

次世代 IT 労務月報

2025 年
2 月号
NO.30

発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-1165 岐阜市西改田宮西 26-1 エス B101 号室
電話：090-2944-6028 FAX：058-234-0331
e-mail：inoue@next21it-sr.com H P：https://next21it-sr.com/



トピックス

- ◆年金給付の体系について
- ◆労務 Q&A（会社役員について）2 項目

●年金給付の体系について

老齢基礎年金を受給するためには、受給資格期間として、**保険料納付済期間（厚生年金保険や共済組合の加入期間を含む。）**と**保険料免除期間**などを合算した期間が**少なくとも 10 年以上**あることが必要です。

老齢基礎年金の受給資格期間は、20 歳から 60 歳までの間、被保険者として 40 年間保険料を納付することにより、満額受給することができます。

老齢基礎年金の受給額 = 795,000 円（満額） × （保険料の納付月数 ÷ 480 月）

なお、老齢基礎年金の受給額は**賃金や物価の変動率を基準として毎年度見直しが行われ変動**しております



老齢厚生年金は、民間企業などに雇われて働いている人が原則 65 歳になったときに、老齢基礎年金に上乘せする形（二階層）で支給されます。

加入期間は被保険者である限り **70 歳到達まで**となっております。

厚生年金保険料は勤務先から天引き（勤務先と折半）され、年金事務所へ自動引き落とし等の方法により納付します。なお、**厚生年金保険料は収入が多いほど高くなり、上限は 65 万円（標準報酬 32 等級）**となっております。

受給額は毎月の給与や賞与、保険料を納めた月数に応じて決まります。

A：2003 年 3 月以前の被保険者期間

平均標準報酬月額 × 7.125/1000 × 2003 年 3 月までの被保険者期間の月数

B：2003 年 4 月以降の被保険者期間

平均標準報酬額 × 5.481/1000 × 2003 年 4 月以降の被保険者期間の月数

※「**平均標準報酬額**」とは、おおむね厚生年金に加入した全期間の年収を 12 で割った数字になります。

平均標準報酬額が **30 万円**で**厚生年金保険料を 40 年間払い続けた場合**の年金受給額は下記の通りです。（加入期間：2003 年 3 月以前 10 年、同年 4 月以降 30 年のケース）

300,000 円 × (7.125 ÷ 1,000) × 120 カ月 = 256,500 円

300,000 円 × (5.481 ÷ 1,000) × 360 カ月 = 591,948 円

256,500 円 + 591,948 円 = **848,448 円（年間）** +（老齢基礎年金の金額）

● 労務 Q&A (会社役員について)

Q 傷病手当金は会社役員も対象になりますか？

A 会社役員も健康保険の被保険者であれば、社会保険料を支払っておりますので**傷病手当金の支給対象となります**。但し、役員報酬が療養時において減額されない状態では傷病手当金は支給されません。

従って、長期間病気療養のために働くことが出来ない場合は**役員報酬を一時的に不支給とすることが必要**です。その際の傷病手当金の申請には**株主総会議事録の添付**が必要になります。



Q 会社役員の残業手当や休日手当は対象外になりますか？

A 労働基準法第 41 条 2 号によると「**監督もしくは管理の地位にある者（管理監督者）は労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しない**」とされております。

よって、「管理監督者」は残業代の支払いは不要とされておりますが、「取締役」や「部長」といった**肩書にふさわしい実態が無ければいわゆる「名ばかり管理職」に該当**し、もし本人から残業を請求された場合は遡及して支払わなければなりません。管理監督者に該当するかの判断基準は下記の通りとなります。

●労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容及び責任と権限を有していること。

労働条件の決定その他労務管理について、**経営者と一体的な立場にあり、労働時間の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容**を有していること。更に経営者から重要な責任と権限を委ねられていることが必要です。



「課長」「リーダー」といった肩書であっても、**自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような立場では管理監督者とは言えません**。

●現実の勤務態様も、労働時間等の規制に馴染まないものであること。

管理監督者は、**時を選ばず経営上の判断や対応が要請**され、**労務管理においても一般労働者と異なる立場**にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とは言えません。

●賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること。

管理監督者は、その職務の重要性から定期給与、賞与、その他の待遇において、**一般労働者と比較して相応の待遇**がなされていなければなりません。



※管理監督者であっても**深夜業（午後 10 時から翌日午前 5 時まで）の割増賃金**は支払う必要があります。また、**年次有給休暇も一般労働者と同様**に与える必要があります。もし長時間労働となった場合には、医師による面接指導等の健康管理に関わる措置が必要になります。