

国民年金保険料の納付猶予制度の改正について

注目トピックス

01 | 国民年金保険料の納付猶予制度の改正について

平成28年7月より国民年金保険料の納付猶予制度の対象範囲が広がりました。収入減少などにより国民年金保険料が払えない場合、免除や納付猶予を受けることができます。

特集

02 | 育児・介護休業法の改正について

来年1月から、介護しながら働く人や、有期契約労働者の人が育児・介護休業を取得しやすくなるよう育児・介護休業法が改正されます。

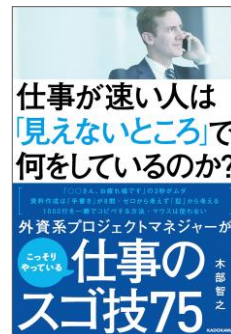
03 | 話題の確定拠出年金とは何か

巷で確定拠出年金が話題になっています。そもそも確定拠出年金とは何か、今後どのような法改正が予定されているかについて説明します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 仕事が速い人は「見えないところ」で何をしているのか? (KADOKAWA)

日本IBMでシニア・プロジェクト・マネージャーをしている筆者による実践的な75の仕事術が紹介されています。その内容はショートカット、資料作成、エクセル、メール、伝え方、任せ方、打合せ、ノート、インプット、思考の「型」、スキマ時間など多岐にわたっています。



アリスト社労士行政書士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 夏季休暇のご案内

経営診断ツール

07 | 税制優遇のある制度チェックシート

国民年金保険料の納付 猶予制度の改正について

平成28年7月より国民年金保険料の納付猶予制度の対象範囲が広がりました。収入減少などにより国民年金保険料が払えない場合、免除や納付猶予を受けることができます。

はじめに

国民年金第1号被保険者は、毎月の保険料（16,000円程度）を納める必要がありますが、失業などにより所得が少なくなった場合など、保険料を納めることが難しい場合、「国民年金保険料免除・納付猶予制度」を受けることができます。この納付猶予制度について、平成28年7月より対象年齢が大幅に拡大されました。以下、国民年金保険料の納付猶予制度の改正並びに保険料免除制度について解説します。

保険料納付猶予制度とは

本人・配偶者の前年所得（1月から6月までに申請する場合は前々年所得）が一定額以下の場合には、申請により国民年金保険料の納付が猶予されます。これを納付猶予制度といいます。

この「猶予」とは「今は払わなくても、向こう10年以内に後で納付することができる」という意味で、「免除」とは将来の年金額への扱いが異なります。納付猶予期間の分を後になって納付することを「追納（ついのう）」と言い、追納しない限りはその期間は年金額には反映されません。

納付猶予が受けられる所得額

納付猶予を受けるためには、前年所得が「（扶養親族等の数+1）×35万円+22万円」の計算式により求められる所得額以下である必要があります。例えば、妻がいる30歳の男性の場合、前年の所得が二人合わせて92万円以下であれば納付猶予申請ができます。その他、学生の場合、失業した場合等、一定の条件で納付猶予を受けることができます。

法改正内容

今までは「20歳以上30歳未満」のみが納付猶予制度の対象でしたが、平成28年7月より「20歳以上50歳未満」へと適用年齢が大幅に拡大されました。平成28年6

月までの期間については30歳未満、平成28年7月以降は50歳未満が納付猶予制度の対象となります。

免除制度と納付猶予制度の違い

所得が少なく本人・世帯主・配偶者の前年所得（1月から6月までに申請される場合は前々年所得）が一定額以下の場合や失業した場合など、国民年金保険料を納めることが経済的に困難な場合は、申請により保険料の納付が免除になります。免除される額には、全額、4分の3、半額、4分の1の四種類があります。

納付猶予制度との違いは、①所得基準の違い、②将来の年金額への反映の違いの二つです。免除制度を受けるためには同居の親などの所得も合算しなければならぬため、一定以上の所得のある親と同居している場合には免除に該当しません。一方で納付猶予制度の所得基準は「本人および配偶者のみの所得」により判断されます。

また、納付猶予期間が「後から追納しない限り年金額に反映されない」ことに対し、免除期間は「たとえ追納しなくても免除の種類に応じて年金額に反映される」点も異なります。

納付できない場合も免除 または猶予申請はすべき

低所得や失業などにより国民年金保険料を納付できない場合でも、これらの免除制度や納付猶予制度は利用すべきです。なぜなら、免除や納付猶予の申請をしないうまま放置した期間は単に「未納期間」となり、未納期間があると障害年金や遺族年金がもらえなくなってしまう可能性があるからです。

