

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |  |   |
|--|---|
| <p>1 日本商工会議所調査結果<br/>残業上限規制導入で中小企業の2割が抵触</p> <p>2 <b>特集</b> やみくもに残業時間を減らそうとした結果…<br/>「働き方改革」、なぜうまく進まない？</p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●平成30年4月より精神障害者の雇用に特例措置<br/>●多様な正社員はどれほど募集・採用されている？</p> <p>5 <b>お知らせ</b><br/>平成29年度の<br/>健康保険、介護保険、雇用保険料率</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 すっきりわかる。雇用保険<br/>介護休業給付、<br/>分割取得するときの申請タイミングは？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>「36協定」は誰と締結すればいい？</p> <p>8 ちょっと教えて！老齢年金<br/>年金を受け取るにはどんな手続きが必要？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>「受動喫煙対策」当初案より後退か</p> |
|--|---|

## 日本商工会議所調査結果 残業上限規制導入で中小企業の2割が抵触

日本商工会議所は2月1日、全国の中小企業を対象に実施した「働き方改革関連施策に関する調査」の結果を発表しました。この調査は、働き方改革関連施策について中小企業の取り組みの現状や課題、要望等を把握するために実施されたものです。

\* \* \* \* \*

政府が推進する働き方改革の中でも、大きな注目を集めているのが「時間外労働の罰則付き上限規制」と「同一労働同一賃金制度」です。

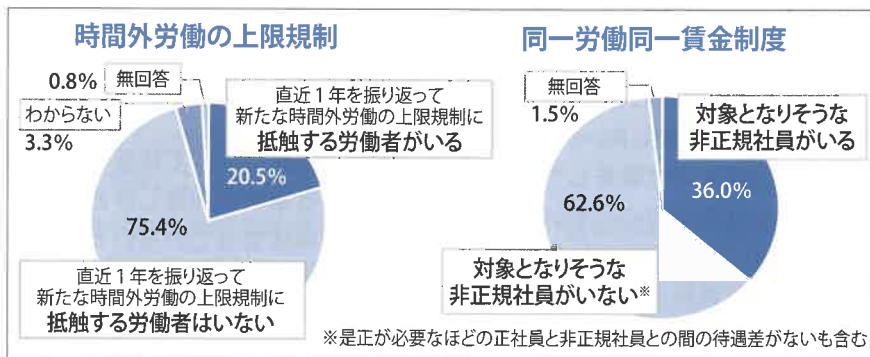
時間外労働の上限規制が導入された場合の影響についてたずねたところ、約2割の企業が「新たな上限規制に抵触する労働者がいる」と答えています。

また、同一労働同一賃金制度については、3割強の企業が「対象となりそうな非正規社員がいる」と回答しています。

### 待遇や業務内容の洗い出しが課題

同一労働同一賃金制度を導入するにあたって課題と感じていることは、「正

社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し」が42.5%でもっとも多く、「法令・省令の周知・理解(35.4%)」、「賃金規定や評価制度の変更(就業規則の変更含む)(35.2%)」、「増加したコストの手当て(32.4%)」がほぼ同じ割合で続きました。



**特集** やみくもに残業時間を減らそうとした結果…

## 「働き方改革」、なぜうまく進まない？

多くの企業が働き方改革に取り組み、さまざまな成功事例や先進的な事例が報道されています。しかし、実際のところ何をすればいいのかわからず、やみくもに残業時間を減らそうとした結果、さまざまな不具合が出てしまう例も見受けられます。働き方改革がうまく行っていない事例を見ながら問題点を考えてみましょう。

### 見せかけの残業時間が減っただけのケース

#### ■ キャンペーン後にリバウンド



残業時間を削減しなければならぬということで、わたしたち人事部で残業削減キャンペーンや強化月間を実施しました。強化月間中は定時になるといっせいに電気を消して回るなど徹底して社員に早く帰ってもらうようにがんばりました。

皆さん「人事部ががんばっているから付き合うか」といった感じで一応早く帰ってくれるのですが、強化月間が終わるとまた長時間労働に戻ってしまいます。強化月間中に残業ができなかった分なのでしょうか、以前よりむしろ残業が増えてしまいました。

皆さん「人事部ががんばっているから付き合うか」といった感じで一応早く帰ってくれるのですが、強化月間が終わるとまた長時間労働に戻ってしまいます。強化月間中に残業ができなかった分なのでしょうか、以前よりむしろ残業が増えてしまいました。

