

事務所だより

平成24年 11月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

ご挨拶

こんにちは。いつもお世話になっております。11月に入り今年も残すところ2か月になりました。1年の経過が年々加速していく感じがします。弊所では、これから通常業務に年末調整業務が加わり繁忙期を迎えるのですが、スタッフ全員で何とか乗り切りたいと思います。今年の年末調整では、介護医療保険料控除が設けられ生命保険料控除の仕組みが変更になっておりますのでご注意ください。不明点等あればお気軽にご連絡下さい。それでは、今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤 健一

Contents

- 「産前産後休業期間中の社会保険料免除」に伴う効果
- 厚生年金基金が廃止に？
- 今月のワンポイント
厚生年金基金制度とは
- 事務所スタッフより

「産前産後休業期間中の社会保険料免除」に伴う効果

「産前産後休業期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、今までにもあった育児休業期間中の保険料免除と同様に、産前産後休業期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。

施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

以下詳しく見てみましょう。

◆産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

◆産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

◆改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともなくなること、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。

なお、上記は健康保険・厚生年金保険についての保険料免除ですが、今後、国民年金の保険料についても同様に検討されることになっています。



厚生年金基金制度が廃止に！？

厚生労働省は、AIJ投資顧問による年金消失問題を受け、9月28日に「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する特別対策本部」において、厚生年金基金の廃止等を含む「厚生年金基金制度 改革～現時点での到達点と今後の検討の視点～」をまとめ、企業年金の一つである厚生年金基金制度を廃止する方針を固めました。来年の通常国会に厚生年金保険法の改正案を提出する予定としています。



「厚生年金基金制度 改革～現時点での到達点と今後の検討の視点～」

1. 今後の検討の視点

(1) 代行制度の在り方

- ・かつての代行メリットは失われ、代行を持つことによるリスクが顕在化(厚生年金本体の財政にとってのリスク、母体企業の経営に与えるリスク)
- ・他の企業年金制度(確定給付企業年金(DB)および確定拠出年金(DC))の普及・定着
- ・年金制度は被用者年金一元化の流れ
 - 代行制度の今後の持続可能性は低く、他の企業年金制度への移行を促進しつつ、一定の経過期間において廃止する方針で対応。

(2) 持続可能な企業年金の在り方

- ・企業年金(DB や DC)の在り方としては、低成長、金融市場の変動幅の拡大の中で持続可能なものとしていくことが課題。
- ・中小企業が企業年金をつくりやすくするための制度運営コストの低減が必要。
 - 選択肢の多様化などを積極的に推進。

(3) いわゆる「代行割れ問題」への対応

- ・代行割れ問題への対応は早急な対応が必要。
 - 有識者会議で指摘されたいわゆる「連帯債務問題」や「債務額の計算方法」など、特例解散制度の見直しについて、以下の視点を勘案し具体的なしくみを検討。
- ・公的年金(厚生年金本体)への財政影響
- ・企業経営に与える影響と企業に求められる自己責任原則
- ・公平性、納得性の得られる仕組み(企業年金を持たない厚生年金被保険者とのバランス)

2. 今後のスケジュール

10月中旬に社会保障審議会年金部会の下に専門委員会を設置し、同委員会に厚生労働省の「厚生年金基金制度改革試案」を提示し、同案に対する検討を行い、年内を目途に年金部会としての成案を得る。同成案に則した法案の次期通常国会における提出を目指す。

廃止の時期は、積み立て不足の問題の解決や他の企業年金制度への移行準備などが必要なため10年程度先になるとみられます。厚生労働省は、加入者自らが運用を行う「確定拠出年金」などへの移行を促す方針ですが、巨額の積み立て不足を抱える財政難の厚生年金基金の中には、解散を余儀なくされる場所も出てくるでしょう。

基金廃止の改革案には、財政難の基金への対策として、基金の解散時に国に返還しなければならない積立金の減額を盛り込む見通しです。複数の企業が加入する基金について、解散時の国への積立金返還に関し連帯責任を負う仕組みもなくす方向のようです。現在約570ある厚生年金基金の半数で、企業年金部分の積立金が底を突くとともに代行部分も積み立て不足となる「代行割れ」に陥っているといわれています。運用環境の改善が見込めない中、投資の失敗などによる「さらなる財政悪化を防ぐ」ため、厚生労働省では制度廃止はやむを得ないと判断したようです。



なお、この方針の発表後、企業年金連合会では、「財政を健全に保ちながら事業を継続している厚生年金基金、或いは財政の健全化を目指して計画的に事業を推進している厚生年金基金がある中で、制度の廃止を前提に法案提出を目指すことは受給者保護の観点からも反対である。」また、「厚生労働省の行う厚生年金基金制度に関する方針や情報の発表はこれまで事業運営現場に大きな風評被害をもたらしてきたことから、かねてより配慮をお願いしてきたところである。唐突な今回の方針発表がもたらす現場混乱は大きく、一日も早く収束するよう定年重対応を早急に行う必要がある」との遺憾の念と強い反対の意を表明しています。