国民年金保険料免除並びに猶予制度についてのご相談は当事務所までお寄せください。

育児・介護休業法の改正について

来年1月から、介護しながら働く人や、有期契約労働者の人が育児・介護休業を取得しやすくなるよう育児・介護休業法が改正されます。

はじめに

政府が目指す「一億総活躍社会」に向けての施策として、平成29年1月から育児・介護休業法が改正になります。「育児・『介護』休業法」というように、今までも介護休業についての雇用保険給付など支援策はあったものの、育児休業と比べて認知度が低く、利用率は高くありませんでした。家族の介護を理由とした離職をせずに済むよう、この度適用範囲の拡大や給付率のアップが行われます。又、契約社員なども育児休業を取得しやすくなります。以下、育児・介護休業法の改正内容について解説します。

1. 介護休業等にかかる改正

前提：介護休業とは

介護休業とは「労働者（日々雇用される者を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業」を指します。対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、又は、同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です（対象家族の適用範囲は今後見直しが見込まれる予定です）。

（改正1）介護休業の分割取得が可能に

介護休業の分割取得が可能になります。今まで対象家族1人について原則1回しか取れなかったものが、3分割して取得することができるようになります。

現行：対象家族1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可



改正：対象家族1人につき、通算93日まで3回を上限として介護休業を分割して取得可能

（改正2）介護休暇を半日単位で取得可能

今まで1日単位で取得していた介護休暇を半日単位で取

得することができるようになります。介護休暇とは、介護のために年間5日まで有給休暇とは別に取得できる休暇（有給・無給は会社ごとに定める）です。

現行：1日単位で取得



改正：半日（所定労働時間の2分の1）で取得可能

（改正3）介護休業給付金の給付率アップ

一定の要件を満たす介護休業について雇用保険制度から「介護休業給付金」が支給されますが、その給付率が休業前給与の40%から67%にアップします。

現行：休業開始前の給与の40%（介護休業開始が平成28年7月以前）



改正：休業開始前の給与の67%（介護休業開始が平成28年8月以後）

その他、介護のための残業の制限や、労働時間短縮の措置などが改正となります。

育児休業にかかる改正

（改正1）有期契約労働者の育児休業取得要件緩和

今までは、契約社員については「子が1歳になった後も雇用が継続することが見込まれる場合」に限り育児休業が取得できましたが、改正により「子が1歳6ヶ月以内になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでない場合」は育児休業取得が可能になります。

（改正2）育児休業の対象となる子の適用範囲拡大

今までは、法律上の親子関係にある子のみが育児休業対象でしたが、改正により特別養子縁組の監護期間中の子や、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象となることになりました。

話題の確定拠出年金とは何か

巷で確定拠出年金が話題になっています。そもそも確定拠出年金とは何か、今後どのような法改正が予定されているかについて説明します。

はじめに

巷で「確定拠出年金」という言葉を聞くことが多くなってきました。来年の1月から法改正が行われ、老後資金を積み立てる選択肢の幅が広がることとなりますが、そもそも中小企業では確定拠出年金制度そのものに馴染みがなく、メリットが理解されていません。以下、確定拠出年金制度の概要を説明し、今回の法改正内容についても紹介します。

基本

確定拠出年金をひとことで表現するならば、「**掛けている本人が掛け金額及び運用方法を定めることができる年金**」です。掛け金は個人ごとに明確に区分して積み立てられ、本人の運用方法次第で将来の年金給付が増えたり減ったりします。対照的なものは公的年金（国民年金・厚生年金）で、こちらは「**掛け金額や運用方法を選べない年金**」ですが、そのかわり将来の年金給付の計算方法が決められていることが特徴です。

現行の法律では、老後などのための資産形成は①**強制加入の公的年金を土台にして、②企業又は個人の任意で確定拠出型年金などを上乗せして掛ける**という構造になっています。

確定拠出年金のタイプ

確定拠出年金には「企業型」と「個人型」という2つのタイプがあります。企業型の場合、導入は会社が決めるもので、現在は社員が自分の意思で加入することはできません。掛け金は原則として全額会社が負担しますが、一部本人が拠出できる場合もあります。一方で個人型とは、①20歳から60歳までの個人事業主など②会社が企業型年金を導入していない会社の60歳未満の社員などを対象としたものです。

確定拠出年金のメリット

確定拠出年金（特に個人型）の大きなメリットは「税制面

の優遇措置」です。掛け金として拠出した金額が「全額」所得控除となり、課税所得が減額されます。言い換えると、確定申告の際に全額が経費扱いになります。民間の生命保険などの保険料は一部しか損金扱いにならないことを考えると税制面でのメリットは大きいでしょう。

また、運用に対する利益に対しても非課税となり、給付を受ける際にも、年金として受ける場合は公的年金等控除が適用され、一時金として受ける場合は、退職所得として税制上の優遇措置が取られています。

