

# 被用者年金一元化 第1回

## 事務所だより

第78号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

### 被用者年金 一元化ってなに？

被用者年金とは、公的年金のうち、民間企業の従業員や官公庁の公務員などの労働者が加入する年金のことです。厚生年金保険、国家公務員共済、地方公務員共済、私立学校教職員共済があります。被用者年金一元化は、社会保障と税の一体改革に関連した年金制度の改正の一つで、共済と厚生年金の負担や給付の仕組みを統一することです。

被用者年金制度全体の公平性と安定性確保の観点から、公務員・私学教職員（共済）の保険料率や給付の内容を民間企業勤務者（厚生年金）に合わせる方向を基本としています。今回の被用者年金一元化により年金制度がどのように改正されたのか、複数回に分けて紹介いたします。

### 改正点の1

厚生年金に公務員と私学教職員も加入することとなり、公的年金制度の二階部分の年金が厚生年金に統一されました。また、共済年金にある公的年金としての三階部分が廃止されました。年金制度は建物に例えて、三階建ての一階部分が国民年金（老齢基礎年金）、二階部分が厚生年金保険と共済年金（老齢厚生年金・退職共済年金）、三階部分が一部の民間企業は厚生年金基金、共済組

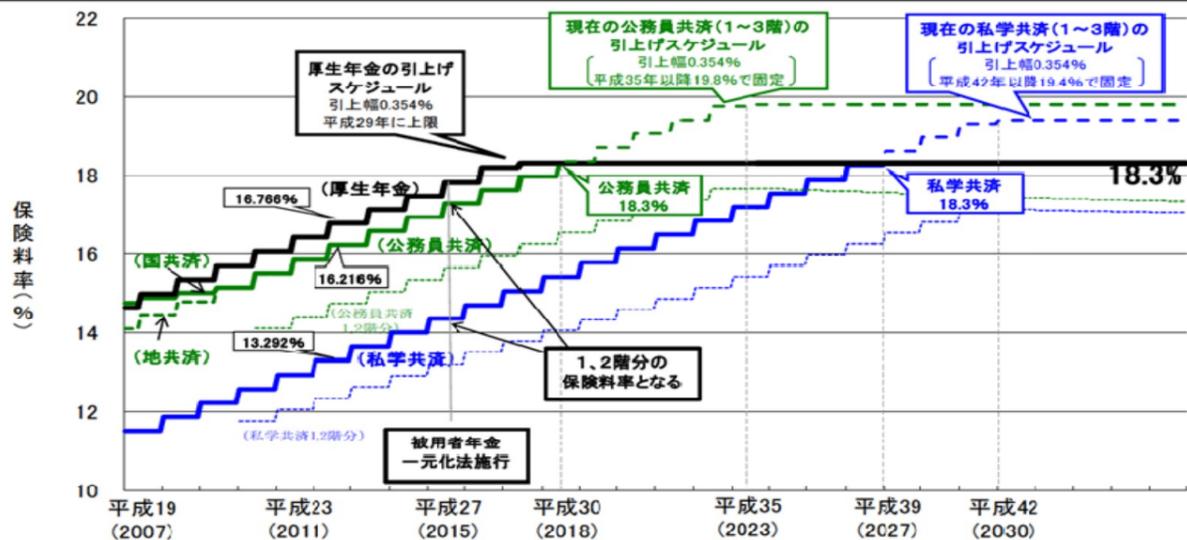
合は職域相当部分、と表現されています。今回の改正により、二階部分が厚生年金保険に統一され、同時に三階部分の共済組合職域相当部分を廃止しています。ただし、平成二十七年十月一日前に六十五歳以上で共済年金の受給権を有する方等に対しては、制度は廃止されましたが、経過的に職域相当部分が支給されています。