#### ■ 持ち帰り残業が増えた



毎日深夜まで仕事をしている部署があるので、部署の責任者を呼び「長時間労働をさせてはいけません。早く帰

らせる」と指示しました。

最近深夜まで仕事をしている様子はなかったので安心していましたが、先日、その部署の社員が会社のパソコンや資料を持ち出して帰宅途中に紛失する事件が起きました。

聞けば、仕事がぜんぜん終わらないのに残業していると叱られるから、いつも自宅に持ち帰って仕事しているということでした。その部署では他の社員もみな、仕事を持ち帰っているということです。

残業を削減しようとした結果、情報流出のリスクが高まり、もうどうしていいのかわかりません。

### 一部の社員にしわ寄せがくるケース

#### ■ できる社員にしわ寄せが…

うちの部署では、仕事をテキパキこなす社員と、少し要領の悪い社員がいます。要領の悪い社員は残業することでなんとか業務をこなしていたのですが、残業禁止になったため業務がまわらなくなってしまいました。

今のところ、その回らない仕事を「できる社員」がカバーしてくれていますが、その社員から「以前より仕事が増えたのだからもっとちゃんと評価してほしい」と不満の声が上がっています。

#### ■ 残業を減らした社員から不満が…

仕事の効率を上げて残業を減らすようにと社長からお達しがあり、何人かの社員は自分でいろいろ工夫して効率化を進めた結果、定時で帰れるようになりました。しかし、相

変わらずダラダラと働いて遅くまで会社に残っている社員もいます。

しかも、ダラダラ働いている社員の方が残業代をたくさん稼いでいるので、「がんばって効率化した結果、自分達だけ収入が減るのはおかしい！」と社員から不満が上がっています。

#### ■ 管理職にしわ寄せ



経営層から「労働時間を減らせ」「売り上げは落とすな」「生産性を向上させろ」と無理難題を押し付けられて

ています。

何をどうすればよいかかわらないため、とりえず部下を早く帰らせて、わたしがその分の仕事をカバーすることにしました。このところ毎日終電まで仕事しており、休日もない状態です。

わたしは部長職で残業代をもらっていないため、わたしの残業時間が増えても会社には何も言われません。

しかし最近、眠ってもまったく疲れが取れず、会社に行くのがつらくなってきました。

### 業務効率化して悪影響が出るケース

#### ■ 仕事を効率化して社員が疲弊

働き方改革として仕事の効率を上

げるよう言われ、自分なりに工夫して精一杯効率よく仕事を進めるようにがんばってきました。昨年子供が生まれたため、少しでも早く帰って子供と過ごす時間を増やしたいという思いがあったからです。

しかし、仕事を早くこなせるようになった結果、どんどん新しい仕事が自分に割り振られるようになり、結局残業の毎日です。こんなことならのんびり仕事をしていた頃の方がマシでした。

がんばって効率化するのがバカらしくなってきたので、最近はずわざと時間をかけて仕事をしています。「もっと効率よくできないか」と上司に言われますが、「これ以上は無理です」と答えるようにしています。

## ■社員が助け合わなくなった



「効率を上げろ」「残業するな」と上からうるさく言われるので、みんな必死でテキパキと働くようになり

ましたが、なんだか職場がギスギスした雰囲気になっています。

同僚の仕事を進んで手伝うこともないし、ちょっとした雑談やあいさつもなくなってきました。聞きたいことがあっても声をかけづらい雰囲気です。

仕事が増えるのがイヤなので、新しい提案をする人もいなくなりました。

他の人にフォローを頼みづらいので、休暇も取れません。

## ツールや制度を導入したのに利用されないケース

### ■ITで効率化しようとしたのに…

ITツールやシステムで仕事をもっと効率化できるはずだと言われ、時間とお金をかけて業務ソフトやタ

ブレットなどをたくさん導入しました。

しかし、今までのやり方の方がいいと言われ、現場ではあまり使ってくれていないようです。

## ■在宅勤務制度があるのに、誰も使わない

資料作成などの仕事は集中できて生産性が上がるということで、在宅勤務制度を導入しました。社員全員が週1回利用できる制度にしましたが、ほとんど利用されていません。

どうも、上司が在宅勤務にいい顔をしないため利用しづらいようです。

\* \* \* \* \*

## 何が問題なのか

世間では、働き方改革に成功して残業時間を大幅に削減できたとか、社員がイキイキと健康的に働くようになったという成功例がもてはやされていますが、現実にはこのようにうまく行かないケースも多いのです。これらは何が問題だったのでしょうか？

