

事務所だより

第66号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

年金とライフステージ

- 第2回 -

今月から約一年にわたり、国民年金・厚生年金保険・共済年金（公的年金制度）とライフステージとの関係について紹介しています。

登場人物Aさんの場合

今回の登場人物Aさん（女性）は、高校を卒業してすぐに民間企業へ正社員で就職。しかし、バブル不況に翻弄され、勤務先が倒産。三〇歳で無職となり、その後三十二歳で結婚。夫は公務員で、いわゆる専業主婦として五十九歳まで過ごす、という設定です。

『人生山あり谷あり』
まずは、図をご覧ください。
Aさんの人生には、いくつかの大きな出来事（就職と退職、結婚と離婚）があります。この出来事が発生したときに、年金制度に対する手続きを行なうか否かによって、六十五歳から受給する年金額に大きく影響します。
就職時や海外赴任時には、勤務先で年金加入等の手続きが行なわれます。しかし、退職後は自分で国民年金第一号被保険者への切替え手続きを行なわなければなりません。
Aさんの退職理由は『勤務先倒産による退職』ですので、国民年金への切替え時に国民年金保険料免除・納付猶予申請をあわせて行ないます。保険料の納付額を減額または免除

除されることがあるからです。なお、免除・納付猶予申請は、全額免除以外は毎年提出しなければ減額または免除となります。ですので、注意してください。

い。
今回は、Aさんの三十二歳からのライフ・イベントと年金制度との関わりをご紹介します。

厚生年金保険に加入（第2号被保険者）

社会保障協定（※）により二重加入なし

18歳
（正社員・民間企業就職決定）

27歳
（ドイツ支店へ2年間赴任）

30歳
（バブル崩壊で勤務先倒産！）

31歳
（短期アルバイトを始める）

国民年金へ切替え（第1号被保険者）
と同時に保険料免除申請を行なう

収入が少なく、
引き続き保険料免除申請を行なう

注）Aさんに起こるアクシデントは、架空の出来事です

（※）社会保障協定とは

日本と社会保障協定を締結している国への就労時に、年金制度の二重加入と保険料納付を避け、相手国で負担した保険料が掛け捨てにならないように、一定の要件を満たせば、相手国の年金制度の加入が免除される協定です。



当社の正社員は入社五ヶ月目です。本日まで欠勤なく就労していましたが、先日自宅の段差で足首をねんざしました。大

事を取って一週間ほど休みたいとの申し出がありました。このときに来月付与予定の年次有給休暇一〇日のうち、五日分を先に付与することができそうですか。

有給休暇の

前渡しは？

A

結論から申しますと、入社六ヶ月後

（または次年度）に発生する年次有給休暇を発生前に“前渡し”として付与した場合であっても、入社六ヶ月後（または次年度）には労働基準法で定める法定の日数以上を付与しなければなりません。

もし、御社で前渡し認められて五日間付与されたとしても、あらためて入社六ヶ月経過時点で発生する年次有給休暇一〇日をそのまま付与することになります。

新「くるみんマーク」誕生

「くるみんマーク」とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、一般事業主行動計画を策定（※）した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成した一定の基準を満たす企業に対して、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。取得の効果は、会社のイメージアップと、一定の要件に該当すると取得・新築・増改築等した建物等について割増償却をすることができると税制優遇措置が受けられることです。

この認定マークを広く周知するため、平成十九年に一般からマークの愛称を募集し、「くるみん」という愛称に決定しました。赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ、会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組むと

いう意味が込められています。

マークを一新

七年後の今年、次世代法の改正に伴って「くるみんマーク」の見直しが行なわれ、新しい「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」が誕生しました。「くるみんマーク」は今回デザインの一部分が変更され、認定の取得回数が目で見えるように、取得回数に応じて星が増えていくマークとなりました。

また、新たに作成された「プラチナくるみんマーク」は、くるみんマークを取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の基準を満たし、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けた場合に表示できるマークとなっています。

「プラチナくるみんマーク」は、マントと王冠がデザインされていて、くるみんマーク取得企業よりも両

立支援の取組が進んでいることを表現しています。

（※）一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは

次世代法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、

（１）計画期間、

（２）目標、

（３）目標達成のための対策及びその実施時期を定めたもので、法律の有効期限が平成三十七年三月三十一日まで延長されました。

従業員一〇人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。なお、一〇〇人以下の企業においては努力義務となっています。

新「くるみんマーク」



「プラチナくるみん」



十二月の労務手続
「提出先・納付先」

一〇日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）

「労働基準監督署」

（翌年一月五日）

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで
○給与所得者の保険料控除申

告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

「給与の支払者」

賞与支給月の場合
○賞与を支給したとき…支払日の翌日から五日以内に賞与支払届と賞与支払届総括表の提出 「年金事務所」

○賞与の支給がなかったとき…賞与支払届総括表の提出 「年金事務所」

編集後記

今年もあとわずかとなりました。年初めに「今年こそは！」と立てた計画のうち、いくつ達成したことでしょつか。

一年は瞬間に過ぎて行きます。来年も平穩無事に過ごせますように・・・。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-26-203

TEL・FAX 075-571-8611

e-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL <http://k-fujita-sr.com>