

坂田社労士事務所便り

年金書類、事前送付サービス始まる

社会保険庁は 10 月から、厚生年金や国民年金の加入者が年金を受け取る年齢になる直前に年金の請求書類を送付するサービスを始めました。これまでは加入者が自分で気をつけて請求手続に出向く必要があり、不親切との批判が強かったので、従来に比べると利便性は大きく向上するでしょう。

◆60 歳から年金を受け取ることができる人が対象

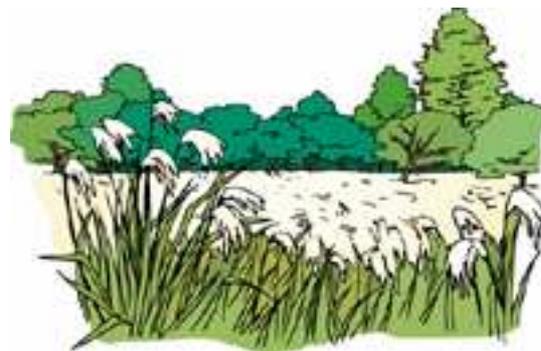
年金の裁定請求書類は一定の加入期間を満たし、60 歳から厚生年金を受け取ることができる人を対象に加入者が 60 歳になる3ヵ月前に郵送します。書類にはあらかじめ氏名や基礎年金番号、過去の加入履歴などが印刷されており、加入者は説明書に沿って必要事項を記入し、社会保険事務所に持参すれば年金の請求手続ができます。受け付けは 60 歳の誕生日の前日からです。

◆60 歳から受け取れない人には

60 歳からは年金を受け取れない人や加入期間が足りない人には、60 歳になる3ヵ月前に年金請求の手続きや年金加入期間などを記載した案内はがきを送付します。共済年金に加入していた期間などは、共済組合等から社会保険庁に情報提供されていない場合があります、加入期間として合算されていないこともあるので注意が必要です。

また、共済組合の期間しかない人には、65 歳前に各共済組合から年金の裁定請求書が送付されるため社会保険庁からは事前送付は行いません。

65 歳から国民年金だけを受け取る人や、年金を受け取る権利があり、まだ請求し忘れている人に対しては 65 歳の誕生日の3ヵ月前に書類を送付するサービスも同時に始めました。



多様な生き方、働き方に対応した 社会保険制度の導入

少子高齢化に対応するために、在職中の老齢厚生年金の見直しと次世代育成支援措置が導入されています。

高齢者のためには、まず、60 歳代前半の者の就労を抑制しない仕組みとする観点から、在職中に特別支給の老齢厚生年金を一律 2 割支給停止する従来の仕組みを廃止しました(17 年 4 月施行)。

また、70 歳以上の被用者が受給する老齢厚生年金について、60 歳代後半の被用者と同様、賃金と老齢厚生年金の合計額が現役男子被保険者の平均的賃金を上回る場合に老齢厚生年金の全部または一部の支給停止を行う仕組みを導入します(19 年 4 月施行)。

さらに、受給開始年齢について受給者の選択の幅を広げるため、老齢厚生年金について繰下げ制度を導入します(19 年 4 月施行)。

次に、次世代育成支援措置の拡充です。旧制度においては、育児休業を取得した厚生年金被保険者について、子が 1 歳に達するまで保険料

を免除し、給付算定上、育児休業取得直前の標準報酬月額で保険料納付が行われたものとして取り扱っていました。これについて、年金制度における次世代育成支援措置を拡充する観点から、

- ① 子が3歳に達するまでの育児休業期間について、保険料免除措置の対象とする。
- ② 子が3歳に達するまでの間、勤務時間短縮等により標準報酬月額が低下した場合、子の養育開始前の標準報酬月額で年金額を算定することとしました(17年4月施行)。

また、パートタイマーへの厚生年金の適用の在り方については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実させる観点等から、社会経済の状況、パートタイマーが多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業および被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとしています。

～坂田からひとこと～

時が経つのは早いもので、年末に向けて年賀状の印刷のチラシが目につく季節になりました。さて年末と云えば、ちょっとしたお小遣いをもらった気分になる「年末調整」があります。その処理をされている経理又は総務の方にとって、毎年の頭痛の種といえ、書類が揃わないことではないでしょうか？私は社会保険労務士になる前は総務の仕事をしておりまして、当時約200名の社員の書類が整わないことに毎年フラストレーションを感じていました。特に生命保険料等の控除証明書です。ほとんどの証明書がすでにご自宅に届いているはず。その時になって、無い！再発行！なんてことにならないように、事務を担当されている方のためにも今のうちに確認して下さい。

民間の3割に派遣労働者

◆増える派遣労働者

調査は昨年9月から10月に社員数30人以上の民間事業所(約1万4,000)と派遣労働者(約2万5,000人)を無作為抽出して実施し、それぞれ約6割から回答を得ました。

調査結果によると、派遣労働者がいる事業所は全体の31.5%あり、2003年より10%以上増えています。事業所のうち47.8%が1年前に比べて「派遣労働者が増加した」と答え、「減少した」と答えたのは16.5%にとどまりました。

社員数が多い事業所ほど派遣労働者がいる割合が高く、社員数500人以上の事業所は全体の約8割にいました。

企業側が派遣労働者を使う理由は、「欠員補充など必要な人員を迅速に確保できるため」が74.0%で最も多く、次に「一時的な業務量の変動に対応するため」が50.1%で、景気変動に応じて派遣労働者の雇用量を調節しているようです。

◆派遣労働者の苦情・要望

派遣労働者本人に対する調査では、全体の22.9%が過去1年間に人材派遣会社や派遣先企業に「苦情を申し出たことがある」と答えています。その内容は「賃金」についてが28.0%と最も多く、次いで「業務内容」が21.9%、「就業時間や時間外労働、休憩時間、休暇」などが14.7%、「人間関係、いじめ」が13.5%ありました。

また、66.4%が人材派遣会社に要望があるとしており、「賃金制度を改善してほしい」、「継続した仕事を確保してほしい」、「福利厚生制度を充実してほしい」などの回答が多かったようです。

厚生労働省は、この調査結果を今後の派遣労働者の職場環境改善策に活かしていく考えのようです。