### 【問題点1】 目的やビジョンが 明確になっていない

「何のために働き方改革をするのか」というそもそもの目的が明確になっていないことが考えられます。「残業するな」「効率化しろ」と言われるからしぶしぶ従っている、あるいは従うフリをしているだけなのです。

目的を明確にしたとしても、コスト削減や会社の体面のためだけであれば、やはり社員は動かないでしょう。

働き方を改革してどんな会社にしたのか、何を大切に、どこを目指

しているのか、「ビジョン」を社員と共有する必要があるのです。働き方改革をした先にどんなすばらしい未来があるのか、社員が希望を持てるようにしなければ、本当の意味での働き方改革は成功しないでしょう。

### 【問題点2】現場不在

現場の実情を無視して制度やITツールだけ導入してもほとんど誰も利用しないものが出来上がってしまいます。上から一方的に押し付けるのではなく、現場の声を拾ってコミュニケーションを取りながら改革を進めていくことが大切です。

### 【問題点3】がんばった人が損

早く帰りたい人がいる一方、残業代がなくなるのは困る、早く帰ってもやることがないという社員もいるでしょう。早く帰る人よりも残業している人の方が得をしたり上司から評価されるような風土や制度では、がんばって効率化するメリットがありません。

### 【問題点4】 経営者が本気になっていない

一番の問題は、経営者が本気で取り組んでいないことです。自ら本気で取り組むことなく人事部門や管理職に丸投げしたり、「残業するな」と言うだけで具体的なサポートもなくすべて現場任せにしているようでは、一部の人のしわ寄せがきてしまいます。

ビジョンを浸透させ、社内の風土を改革するのも経営者の仕事です。また、賃金制度や評価制度にも踏み込んで改革していかなければならないでしょう。

働き方改革は経営戦略であると理解し、真剣に取り組む経営者が成果を上げることができるのです。



## 平成30年4月より 精神障害者の雇用の特例措置

厚生労働省は昨年12月22日、障害者の雇用率のカウント方法において、精神障害者の特例措置を設けることを決めました。

### 障害者法定雇用率は2.0 ⇒ 2.2%へ

企業は、法律により一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられています。これを障害者法定雇用率といい、今年4月より2.0%（50人に1人）⇒2.2%（45.5人に1人）に引き上げられることになっています。法定雇用率が上がったのは精神障害者の雇用が義務化\*されたためです。

また、従業員数が100人を超える企業が法定雇用率を達成できていない場合は不足人数に応じて雇用納付金を

納めなければなりません。

※必ず1人以上精神障害者を雇用しなければならないという意味ではありません。法定雇用率を設定する際に、身体障害者と知的障害者だけでなく精神障害者も分子に含めることになったため法定雇用率が上がったものです。

### 30時間未満でも1人とカウント

企業が法定雇用率を達成できているかどうかを計算する際は、雇用している障害者1人につき表のように換算して計算することになっています。精神障害者の場合、週30時間以上働く人は1人、20時間以上30時間未満の人は0.5人に換算して計算することに

障害者のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障害者	1	0.5
	重度 2	1
知的障害者	1	0.5
	重度 2	1
精神障害者	1	0.5

要件を満たす場合は1人としてカウント

なっていました。

しかし、今回の特例措置により、20時間以上30時間未満でも1人とカウントすることになりました。ただし、雇用開始から3年以内か、精神障害者保健福祉手帳を取得して3年以内の人に限られます。

