

# 離婚と年金分割 - 第1回 -

## 事務所だより

第85号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

離婚という結論に至ったときに、財産分与とともに年金も分割できる制度があります。今月から複数回にわたり、離婚による年金の分割についてご紹介いたします。

### 分割制度の前に

年金の分割制度に入る前に、老齢年金について確認してみましよう。現在の年金制度は、老齢年金、障害年金、遺族年金に大別されます。

そのうちの老齢年金には老齢基礎年金と老齢厚生年金（六十五歳までは特別支給の老齢厚生年金）があります（図1参照）。余談ですが、平成二十七年九月三十日までは、共済組合の退職共済年金（六十五歳まで

### 加入する年金は選択不可

老齢基礎年金と老齢厚生年金の受給に際しては、本人が自由に選択できるのではなく、どの年金に加入・納付しているのかで決められています。

さらに、加入・納付する年金もあらかじめ決められていて、本人が自由に選択することはできません（図2参照）。例えば、十九歳で個人自営の家業を手伝い始めたときは、二十歳になると国民年金に加入します。一方、正社員で就

## 「全国労働衛生週間」です

### 六十七回目を迎えました

全国労働衛生週間は、働く方の健康管理や快適に働くことができる職場の環境づくりに対する意識を高めて、各職場での自主的な活動を促し、積極的な健康の確保に取り組みでいく役割を果たしています。昭和二十五年から実施され、今年で六十七回目になります。

### 今年のスローガン

健康職場 つくる  
守るは みんなが主役

その時代に合ったスローガンを掲げ、スローガンに沿った活動を行うために、毎年九月一日から九月三十日までを準備期間、十月一日から十月七日までを本週間としています。

今年は「職場発！心と体の健康チェック はじまる広がる 健康職場」です。年々、職場内のメンタルヘルス不調や過重労働、化学物

質を原因とする健康障害などが重要な課題となり、平成二十六年六月にストレスチェック制度の導入や化学物質の適切な管理、受動喫煙防止対策等を盛り込んだ労働安全衛生法へと改正されました。

また、平成二十六年十一月に施行された「過労死等防止対策推進法」や平成二十七年七月に取りまとめた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」により、今年のスローガンが決定しました。

### 準備期間中

#### 取り組みたいこと

- ① 改正労働安全衛生法に関する事項
- ・ ストレスチェック制度の確実な実施
- ・ 一定の危険、有害な化学物質に関するリスクアセスメントの着実な実施
- ・ 職場における受動喫煙防止

### 対策の推進

- ② その他
  - ・ 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策の推進
  - ・ メンタルヘルス対策の推進
  - ・ 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
  - ・ 腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進
  - ・ 溶剤、薬品等による薬傷・やけど等の防止

### 本週間に

#### 取り組みたいこと

- 十月の本週間では前掲の重点項目を踏まえ、次の事項を取り組みます。
  - ① 事業者や総括安全衛生管理者による職場の巡視
  - ② 労働衛生旗の掲揚やスローガン等の掲示
  - ③ 労働衛生に関する優良な職場や功績者等の表彰
  - ④ 有害物漏えいや酸素欠乏症等の事故等緊急時の災害を想定した実地訓練
  - ⑤ 労働衛生に関する講習会や見学会等の開催、標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

### 社外への協力を求めよう

過重労働によるメンタルヘルス不調や健康障害は、休職者だけではなく事業全体へ影響を及ぼします。社内での起こった問題を『社内だけで解決する』のではなく、外部の産業保健スタッフ等に依頼することで、休職者と事業主にとつて、早期に、より良い解決方法を模索することが可能になります。

今年も全国労働衛生週間の意識して、より労働衛生管理活動の促進を図りませんか。

### 九月の労務手続

#### 「提出先・納付先」

- 九月：障害者雇用支援月間 六日
- 労働保険料の第一期分口座振替納付日 十二日
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出（八月に採用した労働者がいる場合）
- 「公共職業安定所」
- 労働保険一括有期事業開始届の提出（八月に一括有期事業を開始している場合）

### 編集後記

今年もヒオラの種まきの時期が来ました。ヒオラを長く楽しむには、三回に分けてまくと良いそう、八月下旬から九月上旬にまくと秋に開花の見頃になるそうです。ただし、日中の暑さには要注意です。（きん）