### 改正点の2

共済年金の一・二階部分の保険料を段階的に引き上げて、厚生年金の保険料率（上限十八・三%）に統一されることとなりました。厚生年金及び共済年金の保険料は、現在も毎年〇・三五四%ずつ引き上げています。（図参照）その結果、公務員は平成三十年、私学教職員は平成三十九年に厚生年金保険の十八・三%に統一されます。

### 保険料率の統一

厚生年金及び共済年金の保険料については、現在も毎年0.354%ずつ引き上げているが、この引上げスケジュールを法律に位置づけ、公務員は平成30年、私学教職員は平成39年に、18.3%で統一する。



（注1）各共済の引上げスケジュール及び最終保険料率は平成21年財政再計算結果による。  
（注2）公務員共済の保険料率は平成21年に統一されている。

厚労省資料より抜粋

## 「労働組合基礎調査」の公表

先日、「厚生労働省より平成十七年「労働組合基礎調査」の結果について公表されました。この調査は、労働組合、労働組合員の産業別、企業規模別、加盟上部組合別にみた分布状況など、労働組合組織の実態を明らかにすることを目的に、昭和二十二年以降毎年実施されています。調査の対象は、国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体を含むすべての労働組合で、毎年六月三十日現在の状況について七月に調査を行い、集計されます。調査結果の概要は、次のとおりです。

- 一、単一労働組合の労働組合数は二万四九八三組合、労働組合員数は九八八万二千人で、前年に比べて労働組合数は二九六組合（一・一%）減、労働組合員数は三万三千人（〇・三%）増となっています。
- 二、推定組織率（注）は一七・四%で、前年の一七・五%より〇・一ポイント低下しています。
- 三、女性の労働組合員数は二二万人で、前年の三〇五万四千人より六万六千人（二・二%）増加しています。
- 四、パートタイム労働者の労働組合員数は一〇二万五千人で、前年の九七万人より五万五千人（五・七%）増加し、全体の労働組合員数に占める割合は、前年の九・九%より〇・五ポイント上昇して一〇・四%と一割を超えました。
- 五、推定組織率は七・〇%で、前年の六・七%より〇・三ポイント上昇しています。
- 六、企業規模別（民営企業）の労働組合員数は、一千人以上規模が四五万三千人（全体の六四・九%）と六割以上を占め、三〇〇〜九九九人規模が一五万六千人（同二・八%）、一〇〇〜二九九人規模が一六万六千人（同七・三%）、一〇〇人未満規模が三万人（同二・七%）となっています。
- 七、推定組織率は一千人以上規模が四五・七%、一〇〇〜九九九人規模が二二・二%、一〇〇人未満規模が〇・九%となっています。

（注）雇用者数に占める労働組合員数の割合

### 特定個人情報関連規程の文言を確認してください

平成二十七年九月三日に、「個人情報保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律」（平成二十七年法律第六十五号。以下「改正法」といいます。）が成立し、同月九日に公布されました。

これに伴い、特定個人情報保護委員会は、平成二十八年一月一日をもって「個人情報保護委員会」に改組されます。就業規則や規程に「特定個人情報保護委員会」の文言が記載されている場合には、変更が必要です。

### 一月の労務手続 「提出先・納付」

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いる場合）  
「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」  
〇源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
「郵便局または銀行」  
〇特別による源泉徴収税額の納付（前年七月〜十二月分）  
「郵便局または銀行」  
二月一日  
〇労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、十月〜十二月分）  
「労働基準監督署」  
〇労働保険料の納付（延納第二期分）  
「郵便局または銀行」  
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」  
〇法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・法定調書合計票）の提出  
「税務署」  
〇給与支払報告書の提出（一月一日現在のもの）  
「市区町村」

〇個人の道府県民税・市町村民税の納付（第4期分）  
「郵便局または銀行」  
本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで  
〇給与所得者の扶養控除等申告書の提出  
「給与の支払者」  
〇本年分所得税源泉徴収簿の書換え  
「給与の支払者」

