

アルファコンサルティングニュース臨時増刊

平成17年4月からの法改正にともなう
人事・労務面での対応について

アルファ コンサルティング オフィス

東央経営労務協会

2005年3月

個人情報保護法への人事の対応

三種類の個人情報と規制

(1) 個人情報

定義：個人を識別できる情報

規制内容：利用目的の特定、制限、適正な取得、利用目的の通知

(個人情報保護法 15,16,17,18 条)

(2) 個人データ

定義：個人情報データベースを構成する個人情報

規制内容：正確性の確保、安全管理措置、従業者の監督、委託先の監督、
第三者提供の制限

(個人情報保護法 19,20,21,22,23 条)

(3) 保有個人データ

定義：個人データの内、個人情報取扱事業者が開示、訂正、削除等の権限を有する
データ(6ヶ月以内に消去されるものおよび公益を害するものを除く)

規制内容：保有個人データに関する事項の公表、開示、訂正、利用停止など

(個人情報保護法 24,25,26,27 条)

社会保険労務士が事業主から委託されたデータは、開示権限が無いため(3)では無く(2)に該当する。

労働者の個人情報の類型

- 1 基本情報：住所、電話番号、年齢、性別、出身地、人種、国籍など
- 2 賃金関係：給与額、賞与額、賃金形態、諸手当
- 3 資産・債務情報：家計、債権、債務、不動産評価額、賃金外収入
- 4 家族・親族情報：家族構成、扶養関係、家族の職業・学歴・健康状態、結婚の有無
- 5 思想・信条情報：支持政党、政治的見解、宗教、各種イデオロギー、思想的傾向
- 6 身体・健康情報：健康状態、病歴、心身の障害、運動能力、身体測定記録、医療記録
メンタルヘルス
- 7 人事情報：人事効果、学歴、資格・免許、処分歴
- 8 私生活情報：趣味・嗜好、特技、交際・交友関係、職業外活動、住宅事情など
- 9 労働組合関係情報：所属労働組合、労働組合活動歴など

同意書の例

個人情報の取得・利用に関する同意書(例)

私は、下記の事項について確認の上あらかじめ同意いたします。

1. 貴社が下記の個人情報について、各項記載の利用目的のため、取得、利用すること
 - ① 基本情報：氏名、生年月日、履歴、性別、住所、電話番号、国籍
利用目的：業務上の連絡、報酬の支払い、人事考課、社会保険関係の手続、福利厚生
の提供、社員名簿の作成、法律上要求される諸手続、その他雇用管理のため
 - ② 賃金関係情報：家族構成、扶養家族、通勤経路、給与振込口座 etc
利用目的：報酬(賃金・賞与、諸手当等)の決定および支払い、源泉徴収手続のため、
社会保険手続のため、福利厚生を提供
 - ③ 人事情報：資格、免許、自己申告書記載情報、目標管理シート記載事項 etc
利用目的：人事考課、配属先の決定、、、のため
 - ④ 健康情報：健康診断結果、病歴、身体測定記録 etc
利用目的：労働者の適正な健康管理と就業環境確保のため、
労働者への安全配慮義務遂行のため
 - ⑤

2. 第1項記載の個人情報以外の個人情報についても書面(届出書、申告書)により個人情報
を提供する場合には、当該書面に明示されている利用目的の範囲内で利用されること

3. 貴社が下記の個人情報について、第三者に提供すること
 - ① 法律状要求される諸手続のため
 - ② 福利厚生、社会保険関係手続の外注のため

4. 健康および安全の確保のため、あるいは情報システムおよび情報資産その他の業務用
財産保全のため、ビデオによるモニタリング、または私の電子メールの送受信を含むコン
ピュータ操作等をモニタリングすること

5. 本書面の有効期間を貴社退職後5年間とすること(ただし、法定保存期限が別に定めら
れている場合は、この限りでない。

注 これは同意書の見本です。取得、利用する情報は各社の事情によって異なりますので
適宜追加する必要があります。

就業規則規定例

第2章 採用、異動等

(採用時の提出書類)

第5条 1 従業員に採用された者は、次の書類を採用から2週間以内に提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項の証明書
- ② 卒業証明書
- ③ 誓約書
- ④ 健康診断書
- ⑤ 厚生年金手帳
- ⑥ 職歴のある者にあつては、前職源泉徴収票及び雇用保険被保険者証
- ⑦ その他会社が指定するもの

2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

(追加部分)3 第1項の規定に基づき会社に提出され書類は、次の目的のために利用する。

- ① 配属先の決定
- ② 昇降級の決定
- ③ 賃金、賞与、退職金等の決定、支払い
- ④ 人事異動 (出向時の出向先への情報の提供を含む)
- ⑤ 教育訓練
- ⑥ 健康管理
- ⑦ 表彰・制裁
- ⑧ 退職・解雇
- ⑨ 災害補償
- ⑩ 福利厚生
- ⑪ 社会・労働保険の手続 (委託先との情報の提供を含む)
- ⑫ 前各号のほか、会社の諸規則を実施するために必要な事項

第3章 服務規律

(服 務)

第10条 従業員は、会社の指示命令を守り、服務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 従業員は、次の事項を守らなければならない

- ① 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- ② 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ③ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ④ 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ⑤ 会社、取引先等の機密を漏らさないこと
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- ⑦ 性的な言動によって他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと
- ⑧ その他酒気をおびて就業するなど従業員としてふさわしくない行為をしないこと

(個人情報管理義務)

第12条 従業員は、会社の定めた個人情報管理規定を遵守するとともに、取引先、顧客その他の関係者および会社の役員、従業員等の個人情報を正当な理由なく開示したり、利用目的を超えて取扱い、または、漏洩してはならない。会社を退職した場合においても同様とする。

第9章 表彰及び懲戒

(懲戒の種類)

第44条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払い期間における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、○日間を限度として出勤を停止し、

その間の賃金は支給しない。

- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第 45 条 1 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）
- ⑤ 第 11 条に違反したとき
- ⑥ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 従業員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- ② しばしば遅刻、早退及び欠勤を繰り返す、○回にわたって注意を受けても改めないとき
- ③ 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉もしくは信用を傷つけたとき
- ④ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）
- ⑥ 重大な経歴詐称をしたとき
- ⑦ 個人情報管理規定に違反したとき
- ⑧ 第 11 条に違反する重大な行為があったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる重大な行為があったとき

教育

第 XX 条 雇用管理に関する個人データ管理責任者および個人データを取り扱う従業員は、会社が実施する個人データの保護措置に関する教育訓練を受けなければならない。

育児介護休業法の改正

新しい育児休業のあらまし

育児休業制度（法第5条～第9条） 労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となりました）。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

