

事務所だより

平成24年12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。今年も残すところ1か月になりました。これからは、忘年会シーズンに突入しますが、普段会えない人とも年に一度会える期間ですので、お酒をほどほどに楽しみたいと思っています。また、今年は、当事務所を設立してから10年の節目の年にあたりました。10周年の時には何か企画しようと思っていたのですが、最後までバタバタしており何もできずに終わりそうです。最後になりますが、皆様方には今年も大変お世話になり誠にありがとうございました。今後ともよろしく願い申し上げます。 安藤 健一

Contents

- 60歳～64歳の厚生年金記録が判明した際の取扱いについて
- 出産・育児に関する各種制度のご案内
- 今月のワンポイント
出産・育児をする従業員に対する労務管理の注意点

60歳～64歳の厚生年金記録が判明した際の取扱いについて

現在、年金を受給されている方が65歳以降の場合、60歳～64歳における期間の厚生年金の記録が新たに判明した際の65歳以降の老齢厚生年金の増額分については、今までは年金事項特例法の対象とされており、遡って支払われる年金は上限5年という時効が定められていました。

今回の取扱い変更により、60歳～64歳の厚生年金記録が新たに判明した場合の65歳以降の老齢厚生年金の増額分についても、時効を撤廃した特例給付として、5年を超える期間についても遡って支払われることになりました。

《例》

60歳から年金を受給していた方で、73歳の時に、追加すべき60歳～64歳の厚生年金記録が新たに発見された場合



→今までは、73歳から遡って5年分（68歳まで）まで遡っていたが、65歳まで遡って支払われる

昨今の年金記録問題で新たに発見される記録や、過去に発見された記録で当時は該当しなかった期間も、今回の取扱いの変更により支払われる場合がありますので、お心当たりのある方は、この機会に再度ご確認ください。

◇対象者

- 過去に60歳～64歳の厚生年金記録が実在したことが判明し、既に訂正されている方
→増額された65歳以降の年金の時効消滅分が、全期間に渡り遡って支払われます。
- 上記1に該当する方が既に亡くなっている場合は、遺族の方
→未支給年金（本来受給できるはずの年金が支払われていないもの）の時効消滅分が支払われます。

◇内容の確認

- 過去に60歳～64歳の厚生年金記録が実在したことが判明し、既に訂正されている方については、日本年金機構で内容を把握している場合、簡素な手続きが出来るように、必要書類が順次発送されています。
- 上記以外に、過去に訂正はしていないが、訂正の対象となる可能性がある方（過去に問い合わせたが、改正前の問い合わせのため、5年以上は遡れないと説明された方等）は、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

また、手続の際に持参する書類についても、あらかじめ確認してから年金窓口に行くことをおすすめします。



出産・育児に関する各種制度のご案内

社会保険や雇用保険には給付金や保険料の免除等、出産・育児に役立つ各種制度があります。今回は従業員（または従業員の配偶者）が妊娠・出産する場合に手続きすることによって受けられる給付等の制度について、横断的にご紹介いたします。



1. 出産育児一時金（家族出産育児一時金）

出産育児一時金は、健康保険の被保険者及びその被扶養者が出産された時に、1児につき42万円が支給されるものです（産科医療補償制度に加入されていない医療機関等では39万円となります）。なお、多胎児を出産された場合には、出産された胎児数分だけ支給されますので、双生児の場合は、2人分が支給されることになります。

2. 出産手当金

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から報酬が受けられないときは、出産手当金が支給されます。これは、被保険者や家族の生活を保障し、安心して出産前後の休養ができるようにするために設けられている制度です。

出産手当金は、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。

会社を休んだ期間について、事業主から報酬を受けられる場合は、その報酬の額を控除した額が出産手当金として支給されます。

なお、退職した後に加入する任意継続被保険者の方には原則として出産手当金は支給されませんが、下記条件を満たせば支給されます。

- ①退職日までの直近1年以上継続して被保険者であること。
- ②退職日は出勤していないこと。
- ③出産日以前42日（出産が予定日より遅くなった場合は出産予定日以前42日）から出産日後56日の期間中に退職していること。



3. 育児休業給付金

雇用保険の一般被保険者が1歳（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6カ月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月が12カ月以上あれば、受給資格の確認を

受けることができます。育児休業中に休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないことや、就業している日数が10日以下であること等を要件に、休業開始時賃金日額×支給日数分の50%が支給されます。

4. 育児休業等取得者申出書

社会保険料が、事業主負担分と被保険者負担分が共に免除されます。保険料の徴収が免除される期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までです。免除期間中も被保険者資格に変更はなく、保険給付には育児休業等取得直前の標準報酬月額が用いられます。

5. 育児休業等終了時報酬月額変更届

育児休業等を終了した（育児休業等終了日において3歳に満たない子を養育する場合に限り）後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が実際に受け取る報酬の額と標準報酬月額がかけ離れた額になることがあります。このため、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、育児休業等を終了したときに申出をした場合は、標準報酬月額の改定をすることができます。

標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日が含まれる月以後の3カ月間に受けた報酬（支払基礎日数が17日未満の月は除く）の平均額により決定し、その翌月から改定されます。これにより、実際の報酬に応じた標準報酬月額（保険料負担）となります。