### 編集後記

ずいぶん前から治療していた逆流性食道炎の症状が改善された影響なのか、少しずつ体重が増えてきました。脂肪が蓄積されているのを感じます。若干不安になったので健康診断を受けることにしました。それまでお菓子は控えるに……。（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

(表一)

施行日	法	備考
昭和47年6月以前は、男女差別禁止規定は労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）のみ		
昭和47年7月1日 (1972年)	「勤労婦人福祉法」	総合的な福祉施策
昭和61年4月1日 (1986年)	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」	女性であることを理由とした差別禁止 ⇒教育訓練、福利厚生、定年・解雇 女性を男性と均等に取扱う努力義務 ⇒募集・採用、配置・昇進
平成11年4月1日 (1999年)	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」	女性であることを理由とした差別禁止 ⇒募集・採用、配置・昇進も含める 原則禁止 ⇒女性のみの募集・女性優遇 ポジティブ・アクションの創設
	※労働基準法の「女性の深夜労働・残業や休日労働の制限（女子保護規定）」が撤廃	
昭和61年4月1日 (1986年)	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」	男女双方に対する差別禁止 ⇒降格、職種変更、雇用形態の変更、退職 勧奨、雇止め、男女で異なる権限付与、男女で 業務配分が異なる取扱いも含める 間接差別の禁止 妊娠・出産などを理由とする解雇無効、その他 の不利益取扱いの禁止 セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化 セクシュアル・ハラスメントの創設
	※労働基準法の妊産婦などの場合を除き「女性の坑内労働の禁止」が撤廃	
平成26年7月1日 (2014年)	「男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令」等（4つの施行規則等）	間接差別となり得る措置の範囲見直し 性別による差別事例の追加 セクシュアル・ハラスメントの予防・事後対応の徹底 コース等別雇用管理についての指針の制定

## マイナンバー制度対応は進んでいますか？

マイナンバーの取扱いに関する方針・規程を定めましょう

### 基本方針の策定

特定個人情報等の適正な取扱いの確保について組織として取り組む

### 取扱規程等の策定

特定個人情報等の具体的な取扱いを定める

就業規則作成・変更のお問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

# 「女性活躍推進法」の施行に向けて

## 十年間の 時限立法として

平成二十七年（二〇一五年）八月に『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）』が成立し、事業主行動計画の策定を除き、平成二十七年（二〇一五年）九月四日に公布・施行されました。なお、この法律は十年間の時限立法です。

『女性活躍推進法』は、女性が職業生活において、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備することを目的としています。

平成二十八年（二〇一六年）四月一日に事業主行動計画策定について施行され、労働者三〇一人以上の大企業には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなります。中小企業（三〇〇人以下）は努力義務です。

## 雇用均等法から三十年 事業主行動計画策定が施行される平成二十八年四月一日から遡ること三十年前に『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律』（雇用機会均等法）が施行されました。

さらに、雇用機会均等法より以前には『勤労婦人福祉法』が制定されていました。【表一】の変遷を経て現在に至っています。

## 事業主行動計画 策定の進め方

まず最初に、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題分析を行います。次に、状況把握・課題分析を踏まえた行動計画を策定します。

その際には、国が策定している事業主行動計画の策定に関する指針【表二】を参考に、自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定します。

さらに、都道府県労働局への届出、労働者への周知、外部への公表を行い、自社の女性の活躍に関する情報を公表します。

## 認定制度と認定マーク

女性活躍推進法に基づき行動計画の策定と届出を行った一般事業主のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優れた一般事業主から都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定段階は三段階あり、認定を受けた一般事業主は、認定マーク【図】を商品や広告等に表示することができ

きるようになります。国は、女性活躍推進の認定事業主であることをアピールすることで、優秀な人材

の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できるとしています。



## 国が規定する効果的取組等

（各企業は自社の課題解決に必要な取組を選択、行動計画を策定）

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

表二