育児休業適用対象者の拡大

育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する労働者です。日々雇用される者は対象になりません。

今回の改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれるようになりました。

<改正ポイント>

新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申し出時点において、次の(1)、(2)のいずれにも該当する労働者です。

- (1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- (2) 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く＝2歳到達までに契約期間を更新しないことが明確な者のことです。例えば、これ以上反復更新しないことを明記して、2度目の3年契約を更新した者が、更新後1年2ヶ月で対象児を出産したような場合です。）

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。このようなケースは、法改正前から期間雇用社員とみなされないケースに該当していました。

育児休業期間の拡大

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。

さらに法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

<改正ポイント>

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の(1)、(2)のいずれかの事情がある場合です。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出ます。

1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

新しい介護休業のあらまし

介護休業制度（法第11条～第15条）

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。期間は通算して（のべ）93日までです。

介護休業適用対象者の拡大

介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者です。日々雇用される者は対象になりません。

「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。

法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者も、介護休業がとれるようになりました。

<改正ポイント>

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の(1)、(2)のいずれにも該当する労働者です。

(1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

(2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当する

か否かにかかわらず、介護休業の対象となります。これは育児休業の場合と同じです。

介護取得回数、要件、日数の変更

法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができるようになりました。

<改正ポイント>

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日までです。

申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

子の看護休業制度の義務化

子の看護休暇制度（法第16条の2、第16条の3） 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。

<改正ポイント>

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者（例えば配偶者が専業主婦である労働者等）を対象外とすることはできません。

介護のための勤務時間短縮等の措置も、取得要件、日数が変わりました。

<介護のための勤務時間の短縮等の措置>

働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度

- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
 - (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- 2 フレックスタイム制
 - 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - 4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられるようになりました。

<改正ポイント>

介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回目以降も同様です。

介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするものが、事業主の努力義務として求められています。

その他継続している事項

不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4） 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です。

解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
こと。
- 4 退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 自宅待機を命ずること。
- 6 降格させること。

- 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 8 不利益な配置の変更を行うこと。
- 9 就業環境を害すること。

時間外労働の制限の制度（法第17条、第18条） 事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。

請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

深夜業の制限の制度（法第19条、第20条） 事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。

請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

育児のための勤務時間の短縮等の措置（法第23条、第24条） 事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

<育児のための勤務時間の短縮等の措置>

働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度

- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

- 2 フレックスタイム制
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 所定外労働をさせない制度
- 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が均等室より例示されています。

なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあっては、1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることも認められています。

3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

転勤についての配慮（法第26条） 事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

配慮することの内容としては、例えば、

- 1 その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
- 2 労働者本人の意向を斟酌すること。
- 3 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられますが、これらはいくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

職業家庭両立推進者の選任（法第29条） 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。（今のところ努力義務です。）

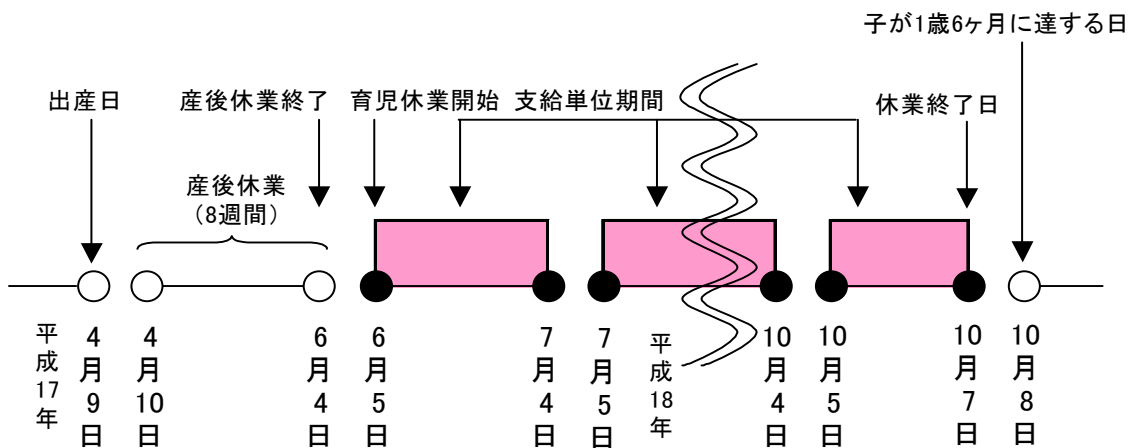
職業家庭両立推進者は、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施することをはじめ、職場の雰囲気作り等労働者の職業生活と家庭生活との両立を図りやすくするために必要な一切の業務を行います。1企業につき1人、本社人事労務担当部課長以上の方等企業全体の人事労務管理について責任を持つ方を選任し、都道府県労働局雇用均等室に届け出ることになっています。

関連して雇用保険からの育児休業給付金について

一定の要件をみたした者が子を養育するために育児休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に給付金が支給される制度で、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金があります

<改正のポイント>

1. (保育所に入所を希望しているが入所ができない等の) 一定の理由により、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで育児休業の取得が可能になったことに伴い、育児休業給付も子が 1 歳 6 ヶ月 (最長) に達するまでに延長されました。
* 施行日以後に開始した休業でなくても、施行日以後に当該子が 1 歳に達する場合について上記の対象となります。
2. 期間雇用者も育児休業の取得が可能になったことに伴い、このうち一定の要件を満たす者は育児休業給付の対象になります。
* 施行日以後に開始した育児休業が対象となります。
3. 育児休業終了日の属する支給単位期間の支給額は日数により按分されることになりました。



育児休業基本給付金

終了日の属する支給単位期間

$$\frac{\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給対象日数 (3日)} \times 30\% \dots \dots a)}{a}$$

a)以外の支給単位期間

$$\text{休業開始時賃金日額} \times 30日 \times 30\%$$

育児休業者職場復帰給付金

$$30日 \times 16ヶ月 + 3日$$

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{育児休業基本給付金支給日数の合計 (483日)} \times 10\%$$

雇用保険からの介護休業給付金について

対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金が支給される制度です。

<改正のポイント>

1. 同一家族に係る介護休業を複数回取得可能になったことに伴い、一定の条件でその休業期間(通算 93 日以内)についても介護休業給付金の支給が行われるようになりました。
* 施行日以後に開始した介護休業が対象になります。
2. 期間雇用者も介護休業の取得が可能になったことに伴い、このうち一定の要件を満たす者は介護休業給付の対象になります。
* 施行日以後に開始した介護休業が対象となります。
3. 介護休業終了日の属する支給対象期間の支給額は日数により按分されることになりました。

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日公布）

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備をすすめるため、国や地方公共団体による取組とともに、事業主も仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

