

年金とライフステージ - 第6回 -

事務所だより

第70号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

昨年十一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。

ライフ・イベントと年金制度の関係

日本では、自営業者や無業者も含めて、基本的に二〇歳以上六〇歳未満のすべての人が公的年金制度の対象です。そのため、日頃は自分がどのような年金制度に加入しているのか、気にならない方もいらっしゃるでしょう。

この公的年金制度に加入し、保険料の納付や免除を行なうことで、いざというときにその制度を利用する

毎年五月末から七月末までの間、協会けんぽでは健康保険の被扶養者が現在もその状況にあるかを確認するため、被扶養者資格の再確認を実施しています。

そのため、今年五月末から順次、被扶養者のリストが事業主に届く予定です。

この再確認の対象となる被扶養者は、次の被扶養者を除く方です。

① 平成二十七年四月一日に

再確認の方法は、左表のとおりです。

五月の労務手続
「提出先・納付

五日～十一日
〇児童福祉週間

送付（協会けんぽ → 事業主）
被扶養者状況リスト等が届く

再確認作業（事業主にて）

・該当被扶養者が健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認し、被扶養者状況リストに必要事項を記入して、事業主印を押印する。
（2枚目は事業主控のため、手元にて保管）
・確認の結果、削除となる被扶養者は、被扶養者調書兼異動届を記入して、該当被扶養者の被保険者証を回収して添付する。
以上の書類等を同封の返信用封筒にて提出する。

内容確認（協会けんぽにて）

提出した書類の内容を確認。削除される被扶養者の被扶養者調書兼異動届が事業所管轄の年金事務所へ回送される。

審査と送付（年金事務所にて）

被扶養者調書兼異動届の内容審査及び削除処理を行い、被扶養者（異動）届の「控」が事業主へ届く。

Q 当社は、24時間営業の飲食店を開店しました。今年高校1年生になった15歳の男子をアルバイトとして雇う予定です。アルバイト時間など、注意すべき点はありますか。

高校生のアルバイト時間

A 満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日終了後は、年少者として一定の危険有害な業務を除いて就労させることができます（労働基準法第62条）。ただし、午後10時から午前5時までの間の深夜業は基本的に禁止されています（労働基準法第61条）。御社のような24時間営業の場合、勤務シフトを組む際はもちろん、当日忙しいから残業を指示し、午後10時を過ぎて就労させてはいけません。また、雇用契約は、本人と締結しなければなりません。本人に代わって親が雇用契約を締結することは、本人の同意を得ていてもできませんので、注意してください。（労働基準法第58条）
労働時間、休日については、原則として時間外労働や休日労働が禁止され、変形労働時間制（1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制）の適用もできません（労働基準法第60条1項）。ただし、法定労働時間が週44時間の商業・サービス業10人未満の特別対象事業場は、一部例外が認められています（労働基準法第60条3項）。
その他に、雇用する本人の年齢を証明する書類（氏名及び出生年月日についての住民票記載事項証明書）を事業場に備え付けておかねばなりません（労働基準法第57条）

「厚生労働省・地方自治体」
十一日
〇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ある場合）
「公共職業安定所」
〇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」
十五日
〇障害者雇用納付金の申告期限
「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」
六月一日

〇健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」
〇日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」
〇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」

編集後記

過労死防止法やストレスチェック制度の導入など、長時間労働を抑止する制度を設ける半面、労働時間規制を事実上撤廃する法案を検討中とのこと。
健康面で異常が見られる寸前までは働き続けなさい、ということでしょうか。（きん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・FAX 075-611-5300
e-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

雇用保険料の免除

雇用保険料にも免除制度があります。

希望や申請して免除されるのではなく、保険年度の初日（四月一日）において満六十四才以上の労働者が対象になります。この免除制度では、事業主負担も労働者負担も免除となります。

ただし、この対象者が全員免除というわけではなく、次の方は除きます。

- 任意加入による高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者の労働者
- 満六十五歳を過ぎて新しく雇用した労働者（雇用保険に加入しないため）

平成二十七年の雇用保険料免除の方は、昭和二十五年四月二日から昭和二十六年四月一日までに生まれた方です。

平成二十七年の途中に雇用した方は、平成二十七年四月一日以前に六十四歳になっている場合に免除の対象となります。

なお、雇用保険料が免除に

障害年金の制度をご存知ですか？

＜障害年金受給に関する3つの要件＞

初診日の年金制度

病気やけがで初めて診察を受けた日に、国民年金・厚生年金保険・共済組合のいずれかに加入している。

障害年金の認定基準

障害認定日または現在、障害年金の認定基準にあてはまっている。

保険料の納付

病気やけがで初めて診察を受けた日より前に一定の保険料を納めている。

上記の3つの条件がそろっているか、一緒に確認してみませんか。

申請代行・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

★「障害者職業能力開発助成金」とは
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行なっ

★「障害者職場復帰支援助成金」とは
雇用している方が事故や精神疾患・難病等の発症により、長期（三ヶ月以上）の休職を余儀なくされたときに、職場復帰のために必要な職場適応の措置を実施した事業主に対して助成金が支給されます。