6. 養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置

3歳未満の子を養育する方で養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間については、将来受け取ることになる年金額の計算に際して、子の養育を始めた月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を当該養育期間（子が3歳に達するまでの期間。以下同じ）の標準報酬月額とみなされます。

今月の7nポイントのコーナーです



Q. 出産・育児をする従業員に対する労務管理の注意点は？

A. 産前産後の休暇や、育児の際の短時間勤務制度、所定労働時間外の労働免除などの対応が必要となってきます

出産・育児をする労働者については、母性健康管理措置や仕事と家庭の両立支援のために法律上様々な保護が定められています。特に育児に関する取扱いは近年法改正がありましたので注意が必要です。育児に関する労務管理上の留意点について、下記にチェックリストを掲示しましたのでご確認ください。チェックが付かない項目がある場合やご不明な点については、弊所までお気軽にお問い合わせください。

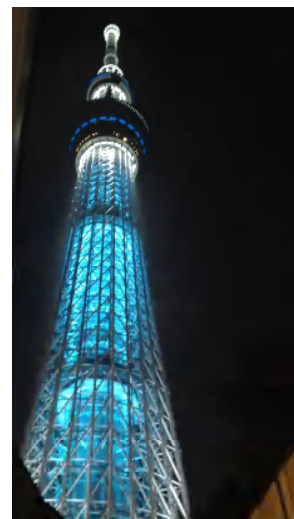
制度	※法の要件を超える内容であれば勿論✓です。例 3歳未満→6歳未満
育児休業	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 法の要件を満たす期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 配偶者が、専業主婦(夫)や育休中等である従業員も取得できる <input type="checkbox"/> パパママ育休プラスを規定している <input type="checkbox"/> 1歳6ヶ月までの延長を規定している <input type="checkbox"/> 出生8週以内に育休していた場合、再度育休が可能となっている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している
子の休暇看護	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 対象家族が2人の場合、年に10日取得できる内容となっている <input type="checkbox"/> 予防接種や健康診断も取得事由としている <input type="checkbox"/> 勤続6ヶ月未満等従業員を除外している場合、労使協定を締結している
労働免除	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している
労働制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 子の養育をすることができる配偶者を有している従業員も対象としている
深夜業制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている
育児の短時間勤務措置	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 3歳に満たない子を持つ従業員を対象にしている <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 配偶者が、専業主婦(夫)や育休中等である従業員も取得できる <input type="checkbox"/> 1日の所定労働時間を、原則6時間とする定めとなっている <input type="checkbox"/> 業務上、短時間勤務の対象としない従業員に対する代替措置を講じている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している

また、出産・育児の制度に限らず、仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)を実現するため、休暇を取得して外出や旅行を楽しむことを積極的に促進し、休暇(オフ)を前向き(ポジティブ)にとらえて楽しもう、という「ポジティブ・オフ」運動も推進されています。休暇を取得しやすい環境を醸成し、外出・旅行を通じた経済活性化に貢献すること、また、休暇を楽しむライフスタイルやワーク・ライフ・バランスの実現などの「ライフスタイル・イノベーション」につなげていくことを目的として、観光庁が内閣府、厚生労働省、経済産業省と共同で運動を提唱・推進しているところです。

POSITIVE OFF

❖事務所スタッフより❖ …労務とは関係のないコーナーです。

こんにちは。いよいよ師走です。皆様にとって今年はどうな年だったでしょうか？オリンピックがあったり、金環食が話題になったり。私はというと先日（遅ればせながら？）、今年5月にオープンした東京スカイツリーに行ってきました。昼過ぎから出かけたので、少し散策した後ライトアップも楽しんできました。東京スカイツリーは日によってライトアップの色が変わります。基本的に「粋」と「雅」の2パターンがあり、「粋」は隅田川の水を表す淡いブルーの光、「雅」は江戸紫をテーマとした気品ある雰囲気なのだそうです。私が行った日は「粋」の冬バージョン「冬粋」の色だったようで、淡いブルーのツリーは、寒い夜空に透き通るほどきれいでした。



ツリーといえば、高さが634メートルということで話題になりましたが、なぜその数字になったかはいくつか理由があります。都心の辺りは200mを超える超高層ビルが林立していて、そうしたビルの陰では電波が届きにくくなるという影響が生じかねませんでした。そこで、そうした影響を受けにくい、より高いところからの電波送信が検討され、具体的には600m級のタワーからの送信が望まれたというものです。また、634＝武蔵は、東京、埼玉、神奈川の一部を含む地域を指す旧国名で、『タワーから武蔵の国をながめられることから、より親しみを感じてほしい』という思いが込められているそうです。

私は事務所からの帰り道に、必ずスカイツリーを目にするのですが毎日顔（色）が違うのでスカイツリーチェックは欠かせません。こうやって親しみが湧いてくるものなのでしょうね。

来年はどんな年になるのでしょうか。大きなイベントでも日常の些細な出来事でも、心が温まるような年になるとよいですね。どうぞ良いお年をお迎え下さい。

草場



〒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