1 企業 301 人以上雇用している事業主は平成 17 年 3 月 31 日までに行動計画を策定し、4 月 1 日以降速やかに、行動計画を策定した旨（一般事業主行動計画策定・変更届）を都道府県労働局長へ届出することが義務付けられています（300 人以下の企業は努力義務）。細かい内容までは届け出なくてもよいです。また子育てをする労働者がいなくても、雇用労働者が 301 人以上いれば策定しなければなりません。なお期限は平成 27 年 3 月 31 日までです。

《制定の背景》

少子化が急速に進行し、日本の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。また少子化の原因の一つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。仕事と子育ての両立を進めるために、それぞれの企業においても、男性を含めた全ての人々が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバランスがとれるような「多様な生き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組が求められています。

《行動計画とは》

労働者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労働者を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、計画期間、目標、その達成のための対策を実施時期を定めるものです。

例えば

●計画期間	平成17年4月1日から平成20年3月31日までの3年間
●内容	
目標1	育児休業の取得状況を、次の水準以上にする事 男性社員・・・年に○人以上取得すること 女性社員・・・取得率を○%以上にする事
<対策>	<ul style="list-style-type: none">・平成17年5月 男性も育児休業を取得できることを周知するため管理職を対象とした研修の実施・平成19年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施
目標2	平成19年3月までに、社員全員の所定外労働時間を一人あたり年間○時間未満にする。
<対策>	<ul style="list-style-type: none">・平成18年3月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置・平成17年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に○回実施

次の1～3のものうち、企業の事情に応じて必要なものを盛り込めば結構です。

もちろんそれ以外のことも構いません。

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の能力の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

→1、2は、認定を受けるために行動計画を盛り込むことが必要になる項目例

3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
- 企業における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップのトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

《どのような目標を定めればよいのか》

前出の項目を参考に、

- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備などについて設定することとなります。
- ・アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標にすること
- ・企業の実情に応じていくつ設定しても構いませんが、可能な限り定量的な目標とするなどその達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい
- ・関係法令で定められている最低基準をできるだけ上回る水準とする

《一つの計画が終了した後はどうするのか》

1 回目の計画は、平成 17 年 3 月 31 日までに策定の準備を行い、4 月 1 日以降速やかに計画を策定した旨を都道府県労働局長に届け出ます。

2 回目以降の計画は、前の計画に実施状況を点検し、その結果を次の計画に反映できるよう、計画期間の終了に合わせて次の計画を開始できるように準備をしましょう。

《事業主の認定とは》 → 基準適合一般事業主認定申請書

以上の行動計画を策定し、その目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合に、申請をすれば都道府県労働局長の認定を受けることができます。また認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を広告、商品、求人広告などに載せることができます。

《メリット》

- ① 次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることが周知されることにより、企業イメージが向上し、その企業に雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着が期待されます。
- ② そのマークを求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保することが期待できます。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正（平成 18 年 4 月 1 日施行）

- ・定年年齢について～65 歳までの安定した雇用に段階的に確保するために
現在、定年退職の年齢を 65 歳未満に設定している事業主は、次のうちいずれかの措置を講じなければなりません（義務）。

1. 定年とする年齢を引き上げる
2. 継続雇用制度を導入する
3. 定年年齢の定めを廃止する

以上は労使協定で定めていれば OK です。ただし大企業は平成 21 年（中小企業は平成 23 年）までに労使協定が不調な場合は、就業規則等に定めれば OK です。

段階的に、下記のとおりとなります。

平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日	62 歳
平成 19 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日	63 歳
平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日	64 歳
平成 25 年 4 月 1 日～	65 歳

もう一度お確かめください！！平成 16 年 12 月 1 日施行済みの法改正情報

●求職活動支援書※を作成する

- 解雇などの「会社都合」による離職者（45 歳以上 65 歳未満）が希望している時は、その希望に聴いて「求職活動支援書」を作成して交付しなければなりません（義務）。
「求職活動支援書」とは、事業主が離職予定者に対して行う、再就職援助措置の内容を具体的に示すとともに、離職予定者の職歴や職業能力等を整理することによって離職予定者が早期に円滑な再就職を実現することを目的として作成するものです。

●募集や採用についての理由を提示する

- 募集や採用に際し、止むを得ない理由があって、募集の年齢の上限を 65 歳未満と定める場合には、求職者に対してその理由を明示しなければなりません（義務）。

●シルバー人材センターなどが行う派遣事業の特例

- センターが届出をすれば、臨時的かつ、短期的または簡単な就業について人材を派遣できます。

※ 参考資料：求職活動支援書

求職活動支援書記入に際してのポイント

- ◎ 求職活動支援書とは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齡法）第17条第1項に基づき、事業主が離職予定者に対して行う再就職援助措置の内容を具体的に示すとともに、離職予定者の職歴や職業能力等を整理することによって、離職予定者が早期に円滑な再就職を実現することを目的として作成するものです。
- ◎ 作成する際には、予め離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分に聴く（高齡法施行規則第6条の3第3項）とともに、以下の点に留意して下さい。

○「希望する職種・条件等（本人記載欄）」欄

職種や条件など本人が希望する事項について、できるだけ詳しく本人に記載してもらうようにして下さい。

○「職務の経歴・業績等」欄

類似の既存様式がある場合は、その様式を添付して対象者に交付することでもかまいません。

(1) 職務の経歴については、入社以降の職歴を列挙するとともに、離職予定者の職業能力を示すことに有用であり、求職活動に資するよう、主要な職歴をピックアップし、主な業務や実績を記入してください。

なお、記入については、直近の職歴から順に遡って記入する仕方や職務別にまとめて記載する方法もあります。

(2) 個々の職務の経歴については、在籍した部署名のみを記入するのではなく、その部署で離職予定者が担当した業務内容及び実績等をできる限り具体的に記述してください。

(3) 会社の概要について、事業内容、資本金、従業員数、事業所数を記入してください。

(4) 離職予定者の離職時の年収を総支給額ベースで記入してください。

○「資格、免許、受講した講習及び職業能力に関する事項」欄

(1) 資格、講習等については、有している免許・資格だけでなく、講座等の修了履歴についても記入してください。

(2) 免許・資格等のほか、扱うことのできる機器など特筆すべき職業能力を示す事項がある場合には記入して下さい。

○「本人の希望等を踏まえて事業主が行う再就職援助措置」欄

本人の希望を踏まえて事業主が実施・援助・提供等を行う「主な措置の種類」に対応する「措置の具体的内容」、「時期・期間」欄にできる限り具体的に記述して下さい。

(例：「主な措置の種類」アの場合、「措置の具体的内容」は、「〇〇協会開催の再就職準備講習会へ派遣」、「時期・期間」は、「〇月〇日から〇月〇日までの〇日間」など。)