★「障害者職場適応援助促進助成金」とは
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行なっていました「職場適応援助者助成金（第一号、第二号）」が平成二十七年四月九日で終了し、厚生労働省の新制度としてスタートしました。

★「障害者職場適応援助促進助成金」とは
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行なっていました「職場適応援助者助成金（第一号、第二号）」が平成二十七年四月九日で終了し、厚生労働省の新制度と

- ・職場復帰の要件：次のいずれにも該当していること
 - 1、雇用保険一般被保険者として職場復帰後に継続して雇用することが確実なこと
 - 2、職場適応の措置に必要な経費や医師の意見書の費用等を事業主が全額負担していること

- ・職場適応の措置：次のいずれか1つ以上の措置（※）を、休職期間中または職場復帰の日から3か月以内に行っていること
 - 1、能力開発・訓練関係
 - 2、時間的配慮等関係
 - 3、職務開発等関係
 - 4、リワーク支援関係
 （※ 対象労働者がそううつ病（そう病、うつ病を含む）の場合は1から3のいずれかとあわせて4の措置が必須）

「企業在籍型職場適応援助促進助成金」は、第二号職場適応援助者助成金に代わって「訪問型職場適応援助促進助成金」が、事業主に対して支給されます。



促進助成金」は、自社において雇用する障害のある方に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置して、職場適応援助を実施する事業主に対して助成するものであり、いずれも障害のある方の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。

障害年金初診日の一本化

障害年金を受給するために、次の三つの要件に該当していることが必要です。

- ①保険料納付要件…初診日の前日において、原則三分の二以上の保険料を納付していること。
- ②初診日要件…初診日に年金制度に加入していること。
- ③障害認定日要件…障害の程度を認定する日において、障害等級に該当していること。

現在、障害基礎年金や障害厚生年金で請求する場合、必ず②の「初診日」を証明しなければなりません。そのため、当時に診察を受けた医療機関が廃院し、手元に診察を受け

たことを証明するものが無ければ、「初診日不確定」として障害基礎年金や障害厚生年金が受給できないケースが散見されます。

ところが、障害共済年金では、本人が申告する初診日に共済年金に加入していれば証明できなくても認められているのです。

この官民格差を是正するために、平成二十七年一〇月被用者年金一元化にあわせて、国家公務員共済組合でも「初診日」の証明がなければ障害年金を支給できないこととなります。

ストレスチェック制度とは

ストレスチェックと面接指導の義務化

今回の労働安全衛生法の一部改正により、平成二十七年十二月からストレスチェック制度が新規に導入されます。ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。

また、検査結果を集計・分析して、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減させることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止させるものとしています。

面接指導の実施義務
ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者のうち、ストレス度が高く、面接指導が必要と評価された労働者に対して、医師による面接指導を受けるよう勧奨されます。

ストレスチェックの実施の頻度は、一年ごとに一回とし、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の三つを調査の対象とする予定です。調査票は事業者が選択可能ですが、国では標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票（五十七項目）」を推奨しています。

面接指導の実施要領

は医師による面接指導を行わなければならない。また、面接指導の結果と医師の意見を勘案し、必要があることを認めるときは、就業場所の変更や労働時間短縮など就労上の措置を講じなければなりません。

労働者に対する

不利益取扱い防止

この面接指導の申出を理由として、労働者に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止されています。

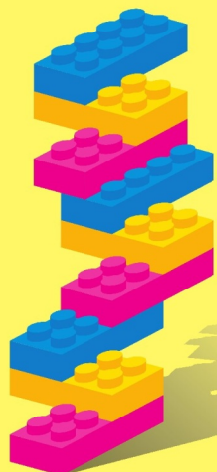
また、ストレスチェックを受

けない、事業者へのストレスチェックの結果の提供に同意しない、面接指導を申し出ないことを理由とした不利益な取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等の不利益取扱いも禁止されます。

事業者ならびに産業保健スタッフの皆様へ

2015年12月から
ストレスチェックの実施が
義務*になります。

※従業員50人未満の事業場については当面の間、努力義務です。



従業員の
こころの負担が
積み重なる前に。

働く人のメンタルヘルス不調を防いで、
イキイキとした職場環境を実現しましょう。

- 事業者の方々は、ストレスチェックの実施には以下の点に注意してください。
- ☑ストレスチェックは、医師・保健師などが実施します。
- ☑ストレスチェックの結果は、従業員の同意がなければ事業者には提供することは禁止されています。
- ☑ストレスの高い従業員から申し出があった場合、医師による面接指導を行います。
- ☑面接指導の結果、医師の意見を聞き、必要に応じて働き方への配慮をしましょう。

ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策に関する詳細は下記アドレスをご覧ください。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>

こころの耳 検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