### 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504  
TEL・FAX 075-611-5300  
e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com

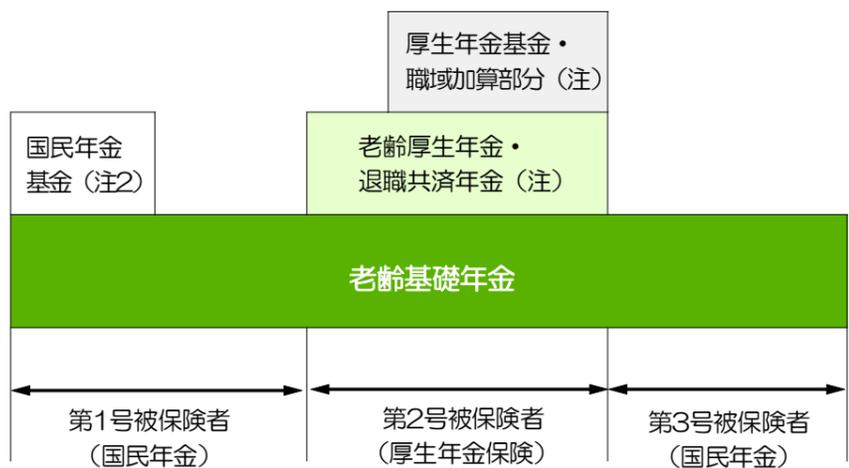
### 年金額の計算

職した場合は、厚生年金保険への加入を拒否して国民年金に加入することはできません。年金受給年齢になるまで、或いはその年齢に近くなるまで、年金受給（予定）額を気にする方は多くないようです。ここで、年金受給（予定）額はどのよう計算されているのでしょうか。

- （1）老齢基礎年金の場合 二十歳から六十歳までの四十年間国民年金保険料を完納すると、一年間で七十八万円（平成二十八年度の場合）の老齢基礎年金を受給します。厚生年金保険や共済年金（第二号被保険者）、第二号被保険者に扶養されている配偶者（第三号被保険者）も、国民年金保険料の納付済期間となります。
- （2）老齢厚生年金 六十五歳未満の方と六十五歳以上の方は、計算式が異なります。
  - ・ 六十五歳未満：定額部分 + 報酬比例部分（十加給年金額）
  - ・ 六十五歳以上：報酬比例年金額 + 経過的加算（十加給年金額）

報酬比例年金額 + 経過的加算（十加給年金額）六十五歳未満の『報酬比例部分』と六十五歳以上の『報酬比例年金額』は同じ計算式（図4）で、年金分割による影響を受けるところです。次回は、年金の分割制度についてご紹介いたします。

図1 【公的年金制度の体系】



（注）平成27年9月30日までに退職共済年金を受給している方（注2）加入者のみ

# 十月の最低賃金改定に向けて

## ◆京都府は 二十四円の引上げ！

京都府最低賃金審議会（会長 久本憲夫 京都大学大学院 経済学研究科 教授）から八月八日に、京都府最低賃金を二十四円引上げて八三二円にすることが適当であると、京都労働局長（井内 雅明）に答申されました。

この答申により、現行の時間額八〇七円から八三二円に改定されます（特定の産業には別途、産業別最低賃金が定められています）。  
発効予定は平成二十八年十月二日で、時間給八〇七円で契約していても、改定発効日以後は八三二円に引き上げなければなりません。

## ◆過去最高の引上げ額

京都府最低賃金を時間額で定めることとなった平成十四年度（二〇〇二年）以降で最も高い引き上げ額となった今



回、中小企業・小規模事業者に強い影響を与えるのではないかと推測されます。昨年以上に雇用維持のための生産性向上や経営努力が求められます。（表参照）

## ◆最低賃金を適用する労働者は？

この最低賃金は、正社員はもちろん、パートやアルバイトを含むすべての労働者に対して適用します。たとえば、試用期間中であっても最低賃金額が適用されます。  
もし最低賃金適用除外の対象になる労働者であれば、労

