

事務所だより

第2号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「ねんきん定期便」で、将来の年金額がわかる?! (第1回)

「ねんきん定期便」は

届きましたか？

年金額は、年金受給開始年齢に達した時点の年金加入記録により、おおむね決定します。そのため、誤った年金加入記録では正しい年金額が計算できません。

今年度より社会保険庁から、現在年金に加入している方を対象に「ねんきん定期便」の送付が始まりました。自身の年金加入記録を確認することで、記録の「もれ」や「誤り」の発見を促すことや、現行の年金制度への理解を深めることがねらいです。

「ねんきん特別便」と

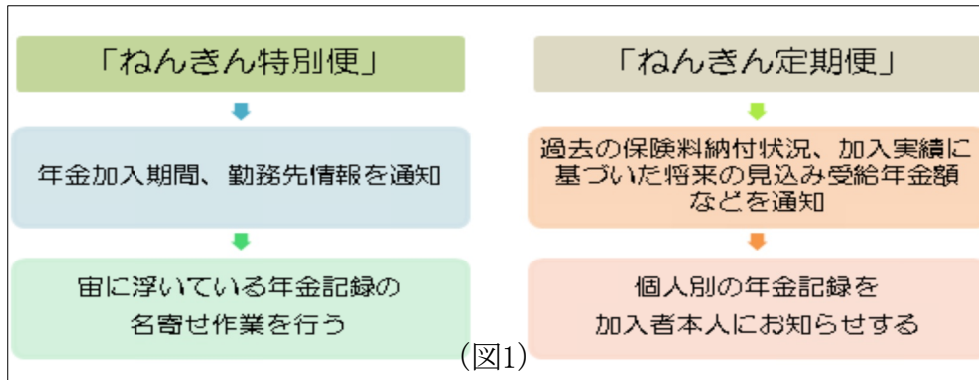
「ねんきん定期便」の違いは

先に届いた「ねんきん特別便」は、年金加入期間と勤務先情報によって、宙に浮いている年金記録の名寄せ作業を行うことを主な目的としています。

「ねんきん定期便」は、過去の保険料納付状況、加入実績に基づいた将来の見込み受給年金額など、個人別の年金記録を加入者本人にお知らせすることを主な目的としています。(図1)

今年度分は、過去からの年金加入履歴が網羅されています。

どちらも、正しい年金を受給するために、知っておきたい内容が記載されている重要な書面ですので、一読しておきたいですね。



「ねんきん定期便」を受け取るには？

・いつから

今年の4月以降から

・どの時期に

毎年の誕生日に

・誰に

50歳未満の方、50歳以上

60歳未満の方、60歳以上で

現在も厚生年金保険や国民

年金に加入している方

・どこからどこへ

社会保険庁より社会保険

庁に届けている住所へ

引越など住所変更

の手続きをしていない方に

は届きませんので、心当た

りのある方は早急に手続き

を済ませて下さい。

次回は、「ねんきん定期

便」で必ず確認しておきた

いポイントについて、掲載

いたします。



七月の労務手続

「提出先・納付先」

10日

○労働保険概算保険料及び確定

保険料申告書の提出

「都道府県労働局または労働基

準監督署」

○健保・厚年の月額算定基礎届

の提出期限(7月1日～10日)

「社会保険事務所又は健保組合」

○雇用保険被保険者資格取得届

の提出(前月以降採用分)

「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届

の提出(前月以降に開始分)

「労働基準監督署」

15日

○身障者・高齢者雇用状況報告

書の提出「公共職業安定所」

31日

○労働者死傷病報告の提出(休

業4日未満、4月～6月分)

「労働基準監督署」

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局又は銀行」

○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」

労働相談件数が過去最多を更新!

◆急激な景気悪化を反映
「個別労働紛争解決制度」

に基づき08年度の相談件数が、過去最多の約二万三千七千件となりました。厚生労働省は、「急激な景気悪化を反映し、解雇や雇止めをめぐる非正規労働者からの相談が目立っている」とし

ています。

◆「解雇」相談がトップに!

相談内容については、「解雇」関連が25%と最も多く、経済的な理由による「整理解雇」は、前年度の2倍以上になりました。また、「労働条件の引下げ」

が約13%、「いじめ・嫌がらせ」が12%でした。そのうち、労働局が企業側に指導・助言をしたのは約七六〇〇件(同約14%増)、紛争調整委員会があつせん

に乗り出したケースは約八五〇〇件(同約18%増)となっています。厚生労働省では、「景気悪化で労働トラブルに遭う労働者が増えている。不利益な取扱いを受けたり、疑

問を感じたりしたら、最寄りの労働局に相談してほしい」としています。

◆トラブルを防ぐためには

都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が多かったものは、07年は「解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」と続き、08年は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」でした。一方、紛争調整委員会に

編集後記

「事務所だより」第2号より、紙面を新たに発行することになりました。

数回にわたる連載記事や、今どきの人事・労務問題、各種手続きに関するQ&Aなどを掲載する予定です。

今月号からは、「ねんきん定期便」に関する記事を連載いたします。

今年4月より、誕生日に個人へ送付されてきますが、まだ受け取っていない方も多いのではないのでしょうか。すでにお手元にある方は、今月号からの「事務所だより」を参考に確認してみてください。(ぎん)

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

育児介護休業法の改正について

Q 先日国会で「育児介護休業法」改正案が成立したと聞きました。いつから、どのように変わるのですか。

A 現行の育児介護休業法では、

- ・原則として、子が1歳になるまで育児休業を取得可能
- ・短時間勤務や託児施設の設置など5つの措置のうち、1つ以上の措置をとるよう義務付け
- ・小学校入学前までは、時間外労働の制限や深夜業への就労禁止、年5日まで看護休暇が取得可能などとなっています。

改正後は、

- ・両親が共働きで、ともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得可能
- ・3歳未満の子がいる従業員に対し、1日6時間程度の短時間勤務制度の導入や、希望者へ時間外労働の免除を義務づけ、子が2人以上いるときは年10日まで看護休暇が取得可能
- ・介護のための短期休暇制度を創設(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)
- ・配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止
- ・労働局からの勧告に従わない場合は、企業名を公表などが新設・改正されます。

なお、企業名の公表実施は公布から3カ月以内に、その他は1年(常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年)以内に施行されます。

労使トラブルを未然に防ぐためにも、「労使間でコミュニケーションをとっていく」、「細やかな就業規則を作成する」といったような対応が必要なのではないでしょうか。

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
http://k-fujita-sr.com