再発行を希望する方

20歳未満の方の資格取得申請や基礎年金番号が確認できる書類の再発行について会社が申請をした場合、原則として基礎年金番号通知書は被保険者宛に送られます。

資格取得手続き等会社が行う手続きは、個人番号(マイナンバー)による届出であれば、被保険者本人の年金手帳または基礎年金番号通知書での基礎年金番号の確認は不要です。会社が従業員の年金手帳を保管している場合、2022年4月以降は年金手帳が交付されない人も出てきますので、今回の改正のタイミングで年金手帳を従業員へ返却してもよいでしょう。

また、就業規則等で採用時の提出書類に「年金手帳」が記載されている場合は、実務の取扱いを確認し必要であれば変更するようにしましょう。

(外賀)

Q2. 1日の所定労働時間が7.5時間の社員の場合、5日分の時間単位の年次有給休暇は37.5時間分になりますか？

A. 1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げます。

年次有給休暇の時間単位付与は、年5日分を限度に時間単位で年次有給休暇を付与する制度で、治療のための通院、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者のさまざまな事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるようにすることを目的としています。

時間単位の年次有給休暇を導入するには労使協定の締結が必要で、その労使協定で1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかをあらかじめ定めます。その

際、労使協定で定める時間数は、1日の所定労働時間数を下回らないものとされています（労基則24条の4第1号）。

よって、1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要があります。したがって、設問の場合には、1日の時間数を8時間とする必要があるため、5日分の合計は40時間となります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000560872.pdf>

(杉田)

Q3. 退職後の競業禁止義務の期間を一律で2年などとする規定は有効ですか？

A. 全社員に一律に規定するような形式的な期間の定めは有効性が否定される可能性があります。

競業禁止義務とは、会社と競業関係にある会社に就職したり、自ら競業関係となる事業を行ったりしない義務のことをいい、退職した従業員に対しては、職業選択の自由（憲法22条）もあることから、就業規則や労働契約等で合理的な範囲内の定めがある場合に限って認められうるものとされています。

なお、退職後の競業禁止義務の契約が有効であるかどうかは、守るべき企業の利益があることを前提に、これまでの裁判例では主に次のような点が判断基準となっており、対象者ごとに慎重に検討する必要があります。

- ・就業制限の期間
- ・場所的範囲
- ・従業員の地位
- ・制限対象となる職種の範囲
- ・代償措置の有無等

そのため、就業制限の期間についても形式的ではなく、上記の視点を考慮して設定することとなりますが、裁判例の中には2年の競業禁止義務期間について否定的に捉えている事例もあります。

【参考判例】アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件（東京地判平24.1.13）

「保険業界において、転職禁止期間を2年間とすることは、経験の価値を陳腐化するといえるから、期間の長さとして相当とは言い難いし、また、本件競業禁止条項に地域の限定が何ら付されていない点も、適切ではない。」

※他の裁判例には2年間の競業禁止期間でも有効性が認められているものもあります。

また、実務において競業禁止義務は、従業員については就業規則、役員については役員規程に明記する必要がある、同時に、退職後にも効果が及ぶよう考慮し、就業規則に加えて特約として個別の誓約書を取り交わすことが必須といえます。

(濱)

Q4. 復職の見込みがない従業員を休職期間中に解雇することは可能ですか？

A. 回復の可能性が全くないことが明らかな場合を除き難しいでしょう。

「私傷病休職制度」は、本来傷病により労働に従事できなくなった場合において、当該従業員に対する解雇を猶予することを目的としています。そのため、休職期間中に傷病が

回復する余地が少しでもある場合、休職期間中に解雇することは時期尚早として否定されるリスクがあります。

まずは就業規則に規定される猶予措置（休職）を踏まえたうえで、休職期間満了時に雇用契約を継続するかを判断するのが望ましいでしょう。

休職期間満了時まで回復せず復職できない場合、就業規則の退職事由に、「休職期間満了後も復帰できない場合」と記載されていれば自然退職として処理して問題ないものと考えます。

回復の可能性が全くみられず、どうしても休職期間満了前に辞めてもらう場合には解雇となりますので、解雇予告等の法に則った手続きを行う必要があることに留意してください。

(巻下)

Q5. 65歳以上で社会保険に加入しながら働いていると年金が調整されますが、納めている保険料はどうなっているのでしょうか？

A. 資格喪失時に年金へ反映されますが、今年度から毎年反映されるようになります。

社会保険に加入しながら働いている65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者が納めた保険料は、資格喪失時（退職したときや70歳になった時）に年金額に反映されることとなっていますが、今年度から毎年1回9月に前年の9月～当年8月までの加入期間を算入し、10月から改定されるようになります。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0228.files/teijikaitei.pdf>

また、社会保険に加入しながら働いている場合、総報酬月額相当額（1ヶ月あたりの給与収入額※1）と基本月額（1ヶ月あたりの年金額※2）に応じて年金が減額（もしくは支給停止）されます。

現状では、

- ・60歳以上65歳未満の場合：1と2の合計額が28万円を超えると、給与額や年金月額に応じて年金が減額される

- ・65歳以上の場合：1と2の合計額が47万円を超えると、給与額や年金月額に応じて年金が減額される

こととなりますが、4月からは60歳以上65歳未満の場合も65歳以上と同様に合計額が47万円に緩和されます。

（合計額が47万円までは年金が減額されません。）

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0228.files/zairou.pdf>

<例>

総報酬月額相当額：20万円、基本月額：10万円、合計30万円の場合

今年3月までは合計28万円を超えると一部支給停止となるため、

（総報酬月額相当額20万円＋基本月額10万円－28万円）×1/2×12＝12万円が支給停止（※3）

1ヶ月あたりの年金額10万円のうち1万円が支給停止となり、9万円となる。

今年4月以降は合計47万円までは減額されないため、1ヶ月あたりの年金額は10万円となります。

※1 総報酬月額相当額：

$(\text{その月の標準報酬月額}) + (\text{その月以前1年間の標準賞与額}) \div 12$

※2 基本月額：

加給年金（65歳未満の配偶者や18歳到達年度末まで子がいる場合に加算されるもの）
を除いた老齢厚生年金 $\div 12$

※3 支給停止額の計算式は、総報酬月額や基本月額の金額によって異なります。

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所