注目の改正内容

平成29年1月より、特に個人型について以下の改正点が注目されています。

個人型確定拠出年金の加入可能範囲の拡大【施行日：平成29年1月1日】

これまで個人型確定拠出年金に加入することができなかった以下の者について、個人型への加入ができるようになります。

- ①**確定拠出年金以外の企業年金の加入者**
- ②**公務員等の共済加入者**
- ③**第3号被保険者（専業主婦等）**

また、すでに企業型確定拠出年金を実施している企業に勤めている場合でも、規約に定めることにより個人型確定拠出年金にも併用加入することが可能となります。その他、異なる制度間での資産の持ち運び制度や、中小企業向けの新制度創設、掛け金の年単位拠出などについても改正され、確定拠出年金の導入ハードルが下がりました。確定拠出年金は、掛け金が本人の積み立てとして確定するため、資産形成の際にわかりやすさがあります。これから社員の福利厚生を検討する場合、税制面でもよい選択肢となるでしょう。

仕事が速い人は「見えないところ」で何をしているのか？

木部 智之 著

単行本：224 ページ
出版：KADOKAWA
価格：1,300 円（税抜）

はじめに

日本 IBM でシニア・プロジェクト・マネージャーをしている筆者による実践的な 75 の仕事術が紹介されています。

その内容はショートカット、資料作成、エクセル、メール、伝え方、任せ方、打合せ、ノート、インプット、思考の「型」、スキマ時間など多岐にわたっています。

仕事を早くする 3 つの原則

「仕事が速い人」というと「手の動きが速い」というイメージが強いものですが、本書でいう仕事の速さはそれだけではありません。以下の 3 つで定義されています。

- ① 早くやる
- ② ムダを省く
- ③ 確実にやる

これらを前提として著書の細かなテクニックや考え方を学んでいくことにしましょう。

マウスを使わない

キーボードから手を離してマウスを操作する、そしてまたキーボードに手を戻す。この繰り返しは、仕事の遅い人と早い人の差を生み出します。

たとえば、ファイルを保存する操作をマウスでクリックする操作と「ctrl + S」のショートカットで行うのを比較すると 3 秒の差があります。また、このショートカットは慣れると、操作をこまめに行うクセもつきますので、操作中に何かあっても保存忘れという事故を防ぐこともできます。また、以下が覚えると便利なショートカット一覧です。

- 「Win + D」 デスクトップ表示
- 「Win + L」 パソコンのロック
- 「Alt + Tab」 アプリケーションの切り替え

とにかく、何が何でも即断即決する

チームの中で待ち時間が最も発生しやすいのが「決める」という場面です。「情報が十分にそろっていない」と考えて決められないケースや「決める責任に臆する」ケースが多く発生するものです。しかし、情報が十分にそろえることはありませんし、成功失敗に関わらずいつか決めなければチームというリソースを無駄遣いすることになります。つまり、決めないとチームが動かないことを理解する必要があるということです。

依頼した仕事はギリギリまで出てこない

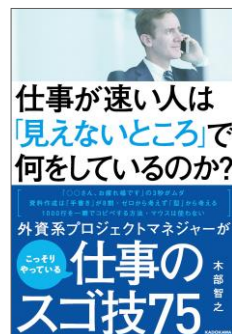
たとえば 3 人のメンバーに同じ資料作成を「今週中」「来週中」「月末まで」と別々の期限で依頼した場合、ほとんどのケースでそれぞれの納期ギリギリに資料があがってくると筆者は言います。

これは、設定した期限がチームの成果が上がるタイミングだということを意味しています。リーダーはこういう現象が是非かを問うのではなく、人間の特性だと理解することが必要です。そして、この特性を前提にメンバーに与える時間と期限はコントロールすべきだといえるでしょう。

質問には「どう思う？」と答える

部下を教育することが仕事を速くする極意だということに反論はないと思います。しかし、部下からの質問に対して「どう思う？」と答えることは教育が不十分な指導かと問われると線引きが難しいものです。部下の教育は育たなかった時に自ら責任を負う覚悟と適切なフォローを欠かしてはいけません。

このように大小様々な 75 の仕事術が書かれた本書は新任のリーダーにオススメしたい一冊だといえるでしょう。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のアリストの事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

アリスト社労士行政書士事務所	
代表	郡山 博之
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門 2-7-10 虎ノ門ニューファッションビル 2F
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	03-6206-1388 090-3513-4519
FAX	03-6206-1430
メール	koriyama@office-aristo.com

夏季休暇のご案内

誠に勝手ながら、平成28年8月13日（土）より平成28年8月17日（水）まで夏季休暇とさせていただきます。

なお、平成28年8月18日（木）から通常営業とさせていただきます。

何卒、ご理解、ご了承よろしく申し上げます。

税制優遇のある制度チェックシート

次の内、税制面でメリットのある福利厚生等諸制度を導入しているかチェックしましょう

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	小規模企業共済に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	確定拠出年金（企業型・個人型）に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	国民年金基金に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	経営セーフティ共済に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	退職金を民間の生命保険などで積み立てている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	中小企業退職金共済に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	詳しい内容を説明してほしい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **03-6206-1430** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	