- (※) なお、事業主が離職予定者に共通して行う再就職援助措置の内容については、雇用対策法第24条第1項の規定による再就職援助計画を作成し、公共職業安定所の長の認定を受けた場合、又は雇用保険法施行規則第102条の5第2項第2号の規定による求職活動支援基本計画書を作成し、公共職業安定所の長に提出した場合は、当該再就職援助計画書又は求職活動支援基本計画書(写)を貼付し、「別添の基本計画書に掲げる措置を行う」と記載することができます。

ただし、当該離職予定高年齢者に対して、個別に講じようとする措置については別途記入してください。

求 職 活 動 支 援 書 (様 式 例)

雇用保険被保険者番号		—		生年月日	作成日	平成	年	月
氏名		年齢		性別		年	月	日
希望する職種・条件等 (本人記載欄)	(希望職種)							
	(希望条件)							
	(その他特に希望すること)							
職務の経歴・業績等	(※会社概要) (事業内容) (資本金) (従業員数) (事業所数) (※最終年収)							
資格、免許、受講講習及び職業能力に関する事項	(資格・免許・受講した講習等) (その他の技能、知識等)							

(※) 本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。

氏 名				
本 事 業 主 の が 希 望 す る 再 就 職 踏 ま 助 え 措 て 置	主な措置の種類		措置の具体的内容	時期・期間
	ア 再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん			
	イ カウンセリング等の実施・あつせん			
	ウ 教育訓練等の実施・受講あつせん			
	エ 求職活動のための休暇の付与			
	オ 求職活動に関する経済的な支援			
	カ 再就職支援会社への委託			
	キ 関連企業等への再就職のあつせん			
ク その他				
作成事業所		名 称		
		代 表 者		氏名
		所 在 地		
		雇用保険適用事業所番号		
再就職援助担当者	所属部署		電話番号	

(求職者の方へ)

ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

助成金・給付金

1. 育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組みたい場合など

《財団法人 21 世紀職業財団》

雇用保険の適用事業所で、労働保険料をきちんと納めており、育児・介護休業法に規定する育児・介護休業及び育児介護のための勤務時間短縮等の措置について労働協約又は就業規則に定め、実施している事業主が対象。

●事業所内託児施設助成金

→子を養育する労働者の雇用の継続を図るための措置として、一定基準を満たす事業所内託児施設の設置、運営、増築、建替えまたは保育遊具等の購入を行った事業主等に対し、費用の一部を助成

●育児・介護費用助成金

→労働者が、育児または家族の介護に係るサービスを利用した場合、その費用の負担を軽減する措置を実施した事業主に対して、その補助した額の一定割合を助成

●育児休業代替要員確保等助成金

→育児休業取得者が、育児休業終了後は原職または原職相当職に復帰する旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給

●育児両立支援奨励金

→小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる仕事と育児の両立を支援する内容の制度を、労働協約又は就業規則に新たに規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に利用させた事業主に支給

●育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

→育児休業又は介護休業を取得した労働者がスムーズに職場に復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施した事業主に対して支給。

●職業家庭両立推進者研修

→企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施する業務を担当する者で、育児・介護休業法で選任するように努めなければならないと規定されています。

《雇用保険》

- 育児・介護休業取得者基本給付金
- 職場復帰給付金

《その他》

各自治体で制定しているところがあります。

例1) 港区に事業所がある中小事業主に対して

- 港区中小企業育児休業助成金
- 港区中小企業配偶者出産休暇制度奨励金

例2) 千代田区に事業所がある中小事業主に対して

- 千代田区中小企業従業員育児休業助成金
- 千代田区育児・介護休業者職場復帰支援奨励金

2. 高年齢者の雇用促進に取り組みたい場合など

《高齢・障害者雇用支援機構》 (財)高年齢者雇用開発協会

- 継続雇用定着促進助成金
- 在職者求職活動支援助成金
- 移動高年齢者等雇用安定助成金
- 高年齢者等共同就業機会創出助成金 など

《雇用保険》

- 高年齢雇用継続給付金
- 特定求職者雇用開発助成金 など

その他に、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、

※今後法整備が進み、事業主に対しこれらの措置を講ずる義務が法律で制定された場合は、財団等が給付する助成金は廃止になります。

給与計算で変わること

老年者控除の廃止

所得税法も 2006 年 1 月以降、定率減税の廃止が予定されるなど変動が予想されますが、既に本年 1 月よりは、老年者控除が廃止されています。

老年者とは、所得者本人が 65 歳以上で合計所得金額が 1000 万円以下の方です。こうした方に、給与を支払っている事業所では、従来扶養家族 1 人分としてカウントしていた老年者控除分をはずさないで、年末調整で徴収額が増えてしまいますのお気をつけ下さい。

介護保険料の改定

政府管掌健康保険の介護保険料は、この 3 月 1 日から値上げになります。介護保険料は、40 歳以上の社員方の給与から健康保険料と一緒に源泉徴収されています。社会保険料は翌月の給与から控除することになっていますから、3 月分の保険料値上げが反映してくるのは、4 月の給与計算からとなりますので、お気をつけください。

政府管掌健康保険の場合			
	事業主負担分	被保険者負担分	労使合計
介護保険料率だけの率	6.25/1000	6.25/1000	12.5/1000
健康保険料との合算の率	47.25/1000	47.25/1000	94.5/1000

また、健康保険組合加入事業所の場合でも、3 月分より介護保険料が改定されている組合が多いようです。改定率は組合ごとに異なります。私どもで社会保険の手続を受託している事業所の場合は、保険料改定通知を送付いたしますのでそれを参照して下さい。

雇用保険料率の改定

雇用保険料率が平成 17 年 4 月 1 日から下表のとおり 1000 分の 2 引き上げられます。この 1000 分の 2 の引き上げ分は、事業主・被保険者でそれぞれ 1000 分の 1 ずつの引き上げとなります。

<変更内容>

事業の種類	雇用保険料率	事業主負担分	被保険者負担分
一般の事業	19.5/1000	11.5/1000	8/1000
農林水産の事業 清酒製造の事業	21.5/1000	12.5/1000	9/1000
建設の事業	22.5/1000	13.5/1000	9/1000

◆ 雇用保険一般保険料額表については平成 17 年 3 月 31 日をもって廃止となります。

一般保険料額表が廃止され、被保険者の方が負担すべき雇用保険料額は、被保険者の方の賃金総額に上記の保険料率を乗じて得た額となります。一般保険料額表を使用している事業所は平成 17 年 4 月以降使用できませんので、ご注意ください。

育児休業期間における保険料免除措置の拡充

- ・ 厚生年金保険料の免除が、子が3歳になるまでの育児休業等（育児休業＋育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業）の期間中まで延長
- ・ 保険料免除が行われる期間が、「免除の申出をした日の属する月から」であったのが、「育児休業等を開始した日の属する月から」に変更

育児休業等を終了した際の標準報酬月額の変更（育児休業等終了時改定）

育児休業等を終了した被保険者が3歳未満の子を養育している場合には、事業主を経由して社会保険事務所に申出をすれば、育児休業等の終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間の報酬を平均した額を報酬月額として、標準報酬月額が改定されます（育児休業終了時改定）。

この改定は、通常の標準報酬月額変更と比べて以下の2点において要件が緩和されています。

- ① 3ヶ月間のうち、報酬支払基礎日数が20日未満の月を除いて計算する
- ② 従前の標準報酬月額と比べて2等級以上の差がある必要はない

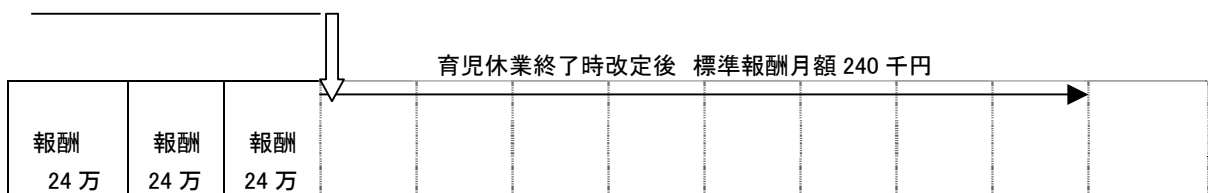
(例)

育児休業等の
終了日の翌日

定時決定

6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月		8月	9月
----	----	----	----	-----	-----	-----	----	--	----	----

休業前 標準報酬月額 300 千円



年金額算定における従前標準報酬月額の保障

3歳未満の子を養育する被保険者の標準報酬月額が、養育を開始した月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る月については、社会保険事務所に申出をすれば、従前標準報酬月額が老齢厚生年金等の額の計算に使われます。

厚生年金の保険料率は 18.30% で固定

サラリーマンが納める厚生年金の保険料は、毎月の給与（標準報酬月額）とボーナス（標準賞与額）から天引きで徴収されています。保険料の額は、標準報酬月額や標準賞与額に保険料率を掛けた額で、事業主（会社）と本人（従業員）が半分ずつ負担（労使折半）します（図表 1）。

現行の保険料率は月給もボーナスも 13.58% となっています。改正法では、保険料率を段階的に引き上げていき、18.30% に達したところで固定し、以後は引き上げないとしています（図表 2）。

実施時期は平成 16 (2004) 年 10 月から毎年 0.354% ずつ引き上げていき、平成 29 (2017) 年 9 月以降は 18.30% となります（図表 3）。

毎年 0.354%（本人負担 0.177%）ずつ引き上げられていく期間中、平均的勤労者（月収 36 万円、ボーナス年間 3.6 ヶ月）の場合、毎年の本人負担は月給で毎月約 640 円、ボーナスで 1 回約 1,150 円（夏冬各 1 回）の増加となります。

■図表 1 厚生年金保険料の徴収の仕組み

〈月給からの徴収〉

$$\text{標準報酬月額} \times \text{保険料率 (13.934\%)} = \text{厚生年金保険料}$$

会社負担分…… 2 分の 1
本人負担分…… 2 分の 1

(注) 標準報酬月額は 1 等級 (98,000 円) から 30 等級 (620,000 円) まで 30 段階

・標準報酬月額と厚生年金保険料

等級	月額賃金	標準報酬月額	保険料(13.934%)	本人負担分(半額)
1	101,000 円未満	98,000 円	13,655.32 円	6,827.66 円
2	101,000 円以上 107,000 円未満	104,000 円	14,491.36 円	7,245.68 円
3	107,000 円以上 114,000 円未満 (略)	110,000 円	15,327.4 円	7,663.7 円
15	230,000 円以上 250,000 円未満	240,000 円	33,441.6 円	16,720.8 円
16	250,000 円以上 270,000 円未満	260,000 円	36,228.4 円	18,114.2 円
17	270,000 円以上 290,000 円未満 (略)	280,000 円	39,015.2 円	19,507.6 円
30	605,000 円以上	620,000 円	86,390.8 円	43,195.4 円

(計算例)

月給が 25 万円の人 → 標準報酬月額 26 万円(16 等級)に該当

厚生年金保険料 = 26 万円 × 13.934% = 36,228.4 円

本人負担 = 36,228.4 円 ÷ 2 = 18,114.2 円

(事業主負担分 : 18,115 円、本人負担分 : 18,114 円)

〈ボーナスからの徴収〉

標準賞与額×保険料率（13.934％）＝厚生年金保険料

会社負担分…… 2分の1
本人負担分…… 2分の1

(注) 1 標準賞与額は1,000円未満切り捨て、上限150万円

2 ボーナス1回ごとに保険料を徴収

(計算例)

ボーナスが夏273,200円、冬546,400円の人

・夏のボーナス分

厚生年金保険料＝273,200円×13.934％＝38,067.688円

本人負担分＝38,067.688円÷2＝19,033.844円

(事業主負担分：19,034円、本人負担分：19,033円)

・冬のボーナス分

厚生年金保険料＝546,000円×13.934％＝76,079.64円

本人負担分＝76,079.64円÷2＝38,039.82円

(事業主負担分：38,040円、本人負担分：38,039円)

■図表2 現行との比較（保険料）

	平成16年9月以前	平成29年9月以降	備考
厚生年金保険料	13.58% 本人負担(6.79%)	18.30% 本人負担(9.15%)	保険料率
国民年金保険料	13,300円	16,900円	定額(月額)、平成16年度価格

(注) 平成29(2017)年度までに段階的に引き上げ、以後は固定

■図表3 厚生年金の保険料の引き上げスケジュール

変更年月	保険料率	変更年月	保険料率
平成16年9月以前	13.58%	平成23年9月から	16.412%
平成16年10月から	13.934%	平成24年9月から	16.766%
平成17年9月から	14.288%	平成25年9月から	17.120%
平成18年9月から	14.642%	平成26年9月から	17.474%
平成19年9月から	14.996%	平成27年9月から	17.828%
平成20年9月から	15.530%	平成28年9月から	18.182%
平成21年9月から	15.704%	平成29年9月から	18.30%
平成22年9月から	16.058%		

