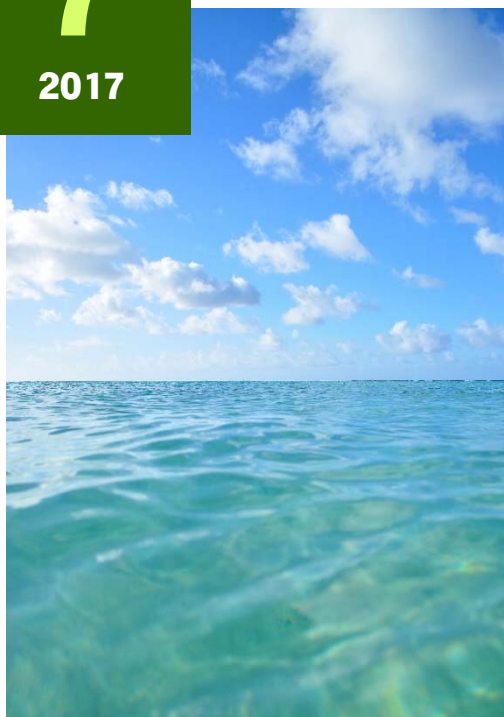


NEWS LETTER

現状で既に820万戸を数え、近い将来3000万戸に達するという予測値も出ている空き家(空室)問題 - 。人口減少が背景にあるのは明らかです。戦争による例外的事情を除き、有効な経験則さえ見当たらない、非常に厄介な社会問題です。オリ・パラ開催もあり、2020年までは建設需要も継続すると云われていますが、それに続く起爆剤にも乏しく、先が見えない状態です。加えて22年には生産緑地法が節目を迎え、都市部農地への課税が一気に増える結果、東京ドーム33個分の土地が売りに出され、不動産市況に大きな影響を及ぼしかねないという懸念も広がっており、事前の対策が求められています。

7

2017



平成29年8月から10年以上の
保険料納付で年金が受給可能に

妊娠した従業員への配慮と
母性健康管理指導事項連絡票

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

平成29年8月から10年以上の 保険料納付で年金が受給できます

年金制度では、一定期間、年金保険料を納付したにも関わらず、納付期間の不足により年金を受給することができず、その結果、無年金者が生活保護の受給に繋がるといったこと等が課題となっています。そのため、社会保障・税一体改革において年金を受け取ることができる人を増やし、納付された年金保険料をなるべく年金の支払いに繋げる観点から、年金を受け取るために必要な期間（以下、「資格期間」という。）を25年から10年に短縮することになっています。今回、この取扱いが平成29年8月1日に施行されることになりました。

1.短縮された資格期間

そもそも年金は40年間保険料を納付する義務があり、その内、資格期間が25年ある人が年金を受給することができるというのが原則になります。今回、保険料を納付する義務は変更されず、その資格期間について25年から10年に短縮される改正が施行されます。これにより、資格期間が10年以上25年未満で、すでに年齢が65歳以上（※）の人は、年金を受給できるようになります。なお実際の対象者には、平成29年2月末から7月までの間に、日本年金機構から年金請求書が送付されています。

2.受給手続き

年金を受給するためには、年金請求書に必要事項を記入し、必要書類を添付した上で最寄りの年金事務所や街角の年金相談センターの窓口へ持参することになります。その際、年金事務所等については、相談窓口が混雑する可能性があるため、ねんきんダイヤルから予約相談の申込みを受け付けています。

3.年金の受給のタイミング

受給の手続きをした後は日本年金機構により受給権の確認が行われ、平成29年8月以降に「年金証書・年金決定通知書」が送付されます。すでに65歳以上（※）で資格期間が10年以上の場合、もっとも早く支給される年金のタイミングは、平成29年9月分からが対象となり10月に支給が開始されます。

なお、今回短縮された資格期間の10年を満たして新たに受給権が発生した場合には、資格期間に応じた老齢年金が支給されます。また、10年の短縮措置が適用される年金と短縮措置が適用されない年金があり、例えば遺族基礎年金や遺族厚生年金については、25年のままとされています。

※厚生年金保険の加入期間が1年以上である場合は、「65歳」が、「60歳（男性は62歳）以上65歳未満」となります。

今回の改正により、新たに年金の受給権が発生した人でも、現時点で厚生年金保険に加入していたり、高年齢雇用継続給付金を受けているとき等には、年金の一部または全部が支給されないことがあります。年金制度は、生年月日や過去の加入履歴により個別性が高いため、早めに最寄りの年金事務所や街角の年金相談センターの窓口にご相談しておきましょう。

妊娠した従業員への配慮と 母性健康管理指導事項連絡カード

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、妊娠をした従業員から、つわりがひどく、勤務時間を短縮して欲しいと相談がありました。症状が軽くなるまでは無理をせず、短時間勤務をしてもらおうと思っていますが、このような妊娠中の従業員への配慮は法律で定められているのですか？



総務部長

はい、まず労働基準法では、産前産後の休業が定められており、この他にも妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換すること等が規定されています。また、男女雇用機会均等法においても勤務時間の変更や勤務の軽減等、必要な措置を講ずることが定められています。これらの措置は、そもそも母子保健法により、従業員が妊娠中に医師等の保健指導や健康診査を受け、その指導事項として実施される流れになっています。



社労士

なるほど、そのような仕組みになっているのですね。この従業員からは特に診断書が出てきているわけではないのですが、何か提出してもらった方がよいのでしょうか。



そうですね。書面で提出させ確認する義務はありませんが、医師等の指導があり、それに基づき従業員が請求をし、会社が措置を取ったということを明確しておくためには、書面での提出を求めた方がよいでしょう。その際ですが、通常の診断書ではなく「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用することが考えられます。



「母性健康管理指導事項連絡カード」ですか？



はい。この「母性健康管理指導事項連絡カード」では、あらかじめ妊娠中に発生する症状等が列挙されており、それに対し求められる標準的な措置内容も記載されていますので、医師等が該当する指導項目に丸を打つこととなります。また、必要な期間やその他の指導事項に関する項目もあり、会社はいつまでの期間、どのような措置が求められるのが簡単に把握できるようになっています。



なるほど。この従業員も医師から勤務時間を短くしてもらおうよう提案されたと言っていましたので、カードの提出をお願いしてみます。関連して、このように勤務時間を短縮した時間に対する給与の取扱いはどうすればよいのでしょうか。



基本的な考え方はノーワークノーペイとなりますので、会社に給与を支払う義務はありませんが、具体的には就業規則の記載を確認してみてください。



承知しました。一度、確認してみます。また、不明点がありましたら、教えてください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 妊娠中の従業員への措置は、労働基準法その他、男女雇用機会均等法で定められている。
2. 具体的に求められる措置については、「母性健康管理指導事項連絡カード」により提出してもらうとよい。
3. 措置を講じることで勤務しなくなった時間に対する給与は、就業規則の記載に従うことになるが、ノーワークノーペイが基本的な考え方となる。