

第9号

平成28年11月22日

人材開発協会 会報 経営労務情報

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？

掲載内容に関して不明点等あれば お気軽に 当協会までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル
TEL：03-5215-9778／FAX：03-5215-1734



高年齢者の定年延長に関する助成金は 過去にも 60 歳から 65 歳への引き上げ時に多くの企業が利用されたところですが、また今度は 65 歳からの定年の引き上げ時に関して助成されることになりました。

1. 高年齢者の活用促進に要した費用を援助しますという内容です

高年齢者の活用促進とは以下の施策を言います。

- (1) 新たな事業分野への進出
- (2) 機械設備作業環境の整備
- (3) 高年齢者の就労環境拡大の高管理制度の導入・見直し
- (4) 健康管理制度の導入
- (5) 定年の引き上げ

これらに関して使った費用の 2/3（中小企業）1/2（大企業）の額か、又は対象となる高年齢者×20万（一部 30 万円）いずれか少ない方が支給されます。

そんな経費を使うことはないのに関係ない と思われがちですが

- (5) 定年の引き上げ に関しては 100 万円使ったものとみなす

ということで 使えるな !! ということになります。

それは 定年を 66 歳以上に引き上げる または 66 歳以上までの継続雇用制度の導入で OK ということになります。

それだけで OK ならずすべての会社を対象になるのですが 就業規則が過去の法改正に沿っているかとか 60 歳以上の雇用保険の被保険者で 1 年以上雇用されている人がいるかというような点も問われます。是非ご相談ください。





平成29年8月に施行が予定される 年金受給資格期間の短縮

生活保護の受給者数が増えているという報道をよく目にするようになりました。増加の理由は複数指摘されていますが、その一つに老齢基礎年金が受給できないことが挙げられています。実際に、保険料を納付した期間が短いため、無年金となっている人もいることから、将来の無年金者の発生を抑えて、より多くの人々が年金を受給できるように受給資格期間の短縮が決定しています。今回は、その内容を確認しておきましょう。



1.老齢基礎年金が受給できる人

老齢基礎年金は、国民年金の加入者であった人の老後の保障として、65歳になったときに支給されることになっています。受給できるかは、保険料を納めた期間（保険料納付済期間）と保険料が免除されていた期間（保険料免除期間）等を合算した期間により判断され、この期間が原則として25年以上ある人が支給対象となります。なお、厚生年金保険や共済組合の加入期間については、保険料納付済期間として扱われます。

2.国民年金の任意加入制度

国民年金は、原則として日本国内に居住している20歳以上60歳未満の人が加入し、保険料を納付することとなっています。そして、この40年間すべて保険料を納付することで、老齢基礎年金の満額である年額780,100円（平成28年度）が、支給されます。

したがって、保険料を納付しなかった期間や、国民年金に加入しなかった期間がある場合には、その期間に対する年金額が満額より

減ることになります。満額を受給できるようになるためには、本人が申出をすることにより、60歳から65歳未満の5年間、任意加入できる制度が設けられており、また、老齢基礎年金を受給する資格がない人については、65歳以上70歳未満の期間においても任意加入できる仕組みがあります。

※いずれも一定の要件を満たす必要があります。

3.短縮される受給資格期間

2.のように、任意加入制度が設けられてはいるものの、例えば70歳まで任意加入をしても、受給資格期間を満たさないといった人もおり、平成24年に保険料納付済期間と保険料免除期間等を合算した期間を25年から10年に短縮することで支給対象とするように変更されました。実施時期については、消費税率が10%に引き上げられるタイミングとなっていました。消費税率の引き上げが延期になっていること等もあり、今国会で消費税率の引き上げより前倒しし、平成29年8月1日に実施されることが予定されています。

年金の受給に関することは、従業員個人のことにはなりますが、特に高齢者にとっては関心が高い事項となっているため、基礎知識や法改正の内容を押さえておきましょう。



来年1月から 分割取得が可能となる介護休業等

今年6月にニッポン一億総活躍プランが閣議決定され、この中で家族の介護を理由とした離職の防止を図るため「介護離職ゼロ」を推進していくことが示されました。その取組のひとつとして来年1月に改正育児・介護休業法が施行されます。ここではその改正点について解説しましょう。



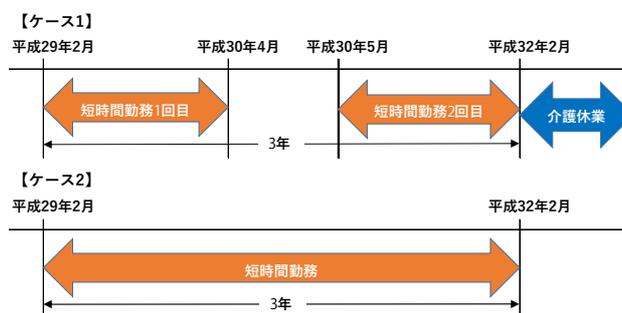
1.介護休業の分割取得

現行制度では、介護休業は介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、原則1回に限り取得することができるとされていますが、これが3回まで分割して取得することが可能となります。なお、取得できる期間は通算93日で変更ありません。

また平成28年8月より雇用保険の介護休業給付金の支給率が40%から67%に上げられました。このような点も含め、今後、介護休業の取得者が増加することが予想されます。

現行制度においては、介護休業と前記のいずれかの制度（④を除く）を通算して93日の範囲内で取得できることになっていますが、今後は、利用開始から3年以上の措置期間の間で2回以上、利用できるようにしなければなりません。

具体的には、以下の【ケース1】のように短時間勤務制度を2回に分けて取得することや、【ケース2】のように短時間勤務を3年間取得することが可能となります。



2.介護のための 所定労働時間の短縮措置等

育児については、すでに所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）の導入が義務化されていますが、介護については、短時間勤務制度も含め、以下のいずれかの制度の導入が求められます。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- 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

3.介護のための所定外労働の制限

この他に、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新しく設けられます。介護のために残業の免除を申し出た場合、介護を必要とする家族1人につき、介護終了まで利用できることとなります。この申し出は1回につき1ヶ月以上1年以内の期間で行うことになっています。

残業の免除についてはすでに育児にも同様の制度がありますが、育児の場合は子が3歳になるまでの期間となっています。今回、介護については介護終了までの期間とされており、長期間に亘って残業の免除を行わなければならないケースが出てくる可能性もあります。仕事と介護を両立するために、会社としてどのような支援をしていくか、法改正への対応と併せて検討したいものです。



2016.11

今月は、年末調整や賞与支給などの準備に追われます。
段取りよく計画をたててスムーズに業務ができるように
しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	大安	
2	水	赤口	
3	木	先勝	文化の日
4	金	友引	
5	土	先負	
6	日	仏滅	
7	月	大安	立冬
8	火	赤口	
9	水	先勝	●秋季全国火災予防運動（～15日まで）
10	木	友引	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（10月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	金	先負	
12	土	仏滅	
13	日	大安	
14	月	赤口	●労働保険料の支払（第2期分※口座振替を利用する場合）
15	火	先勝	●所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）提出期限
16	水	友引	
17	木	先負	
18	金	仏滅	
19	土	大安	
20	日	赤口	
21	月	先勝	
22	火	友引	小雪
23	水	先負	勤労感謝の日
24	木	仏滅	
25	金	大安	
26	土	赤口	
27	日	先勝	
28	月	友引	
29	火	大安	
30	水	赤口	●健康保険・厚生年金保険料の支払（10月分） ●所得税の予定納税額の納付期限（第2期分）