

# 事務所だより

第8号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 年金の仕組みを知ろう! - 第3回 -

### 生年月日と性別で異なる 年金受給開始時期

勤めていると年金受給できない?!

今や、定年退職を60歳以上に定めている企業も少なくありません。

そんな中、「健康な間は勤め続けたいが、年金も受給したい。どうしたらいい?」と、悩んでいる方もいらっしゃるのではなかろうか。

現在の年金制度では、4月から6月に支給された給与額の平均

均に1年間の給与を12で割った額を足した金額(=総報酬月額相当額)と、1年間の年金額を12で割った金額(=基本月額)との合計が一定額以上になると、本来受給できる年金額の全部または一部が支給停止するしくみになっています。

### ある年齢から支給停止額が異なる

60歳から65歳未満の方は総報酬月額相当額と基本月額の合計が28万円を超えた時点で、65歳以上の方は総報酬月額相当額と基本月額の合計が48万円を超えた時点で、それぞれ支給停止が始まります。

したがって、年金を満額受給するためには、給与や

賞与を減額し、調整することとなります。

### どちらも受け取るには・・・

可能であれば、年金も給与も受け取りたいですね。しかし現行の年金制度では、厚生年金保険に加入している限り、年金受給額の調整がなされます。つまり、厚生年金に加入していない人は、年金受給額の調整がないということなのです。

例えば、正社員が週40時間・月22日勤務の雇用条件である企業に勤めている方が、年金を受給する年齢到達時に週30時間未満で月16日勤務の契約に変更した場合、厚生年金は資格喪失となります。

結果として、年金受給額の調整はありません。ただし、年間の総収入が減額する可能性があるため、事前に試算されることをお勧めします。

最終回は、将来の年金を増やすためには...について掲載いたします。

報酬月額相当額	基本月額				
	80,000	120,000	160,000	180,000	200,000
98,000	80,000	120,000	160,000	180,000	(191,000)
120,000	80,000	120,000	160,000	(170,000)	(180,000)
160,000	80,000	120,000	(140,000)	(150,000)	(160,000)
200,000	80,000	(100,000)	(120,000)	(130,000)	(140,000)
240,000	(60,000)	(80,000)	(100,000)	(110,000)	(120,000)
280,000	(40,000)	(60,000)	(80,000)	(90,000)	(100,000)
320,000	(20,000)	(40,000)	(60,000)	(70,000)	(80,000)
360,000	(0)	(20,000)	(40,000)	(50,000)	(60,000)
400,000	(0)	(0)	(20,000)	(30,000)	(40,000)

報酬月額相当額	基本月額				
	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
98,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
120,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
180,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
220,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
260,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
300,000	40,000	80,000	120,000	160,000	180,000
320,000	40,000	80,000	120,000	160,000	(170,000)
360,000	40,000	80,000	120,000	(140,000)	(150,000)
400,000	40,000	80,000	(100,000)	(120,000)	(130,000)

### 年金受給額

60歳から65歳未満の方

(平成19年4月より70歳以上に適用)  
65歳以上の方

( )内は支給停止後の金額

# 就業規則を見直していただけますか

## 就業規則を作成するのは、なぜ？

なぜ就業規則を作成するのでしょうか。労働基準法第89条に「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならぬ。」とされ、違反すれば30万円以下の罰金に処されるからでしょうか。

もし義務ではない場合にも、就業規則を作成しますか？  
雇用している労働者が常時10人未満の企業には、就業規則を作成しなくても何ら罰則がありません。

## 就業規則の目的①

ここで少し、就業規則の目的について考えてみましょう。就業規則の目的を二つに大別します。

一つ目の目的は、就労する労働者の労働条件を明記しておくことです。労働契約法第7条に「(略)使用者が合理的な労働条件が定められてい

る就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとする。」とされ、周知された就業規則は労働者の労働条件となります。

したがって、個別に労働契約を締結していない箇所の労働条件については、就業規則を適用します。



## 就業規則の目的②

もう一つの目的は、企業内のルールを明記しておくことです。労働者に対し、一律に守らなければならないルールを定め、違反者にペナルティを科しています。

労働者を効率的に就労させ、かつ就労環境を整えることで、企業内の秩序を維持することにつながります。そのため、労働者がルールを理解するよう、できるだけわかりやすく規定します。

## 法律改正や労働者の就労意識の変化に合わせた見直しを

労働関係法の制定・改正時や、労働者の就労に対する意識の変化に対応するために、就業規則を定期的に見直しすることが必要です。

就業規則には、労働者が違反してはならないルールを明記しておくことと共に、企業が違反してはならない現行の法律に即した労働条件を明記しておかなければなりません。

また今日では、パートやアルバイトのほかに短時間正社員や短期間正社員などを希望する労働者が増えています。これからは、多様な雇用形態の労働者に向けた就業規則が必要となるでしょう。

就業規則の二つの目的を踏まえて、企業の現状に即した就業規則を作成したいものです。



### 一月の労務手続

#### 「提出先・納付先」

10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]

31日

○労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、10月～12月分）  
[労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付  
[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  
[社会保険事務所]

○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]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の扶養控除等申告書の提出 [給与の支払者]  
○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

世界遺産で名だたる京都の〇〇神社へ、二三歳から毎年初詣に行っています。年々観光バスでの参拝者が増加していて、「さすがは〇〇神社!」といったところでしょうか。

お賽銭は五(ご縁)円で、願い事は一つと決めていきます。

たまには、二九五一(福来い)円や一一一〇四(いい年)円にして、大きな願い事をしてみましょうか。もちろん、おみくじを引くの忘れずに。

(きん)

「事務所だより」の内容に関するご質問やご要望がございましたら、左記までご連絡ください。

藤田社会保険労務士事務所  
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408  
TEL・FAX 075-571-8611  
E-mail k-fujita@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com