過去15年間の最低賃金の改定状況

年度	最低賃金額 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)	影響率 (円)
14	677	0	0.00	24
15	677	0	0.00	1.0
16	678	1	0.15	20
17	682	4	0.59	2.1
18	686	4	0.59	1.6
19	700	14	2.04	1.7
20	717	17	2.43	4.5
21	729	12	1.67	2.9
22	749	20	2.74	3.9
23	751	2	0.27	7.0
24	759	8	1.07	5.8
25	773	14	1.84	8.4
26	789	16	2.07	7.3
27	807	18	2.28	12.7
28	831	24	2.97	15.1

(京都労働局 Press Releaseより抜粋)

## ◆最低賃金の対象となる賃金は？

この最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本給はもちろん、手当も対象となります。最低賃金の算出時に総支給額から除外できる賃金は、次の六項目です。

- ・精皆勤手当
- ・時間外、休日、深夜割増賃金
- ・通勤手当
- ・家族手当
- ・一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ・臨時に支払われる賃金（慶弔金等）

# 労働契約承継に関する新指針の概要

企業間の事業譲渡や合併による労働契約の承継手続きに関する新指針が平成二十八年八月十七日に制定されました。今年一月に設置された「組織の変動に関する対応方策検討会」内で議論された結果の報告書に基づく指針で、そのポイントが次のとおりです。

- 一、事業譲渡は「特定承継」であるため、労働契約を譲渡会社から譲渡会社へ承継される場合は、承継予定労働者から個別承諾を得る必要があること。
  - 二、労働者から個別承諾を得る際には次の五点に留意すること。
  - ・承継予定労働者への十分な説明と承諾に向けた協議を行う
  - ・協議に当たっての代理人へ誠実な協議を行う
  - ・労働組合法上の団体交渉は拒否できない
  - ・時間的余裕をもって協議を行う
  - ・労働者への虚偽の情報提供は意思表示の取消しがなされること。
- 三、承継予定労働者が譲渡会社への労働契約の承継を承諾しなかったことのみで解雇した場合、解雇権濫用として認められない。
- 四、譲渡会社と譲渡会社は、労働組合員に対する不利益取扱い等の不当労働行為など法違反の取り扱いを行わないこと。
- 五、譲渡会社は過半数労働組合（労働組合がない場合は過半数代表）との協議等により、労働者の理解と協力を得るよう努めること。
- 「合併」
- 一、合併は「包括承継」であり、合併によって消滅する会社が労働者と締結している労働契約は、存続会社または合併により設立される会社に包括的に承継されること。
  - 二、労働契約の内容である労働条件はそのまま維持されること。



## アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

### 給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

### 給与計算代行 + 社会保険関係手

給与計算には欠かせない入社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

### 給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

図2 【加入する年金】

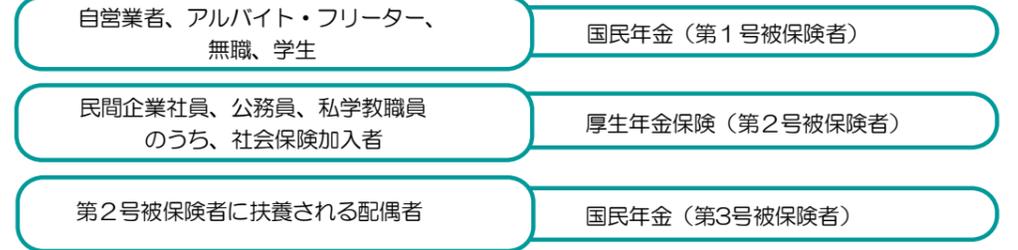


図3 【免除期間の年金額への反映（納付済期間を1とする）】

	全額免除	3/4免除	半額免除	1/4免除
平成21年3月以前	3分の1	2分の1	3分の2	6分の5
平成21年4月以降	2分の1	8分の5	4分の3	8分の7

※ 全額免除以外の免除制度は、免除されなかった保険料は納付が必要です。

図4 【計算式（昭和21年4月2日以後生まれの方の場合）】

$$\text{平均標準報酬月額} \times 7.125/1000 \times \text{平成15年3月までの加入期間の月数} + \text{平均標準報酬額} \times 5.481/1000 \times \text{平成15年4月以後の加入期間の月数}$$