今月のワンポイントのコーナーです



Q. 厚生年金基金制度とは何ですか？

A. 国の老齢厚生年金の一部を国に代わって支給する（代行部分）とともに、企業の実情に応じて独自の上乗せ給付を行う（プラスアルファ部分）年金制度のことです

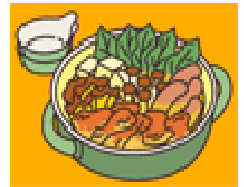
厚生年金基金制度は、従業員により手厚い老後保障を行うことを目的として、昭和41年に発足しました。その後、生活水準の向上や経済・投資環境の変化などを踏まえ、制度の充実・改善が図られてきましたが、昨今の不況のあおりを受けて、財政悪化を招いた基金が急増しました。

基金の特徴としては、厚生年金保険法により設立を認められた「特別法人」であり、公法上の特別の権能が与えられ、また、国の特別の監督規制を受けるといった性格をもっています。

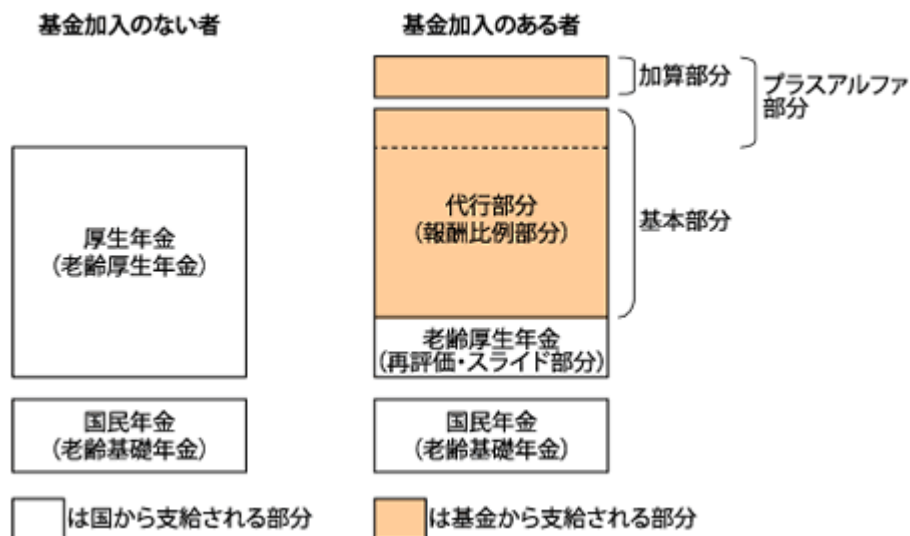
そのため、事業主が負担する掛金は全額損金として扱われ、加入員が負担する掛金は社会保険料控除の対象となるなど、公的年金と同様の税制上の優遇措置が認められていますが、積立水準が著しく低い厚生年金基金に対しては、厚生労働大臣による指定を行い、財政の健全化に関する計画（健全化計画）を作成させ、この計画に従った事業運営を行うよう重点的な指導や早期かつ確実な基金の財政の健全化を図るなどの措置も行われています。

また、基本的な仕組みについては、基金は国の行う年金制度のうち、老齢厚生年金の報酬比例部分の年金を代行し、これに加えて企業の実態に応じた独自の上乗せ給付（プラスアルファ）を上乗せした年金給付を行います。

なお、代行給付には再評価およびスライド部分は含まれていません。再評価、スライド部分の給付は厚生年金本体から支給されます。上乗せ給付（プラスアルファ）は給付現価で代行部分の1割程度（平成17年4月以降に設立する厚生年金基金については、5割程度）まで確保していなければなりません。



以上の内容を図解すると以下ようになります。



✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

木々の葉も色付きはじめ、秋の気配が濃くなり、とても良い季節になってきました。

この時期は、一年の中で最も「旬のもの」が多い季節なのだそうです。

今では、ハウス栽培や流通の発達等で一年中どんな食材でも手に入りますが、それぞれの食べ物には、「最もおいしい」時期があり、季節外れに出回っている物と比べ栄養価も数倍の違いがあるそうです。



例えば、ほうれん草の場合。一年中出回っている野菜の代表的存在ですが、これは冬が旬の野菜。冬の青菜です。夏場のほうれん草は、ビタミンC含有量だけでも1/3程度に減ってしまいます。夏が旬のトマト。今、スーパーで見かける物はハウス栽培がほとんどですが、露地栽培で夏の太陽をたくさん浴びたトマトは、ハウス物よりビタミンCやカロテンも数倍豊富なのだそうです。また、ハウス栽培は露地ものにくらべ、栽培に必要な熱エネルギーが10倍はかかるそうで、旬ものの野菜は省エネにも適しているのですね。



食べたい物を、何となく口にするのはなく、四季折々の旬を知り、食材のパワーとおいしさを取り入れる事で、体と地球にやさしいエコにも繋がるのではないのでしょうか。

気温が少しずつ下がり始める今の時期、作物自身が越冬するために体を作っているのです、その養分を食べる事で私たちの体の中にも蓄積されます。

今旬のもの、これから旬のもの。さつまいも、里芋、長いも、ごぼう、にんじん、れんこん、大根、さんま、ほっけ、たら、牡蠣、新米…。

まだまだ挙げればキリが無いですが、夏場の暑さで疲労し疲れた胃や腸をやさしく整え、さらに風邪をひきやすいこの時期、体を内側から温めてくれる食べ物で寒さに負けない体作りをしたいですね。



清司

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町3-13-3
第2ヒロタビル4階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください