

# 関島社会保険労務士事務所便り

2017年  
5月号

関島社会保険労務士事務所  
(墨田葛飾地区中小企業者組合)  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎  
〒125 - 0041  
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12  
電話：03 - 3609 - 7668  
HP: <http://www.srseki.info>



## 「社会保険強制加入」対策 飲食・理美容・介護業等を重点追加

### ◆未加入の6割が「保険料の負担が困難」

厚生労働省は、3月末に「社会保険の加入状況にかかる実態調査」の結果を公表しました。

この調査は社会保険の未加入が疑われる約63万事業所を対象に実施し、「未加入」と回答した事業所は13万5,490事業所でした。

未加入の理由として、約6割の事業所が「保険料の負担が困難」であることを挙げています。

なお、未加入被保険者が多い業種は「不動産業」11.3%、「建設業」8.5%、「料理・飲食店業」6.9%、「飲食料品小売業」6.5%でした。

### ◆厚労省による加入促進の対策は？

厚生労働省は調査結果を踏まえ、この4月から社会保険の加入促進をより一層強化することを明らかにしています。

具体的な対策として、「飲食業」「理容・美容業」「介護・接骨・医療等社会福祉事業」が新規事業所の許可申請を行う際に、社会保険の加入状況を確認することになります。従来は「建設業」や「運送業」が

国土交通省に許可申請の際に加入状況の確認行っていました。新たに対象業種が追加となります。

加入が確認できなかった場合には、日本年金機構や各都道府県の労働局へ通報し、加入勧奨を行います。

この取組みは今年7月から実施が予定され、今後は厚生労働省の所管以外の業種にも要請をすることでしています。

また、既存の事業所への対策として、加入すべき被保険者数が5人以上の事業所から優先的に加入指導を行い、意図的に届出を行わない事業所には立入り検査を実施します。

### ◆国税庁と連携し、より効果的に

近年の社会保険の加入促進の取組みとして、平成27年度からは、国税庁の情報提供を受けたことにより、従業員の給与を支払っている事業所の把握が可能となりましたが、そのデータを加入指導に活用したことにより、加入につなげることができているようです。

今後はより効率的に事業者調査を実施し、加入指導を行うとしています。

# 年金受給資格期間25年が10年に

## ◆8月1日実施 初回の支給 10月

これまで、年金受給資格期間は原則として25年必要でした。平成28年11月に成立した法改正により、この8月1日に保険料の納付済期間（免除等の期間・カラ期間含む）が25年なくても、10年以上あれば年金が支給されるようになりました。

年金は受給権が発生した翌月分から支給され、9月分は10月15日（今年は10月13日）に初回が支給されます。年金額は保険料納付済期間により算定され、その目安は下表とおりです。

## ◆順次「年金請求書」が送付

本人の年金加入期間が10年以上ある方には、「年金請求書」が順次、日本年金機構から送付されますが、年金加入期間が10年に満たない方には送付されません。

しかし、カラ期間（後述）を含めて10年以上になる場合、年金が受給できることとなりますので、10年未満の方にも10年以上ある方の送付完了後に、法改正内容についての「お知らせ」文書が送付される予定です。

## ◆受給資格期間短縮の主な内容

- ① 対象となる年金は、老齢基礎年金、老齢厚生年金、老齢共済年金、寡婦年金とこれに準じる旧法の老齢年金です。現在無年金である高齢者に対しても、改正後の受給資格期間を満たす場合には、保険料納付済期間等に応じた年金が支給されます。
- ② 遺族基礎年金、遺族厚生年金の長期要件（年金受給権者の死亡または年金受給資格期間を満たした者の死亡）については対象でなく、今回の期間短縮により老齢年金

が受給できても、その者が死亡した場合には、遺族年金は支給されません。

- ③ 寡婦年金は、夫の国民年金の保険料納付期間または免除期間が10年以上あり、老齢基礎年金を受給しないまま死亡した場合に、残された妻が60歳から65歳の間、支給されるようになります。しかし、婚姻期間が10年以上あることという要件は変更ありません。また、この受給資格期間短縮の寡婦年金は、平成29年8月1日以降の夫の死亡した場合が対象です。
- ④ 昭和40年4月1日以前生まれであって国民年金の受給期間不足を補う目的で65歳から70歳間に受給期間を満たすことができる人が加入できる特例任意加入措置も25年が10年に変更になります。

## ◆カラ期間を含めて10年

カラ期間とは受給資格期間には算定されるが、年金額には反映されない期間をいいます。その主なものは次の期間です。

- ① 昭和36年4月から昭和61年3月までの20歳以上60歳未満の期間であって任意加入しなかったサラリーマンの妻であった期間。
- ② 前同期間の老齢給付受給権者・受給資格満了者の配偶者で任意加入しなかった期間。
- ③ 前同期間の被用者年金制度の障害年金の受給権者及びその妻で任意加入しなかった期間。
- ④ 前同期間のうち日本国民であって日本国内に住所を有しなかった期間
- ⑤ 昭和36年4月から平成3年3月までの学生（夜間制・通信制除く）であった期間

## 年金額の目安表

### 2. 厚生年金（老齢厚生年金）〔老齢基礎年金額を含む〕

平均給与 加入年数(月数)	15万円	20万円	25万円
10年(120月)	32.3(2.7)万円	36.6(3.0)万円	40.9(3.4)万円
15年(180月)	48.5(4.0)万円	54.9(4.6)万円	61.3(5.1)万円
19年(228月)	61.4(5.1)万円	69.5(5.8)万円	77.6(6.5)万円

### 1. 国民年金（老齢基礎年金）

納付年数 (月数)	年金額 (月額)
10年(120月)	19.5(1.6)万円
15年(180月)	29.2(2.4)万円
20年(240月)	39.0(3.2)万円

(注)報酬比例部分は7.125/1000の乗率で、本来水準での年金額試算金額( )は月額

# 新人の辞める理由と辞めさせないフォロー

## ◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ(タイプ分け自体の是非はともかく)は『ポケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も(早期離職)あるとのこと。

新入社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いようです。

最近では、新入社員研修後に、新人が情報を共有することができるように「フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

## ◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」(JILPT)では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

また、残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職する傾向にあります。女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業

所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期(入社後半年程度)にフォロー研修を行う会社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合に、むしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。

これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

## ◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査(JILPT)では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。



**●違法残業で書類送検の企業名公表へ**

厚生労働省は、違法残業の疑いで書類送検された事案等を同省のホームページに一括掲載することを明らかにした。2016年10月以降に、労使協定で定める上限を超えて残業をさせたり、残業代を支払わなかったり等で書類送検された事案が対象で、5月から掲載を始める。企業名・事業所名、所在地、法違反の内容が公表日から1年程度掲載される見込み。(4月27日)

**●「休日労働抑制」の努力義務を明記へ**

厚生労働省は、残業時間の削減を盛り込む労働基準法のガイドラインに、休日労働の抑制を努力義務として明記する方針を明らかにした。2019年度からの実現を目指すとしている。(4月27日)

**●「過労自殺」対策を重点課題に**

厚生労働省の有識者検討会が、政府の自殺対策の指針である「自殺総合対策大綱」の改定(今夏予定)に向けた報告書を発表した。電通における過労自殺問題を受け、同報告書では「過労自殺」を重点課題の1つとし、長時間労働是正やパワハラ防止の推進を盛り込んで「人間関係など職場環境のチェックを重視すべき」と明記した。(4月26日)

**●保険料の算出方法を簡易な手法に統一検討**

政府の規制改革推進会議は、事業所の事務負担を軽減するため、健康保険や厚生年金保険など各種保険料の算出方法を簡易な手法に統一する検討を始めた。今後、投資等ワーキング・グループで議論を進める予定。(4月20日)

**●介護保険法高所得高齢者の自己負担引上げ**

介護保険関連法改正案が衆議院本会議で賛成多数で可決された。参院での審議を経て5月中に成立する見通し。現役世代並みの所得のある高齢者が介護サービスを利用する際の自己負担割合を3割に引き上げる。来年8月から導入予定で、利用者の3%に当たる約12万人が対象となる見込み。(4月18日)

**●「ICT活用の診療を優遇」**

政府は、2018年度の診療報酬・介護報酬同時改定で、情報通信技術(ICT)を利用して遠隔からデータを集め、日常的な健康指導や疾病管理の質を高める「オンライン診療」を優遇する方針を示した。介護分野では、人手不足の解消につながる介護ロボットや見守りセンサーの活用を介護報酬や人員配置基準の優遇対象とする考え。(4月14日)

**●厚労省が「がん患者の就労支援」の強化策**

厚生労働省は、国のがん対策の指針となる「第3期がん対策推進基本計画」の策定に向けた有識者会議において、がん患者の就労支援強化に関する案を示した。治療と仕事の両立支援のため、医療機関向けに企業との連携マニュアルを作成すること、短時間勤務制度などの社内制度を整備すること等を盛り込んだ。今夏の閣議決定を目指すとしている。(4月13日)

**●トラックドライバー「荷待ち時間」記録義務**

国土交通省は、トラックドライバーの「荷待ち時間」を乗務記録に記載するよう義務付ける方針を明らかにした。運送会社が荷主に対して追加費用を請求しやすくし、ドライバーの待遇改善につなげるのが狙い。省令を改定し今年6月から実施の予定。(4月10日)

**●国民年金の強制徴収の基準を引下げへ**

厚生労働省は、2017年度より、国民年金保険料の支払いに応じない場合に財産を差し押さえる強制徴収の基準を、現行の「年間所得350万円で未納月数7カ月以上」から「300万円で未納月数13カ月以上」に変更することを発表した。国民年金の納付率が低迷しているため、強制徴収の対象を拡大して納付率のアップを目指す。(3月29日)