60歳代前半と後半で異なる在職老齢年金のしくみ

現行制度では、60歳を過ぎて働いていると給与の額に応じて老齢厚生年金の一部または全額が支給停止になり、減額された年金が支給される仕組みになっています。減額されて支給される年金のことを在職老齢年金といっています。

働いているとは、厚生年金の加入者（被保険者）になっているという意味であり、パートなどで働いていたり、自営業者として働いている場合は対象外です。また国民年金（老齢基礎年金）は対象外であり、共済年金は別の独自の減額制度があります。なお、現行70歳以降は、厚生年金の加入者になることができず、働いていても給与の多寡に関わらず満額の老齢厚生年金を受給することができます。

在職老齢年金は、60歳代前半（60歳～64歳）と60歳代後半（65歳～69歳）で減額の仕組みが異なります（図表1、図表2）。

■図表1 現行の在職老齢年金の減額の仕組み（60歳代前半／60～64歳）

- ① 年金額の2割が一律に支給停止（2割減額した年金の月額を基本月額という）

$$\text{基本月額} = [\text{年金額} (\text{加給年金を除く}) \times 80\%] \div 12 \text{ヶ月}$$

- ②（基本月額+総報酬月額相当額）が28万円以下

基本月額がそのまま年金として受け取れる額になる。

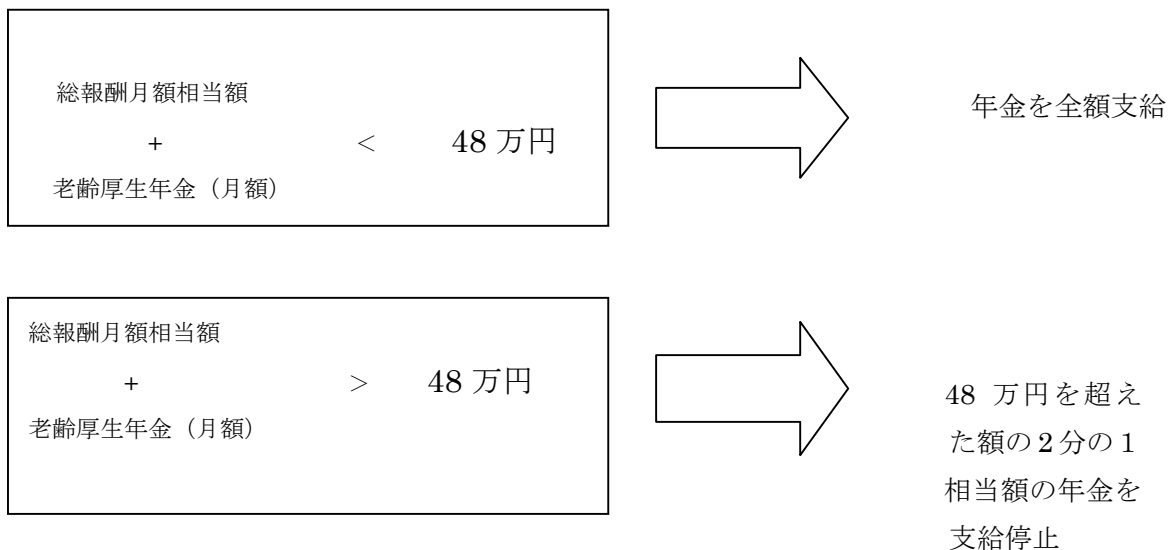
- ③（基本月額+総報酬月額相当額）が28万円を超えるとき

総報酬月額相当額	基本月額	年金の停止額（月額）
48万円以下	28万円以下	年金月額×0.2 +（総報酬月額相当額+基本月額-28万円）×2分の1
	28万円超	年金月額×0.2 +（総報酬月額相当額）×2分の1
48万円超	28万円以下	年金月額×0.2 +（48万円+基本月額-28万円）×2分の1+（総報酬月額相当額-48万円）
	28万円超	年金月額×0.2 +（48万円×2分の1）+（総報酬月額相当額-48万円）

（注）1 年金額から停止額を引いた分が受け取れる年金額となる。

2 総報酬月額相当額とは「（過去1年間の標準賞与額÷12）+標準報酬月額」

■図表 2 現行の在職老齢年金の減額の仕組み（60 歳代後半／65 歳～69 歳）



（注）老齢基礎年金と経過的加算は全額支給される。

60 歳代前半の一律 2 割カットは廃止

年金改正法では、60 歳代前半の在職老齢年金の一律 2 割カットを廃止することとされており、実施は平成 17（2005）年 4 月からです。

これにより、年金を 2 割減額した基本月額という概念はなくなり、年金額（月額）と総報酬月額相当額の合計が 28 万円以下であれば、年金は全額受給できるようになります。28 万円を超える場合は、従来の停止額の式（図表 1-③）の「年金額×0.2」（つまり、2 割カット分）を除いたものが適用されます。

年金の一律 2 割カットを廃止したのは、定年後の高齢者の就労を阻害せず、働くことに中立な仕組みとするのが目的です。従来の制度では、働いても年金が大きく減額されるのなら働かないで満額の年金をもらったほうがましということになってしまいがちで、高齢者の働く意欲をそいでしまうという面がありました。

年金制度によって働くか働かないかに影響を与えるのは好ましくありません。

新たに 70 歳以降も在職老齢年金を導入

現行制度では、70 歳になれば厚生年金の被保険者ではなくなり、給与・賞与の額に関係なく満額の老齢厚生年金を受給することができます。つまり、70 歳以上には在職老齢年金が適用されていません。

年金改正法により、平成 19（2007）年 4 月からは 70 歳以降にも在職老齢年金を適用し、

老齢厚生年金の支給額が制限されることになりました。減額の仕組みは 60 歳代後半の在職老齢年金と同じで、図表 2 の計算式をそのまま使います。ただし、保険料は徴収されずに給付だけが行われます（つまり、給付制限を受けます）。

保険料が徴収されないので、在職老齢年金受給期間中は厚生年金の年金額対象期間とはならず、退職後に再計算で増えることはありません。

老齢厚生年金の繰下支給制度を導入

現行制度では、老齢基礎年金は 65 歳以降 70 歳になるまで支給を遅らせて、その分増額された年金額を受け取ることができる繰下支給制度があります（図表 3）が、老齢厚生年金には設けられていません。

改正法では、65 歳以降の老齢厚生年金にも 70 歳になるまで受給開始を遅らせる繰下支給制度が平成 19（2007）年 4 月から導入されます。増額率など、支給の仕組みは老齢基礎年金と同じです。