精神障害者は体調面を考慮して短時間勤務を選ぶ人が増えており、短時間勤務の方が定着率が良いという調査結果も出ています。

なお、この特例措置は平成30年4月からの5年間とされています。

## 多様な正社員はどれほど 募集・採用されている？

労働政策研究・研修機構は昨年12月、「企業の多様な採用に関する調査」の結果を公表しました。

### 多様な正社員を募集する企業割合

新規大卒採用をおこなっている企業のうち、「地域限定正社員\*」を募集し

ている企業の割合は約11.0%、「職務限定正社員\*」を募集している割合は約19.1%で

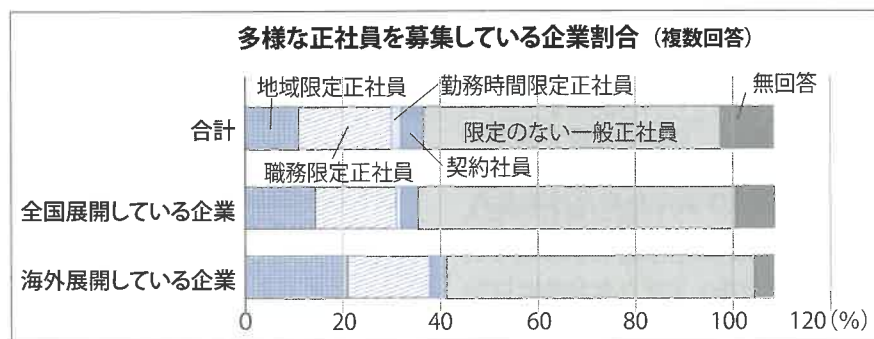
した。「地域限定正社員」については、全国展開や海外展開をしている企業ほど募集している企業割合が高くなっています（グラフ参照）。

※「地域限定正社員」とは、勤務地が特定または一定範囲内に決められている働き方の正社員のこと。「職務限定正社員」とは、従事する職務（職種）が特定または一定範囲内に決められている働き方の正社員のこと。

### 採用予定人数で見ると

平均採用予定人数\*で見ると、「地域限定正社員」は約1.7人で正社員採用予定人数の約3.2%、「職務限定正社員」は約1.9人で正社員採用予定人数の約9.6%となっています。こちらも、「地域限定正社員」については、全国展開や海外展開をしている企業ほど割合が高くなっています。

※平成30年春の新規大卒採用における正社員採用



採用予定人数に占める「地域限定正社員」の平均比率を業種別に見ると、「金融業、保険業」（約6.4%）および「宿泊業、飲食サービス業」（約5.5%）で相対的に高くなっています。一方、「職務限定正社員」の平均比率は、「医療、福祉」（約26.3%）、「教育、学習支援業」（約17.7%）などで高くなっています。

## お知らせ

# 平成30年度の 健康保険、介護保険、雇用保険料率

## 雇用保険料率は据え置き

厚生労働省は平成30年度の雇用保険料率を下表のとおり決定しました。平成29年度の料率を据え置く形となっています。

### 平成30年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	9/1000（3/1000）
農林水産・清酒製造の事業	11/1000（4/1000）
建設の事業	12/1000（4/1000）

## 介護保険料率は引き下げ

協会けんぽでは、平成30年度の健康保険料率を右のように変更すること

を決定しました。全国平均は10.0%で前年と同じですが、都道府県ごとの保険料率は前年と変わっているためご確認ください。

40歳から64歳までの被保険者が負担する介護保険料については、1.65%⇒1.57%に引き下げられました。新しい健康保険料率と介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。

## 子ども子育て拠出金

このほか、子ども子育て拠出金も、4月分（5月納付分）より0.23%⇒0.29%に変更の見通しです。

### 平成30年度の健康保険料率

北海道	10.25%	滋賀県	9.84%
青森県	9.96%	京都府	10.02%
岩手県	9.84%	大阪府	10.17%
宮城県	10.05%	兵庫県	10.10%
秋田県	10.13%	奈良県	10.03%
山形県	10.04%	和歌山県	10.08%
福島県	9.79%	鳥取県	9.96%
茨城県	9.90%	島根県	10.13%
栃木県	9.92%	岡山県	10.15%
群馬県	9.91%	広島県	10.00%
埼玉県	9.85%	山口県	10.18%
千葉県	9.89%	徳島県	10.28%
東京都	9.90%	香川県	10.23%
神奈川県	9.93%	愛媛県	10.10%
新潟県	9.63%	高知県	10.14%
富山県	9.81%	福岡県	10.23%
石川県	10.04%	佐賀県	10.61%
福井県	9.98%	長崎県	10.20%
山梨県	9.96%	熊本県	10.13%
長野県	9.71%	大分県	10.26%
岐阜県	9.91%	宮崎県	9.97%
静岡県	9.77%	鹿児島県	10.11%
愛知県	9.90%	沖縄県	9.93%
三重県	9.90%		

## 法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。障害者法定雇用率が徐々に引き上げられています。比較的中小の企業も障害者の雇用に取り組まなくてはならない時代になってきています。

「働き方改革関連法案」は今年の国会の大きな目玉になっていますが、昨年9月の法律案要綱から実施時期など変更される見込みです（2月16日現在）。ただし、時間外労働の罰則付き上限規制など企業への影響の大きい内容が多いため、企業は自社の実態を把握し、早期に取り組む必要があります。

### ■今年の変更予定

（年月は施行予定です）

4月	障害者雇用促進法	障害者法定雇用率を2.0%⇒2.2%へ（4ページ参照）
----	----------	-----------------------------