なお、在職老齢年金が支給されている場合には、支給停止部分以外の年金額だけが繰下支給の対象となります。例えば、本来の老齢厚生年金の支給が 10 万円で 3 万円が支給停止され、7 万円が支給されている場合には、7 万円のみ繰下支給で増額される対象となります。退職後は、支給停止されていた 3 万円と 7 万円に加えて、7 万円の繰下増額（例えば 1 万円）を加えて 11 万円の年金を受給することができます。

■図表 3 老齢基礎年金の繰下支給と支給率

（昭和 16 年 4 月 2 日以降に生まれた人）1 か月刻みで 0.7% ずつ増額

請求年齢	支給率	請求年齢	支給率	請求年齢	支給率	請求年齢	支給率
66 歳	108.4%	3 ヶ月	118.9%	6 ヶ月	129.4%	9 ヶ月	139.9%
1 ヶ月	109.1%	4 ヶ月	119.6%	7 ヶ月	130.1%	10 ヶ月	140.6%
2 ヶ月	109.8%	5 ヶ月	120.3%	8 ヶ月	130.8%	11 ヶ月	141.3%
3 か月	110.5%	6 ヶ月	121.0%	9 ヶ月	131.5%	70 歳	142.0%
4 ヶ月	111.2%	7 ヶ月	121.7%	10 ヶ月	132.2%		
5 ヶ月	111.9%	8 ヶ月	122.4%	11 ヶ月	132.9%		
6 ヶ月	112.6%	9 ヶ月	123.1%	69 歳	133.6%		
7 ヶ月	113.3%	10 ヶ月	123.8%	1 ヶ月	134.3%		
8 ヶ月	114.0%	11 ヶ月	124.5%	2 ヶ月	135.0%		
9 ヶ月	114.7%	68 歳	125.2%	3 か月	135.7%		
10 ヶ月	115.4%	1 ヶ月	125.9%	4 ヶ月	136.4%		
11 ヶ月	116.1%	2 ヶ月	126.6%	5 ヶ月	137.1%		
67 歳	116.8%	3 ヶ月	127.3%	6 ヶ月	137.8%		
1 か月	117.5%	4 ヶ月	128.0%	7 ヶ月	138.5%		
2 ヶ月	118.2%	5 ヶ月	128.7%	8 ヶ月	139.2%		

（注）繰下支給は 66 歳になるまで受給開始できない

〈昭和16年4月1日以前に生まれた人〉 1年刻みで増額率が設定

請求年齢	支給率	請求年齢	支給率
66歳	112%	69歳	164%
67歳	126%	70歳	188%
68歳	143%		

国民年金の保険料は平成 29 年 4 月より 16,900 円で固定

国民年金の保険料は、自営業者など第 1 号被保険者だけが自分自身で直接納めなければならないことになっています。現行では、月額 13,300 円（平成 16 年度価格）です。

改正法では、平成 17（2005）年 4 月から毎年 280 円ずつ引き上げ、平成 29（2017）年 4 月以降は 16,900 円で固定されます。ただし、国民年金の保険料は定額なので、絶対額で固定されるわけではありません。平成 16 年度価格（平成 16 年度の賃金水準を基準に設定）の 16,900 円の水準に固定されるという意味です。つまり、実際の額は賃金水準や物価が上昇すれば上昇分を加味した額となるため、その分だけ保険料も上がっていきます。厚生労働省の試算によれば、賃金が毎年 2.1%上がった場合、引き上げ完了の平成 29 年度の保険料は 16,900 円ではなく 20,860 円となります。さらに、その後も同率で賃金が増えれば、平成 39（2027）年度に 25,680 円、平成 49（2037）年度には 31,610 円になる見込みです。

改正前	13,300 円	平成 23 年 4 月	15,260 円
平成 17 年 4 月	13,580 円	平成 24 年 4 月	15,540 円
平成 18 年 4 月	13,860 円	平成 25 年 4 月	15,820 円
平成 19 年 4 月	14,140 円	平成 26 年 4 月	16,100 円
平成 20 年 4 月	14,420 円	平成 27 年 4 月	16,380 円
平成 21 年 4 月	14,700 円	平成 28 年 4 月	16,660 円
平成 22 年 4 月	14,980 円	平成 29 年 4 月	16,900 円

（出所）厚生労働省資料より作成

国民年金の第 3 号被保険者の特例届出について（平成 17 年 4 月実施）

第 3 号被保険者の特例届出について説明する前にまず、第 3 号被保険者とはどういう人を対象としているのかということについてお話しします。

第 3 号被保険者とは次の条件をすべて満たす人のことです。どれか 1 つでも該当しなくなったらその時点で第 3 号被保険者ではなくなります。

1. 20 歳以上 60 歳未満であること
2. 第 2 号被保険者に扶養されている配偶者であること
3. 第 2 号被保険者ではないこと

例えば、第3号被保険者に該当するのは次のようなときです。

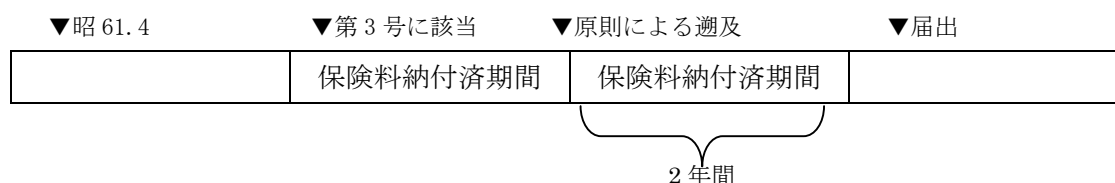
- 結婚して夫（妻）の扶養に入ったとき
- 共働き夫婦の一方が退職してもう一方の扶養に入ったとき
- 雇用保険（失業保険）を受給し終えて、夫（妻）の扶養に入ることとなったとき
- 妻（夫）を扶養している第1号被保険者の夫（妻）が、就職して第2号被保険者になったとき

第3号被保険者の資格は厚生年金や共済組合に加入している会社員や公務員に扶養されているだけでは取得できません。資格を取得したとき、または第3号被保険者に種別が変わったときは届出をすることが必要です。

なお、第3号被保険者の保険料は配偶者が加入している年金制度から国民年金制度に対して、拠出金として納付されますので個別に納める必要はありません。夫（妻）の給料から個別に引かれることはありません。

第3号被保険者に係る届出の未届け期間の問題については、前々回の平成6年改正において特例措置が講じられ、平成7年4月から平成9年3月までの期間にわたって特例届出が行われました。しかしながら、この特例措置以後にも、過去に未届けであった事実が新たに判明しているケースが多数にのぼってきています。

これを踏まえ、これらの人の年金受給権の確保等を図る観点から、過去の未届出期間について、改めて特例届出を認め、現行で認められている2年間を超える期間についても遡って保険料納付済期間とする特例措置が講じられることとなります。



国民年金の第3号被保険者または第3号被保険者であった人で、平成17年4月1日以前の第3号被保険者期間のうち、保険料納付済期間に算入されない期間がある場合には、社会保険事務所（社会保険庁長官）に届出をすれば、その期間は将来に向かって保険料納付済期間に算入されることとなります。

この届出が受給権発生後に行われた場合には、届出があった日の翌月から、年金額が改定されます。また、特例届出が行われても、その期間中に発生した障害事故について、障害基礎年金が発生することにはなりません。なお、この期間については、期限は設けられていません。

第3号被保険者期間の未届け分を遡って申請すると、厚生年金期間と合わせて保険料納付済期間が25年になって年金を受給できるようになったり、納付済期間40年となり、満額の基礎年金を受給できるようになる場合もあります。

第3号被保険者の届出は、平成14年度より、それまで第3号被保険者が直接市町村の窓口で手続を行っていた仕組みから、第3号被保険者の配偶者（第2号被保険者）が勤務する事業所の事業主経由で、健康保険の被扶養者届と合わせて行われる仕組みに改められ、その後は、この未届出が新たに発生することは基本的になくなっていきます。しかしながら、平成17年4月以降も何らかの事情で届出に遅滞があった場合、その届出を遅滞したことについてやむを得ない事由があるときは、社会保険事務所（社会保険庁長官）に届出をすれば、保険料納付済期間に算入されることになります。

● 第3号被保険者としての届出漏れをしやすいケース（これらのことに思い当たる人は今すぐ確認しましょう！）

1. 配偶者が転職したときに1日以上無職の期間があったとき
2. 配偶者が公務員から民間企業に転職し、加入する年金制度が変わったとき
3. 第3号被保険者本人が一時的に会社勤めをして退職したとき

※なお、第3号被保険者に該当し、きちんと届出がなされているかの確認は自分で調べることが原則です。（本人であれば、電話での確認も可能です。）

30歳未満の就業困難者への保険料納付猶予制度開始

現行では、フリーターや職につかない若者であっても、20歳以上であれば国民年金に加入義務があります。学生の場合は、学生納付特例制度（学生免除）があつて比較的免除を受けやすいですが、一般の申請免除は所得基準のハードルがなかなか厳しいようです。

一般の申請免除の場合、若者本人に所得がなくても、世帯主である親の収入が申請基準に該当していなければ免除を受けることができません。

今回の年金改正法では、30歳未満の第1号被保険者が一定の所得以下である場合、保険料納付を猶予することになりました。平成17（2005）年4月から平成27年（2015）年6月までの時限措置であります。

現在の長引く不況による厳しい雇用環境（失業率の高さ）により、就職活動が長引く傾向にあり、親の世代もリストラ等で子供の保険料を肩代わりするのが難しくなっています。このような情勢に配慮し、当面の措置で若年者が安定した職業につくまでの保険料負担を軽減しようとするものであります。猶予制度の内容は下記のとおりですが、猶予期間中は年金額の計算には反映されないなど、学生納付特例制度と同様な内容になっています。ただし所得基準は全額免除基準になるので、学生納付特例制度より厳しくなっています。

- 所得基準は全額免除基準と同額
- 所得の対象となるのは本人（既婚者の場合は本人と配偶者）の所得
→世帯主である親などの所得は考慮しなくてもよい
- 猶予期間中はカラ期間として扱われる（受給資格期間にはなるが、年金額には反映されない）
- 猶予期間中に障害になったり死亡した場合は、障害基礎年金、遺族基礎年金の対象になる（通常の被保険者と同じ扱い）
- 追納は10年間可能（2年前までの追納には利息分が加算されない）
- 平成17（2005）年4月から平成27（2015）年6月までの時限措置

短期在留外国人脱退一時金

国民年金			
対象月数		平成 17 年度金額	平成 18 年度以降の脱退一時金額
以上	未満		$\text{左金額} \times \text{基準月年度の国民保険料額} \div 13,580 \text{ 円}$ (13,580 円は、17 年度の国民保険料月額 基準月は、請求日以前で最後に保険料が納付された月)
6 月	12 月	40,740 円	
12 月	18 月	81,480 円	
18 月	24 月	122,220 円	
24 月	30 月	162,960 円	
30 月	36 月	203,700 円	
36 月		244,440 円	

厚生年金			
被保険者 期間月数		支給月数	平成 18 年度以降の脱退一時金額
以上	未満		$\text{左月数} \times \text{平均標準報酬月額} \times \text{最終月の前年の 10 月の保険料率} \times 50\%$ (厚生年金の被保険者として最後に保険料を徴収された月を「最終月」とします。最終月が 1 月から 8 月の場合は、前々年の 10 月となります。)
6 月	12 月	6 月	
12 月	18 月	12 月	
18 月	24 月	18 月	
24 月	30 月	24 月	
30 月	36 月	30 月	
36 月		36 月	

平成 17 年度以降、保険料が定期的に上がっていくため、脱退一時金も上記の式で毎年アジャストされることとなりました。厚生年金の場合、3 年以内の日本での支払った保険料の本人負担分相当が戻ってくる勘定になります。

しかし、社会保障協定による日本と本国の年金期間通算がある場合、脱退一時金を取らないほうが得な場合も出てきますので、ご注意ください。

日韓社会保障協定の発効

2000年2月の日独、2001年2月の日英に引続き、**本年4月より日韓の社会保障協定**が発効となります。正式には、「社会保障に関する日本国と大韓民国との間の協定」という名称です。さらに日米は本年秋、日仏、日ベルギーが2006年度中に発効予定です。カナダ、オランダ、オーストラリアとは準備中です。

日韓条約の中味は、日英協定とほぼ同じで、駐在員等の年金の二重加入回避の措置のみで、日独協定のような両国における年金加入期間の通算に関する規定はありません。

二重加入回避の対象者は、原則として5年以内の予定で相手国に派遣され本国でそれぞれの年金制度に加入しつづける社員です。

韓国から日本に派遣されてきた社員で、日本の適用事業所から給与がでるような場合、健康保険だけ取得し、厚生年金の適用が免除になります。具体的には、4月以降にこうした対象者の資格取得届を提出する時には、**韓国の「国民年金管理公団」**の発行する、公的年金の適用を受けている旨の「適用証明書」を提示することが免除の要件となります。

逆に、日本から韓国に社員を派遣する場合で、厚生年金に加入しつづける場合は、会社を管轄する「社会保険事務所」から発行される適用証明書を韓国側に提示することとなります。国民年金の1号保険者だった者が、「海外任意加入」する場合は免除が受けられる可能性がありますが、厚生年金を資格喪失して任意加入した場合は、免除を受けられません。