### ■来年以降の変更予定

H32. 4月	労働保険徴収法	64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止
---------	---------	-----------------------------

### ■働き方改革関連法案（予定）

- ・時間外労働の上限規制
- ・年次有給休暇の時季指定義務
- ・フレックスタイム制の清算期間を拡大
- ・企画業務型裁量労働制の対象拡大
- ・高度プロフェッショナル制度の創設
- ・勤務間インターバル制度の努力義務
- ・月60時間超の割増賃金率引き上げ（中小企業）

# 改革





# 介護休業給付、分割取得するときの申請タイミングは？

**Q** 社員が親の介護のため、介護休業を希望しています。兄弟が交替で介護するので、隔月で休業したいそうです。このような場合、介護休業給付金は何度ももらえるのでしょうか。また、申請はいつおこなえばよいのでしょうか。

**A** 介護休業給付金は、合計93日分を上限に3回まで分割して受け取ることができます。複数回に分けて介護休業を取得する場合、給付金の申請手続きは最後にまとめておこなうのではなく、1回の休業ごとに申請する必要があります。

\* \* \* \* \*

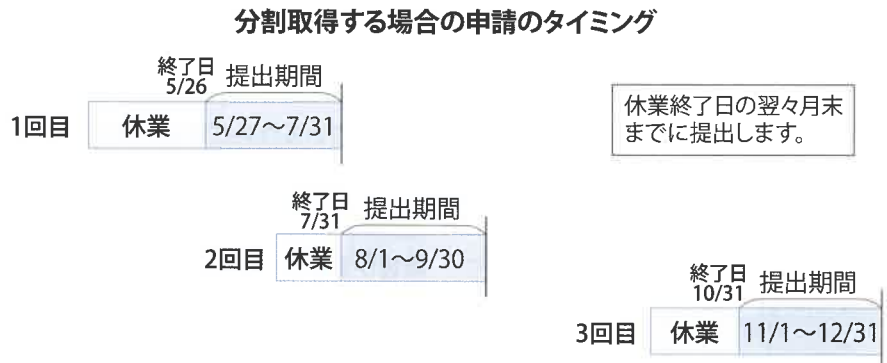
介護休業給付を受けるためには、まずその社員が、育児介護休業法で定められた介護休業を取得していなければなりません。また、介護休業給付は雇用保険の給付であるため、雇用保険の被保険者であり、一定の要件\*を満たしている必要があります。

\*介護休業開始前2年間に、雇用保険の被保険者期間（賃金支払基礎日数が11日以上ある月）が12ヵ月以上必要です。

## 取得しやすくなった介護休業

これまで、介護休業は1人の対象家族について93日まで、原則1回とされており、分割して休業することはできませんでしたが、法改正により平成29年1月以降は3回まで分割して取得できるようになりました。それにともない介護休業給付も3回まで分割して受給できるようになっています。

支給額についても、平成28年8月



の改正により休業開始時賃金の40%⇒67%\*と、大幅に引き上げられています。

\*介護休業給付金には上限額、下限額が設けられています。

## 対象家族の要件も緩和

介護休業給付の対象となるのは、2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族を介護するための休業です。対象家族とは、配偶者（内縁関係を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

このうち祖父母・兄弟姉妹・孫については、同居かつ扶養していることが必要でしたが、平成29年の改正により同居・扶養要件がなくなりました。

## いつ申請する？

介護休業を3回に分けて取得する場合、介護休業給付金の申請は、3回分を取得し終わってからまとめて申請するのではなく、1回の休業が終わるたびにおこなう必要があります。

申請期間は、各休業終了日の翌日から起算して2ヵ月を経過する月の末日までです（図参照）。

## どんな書類が必要？

給付金の支給を受けるためには、事業主が次の書類をハローワークに提出しなければなりません。

- ・休業開始時賃金月額証明書
- ・介護休業給付金支給申請書

また、添付書類として介護休業申出書（労働者が会社に提出したもの）や、対象家族との続柄が確認できる書類、期間中の休業日数・賃金を確認できる書類などが必要です。

## 分割取得する場合の申請書類

介護休業を分割して取得し、2回目や3回目の給付金を申請する場合も、1回目と同様の書類を提出します。添付書類も毎回そろえる必要があり、同じ家族についての休業でも省略することはできません。

なお、「休業開始時賃金月額証明書」は毎回新たに作成する必要があり介護休業前6ヵ月間の賃金が対象となるため、状況によっては1回目と2回目、3回目で給付額が異なる可能性があります。





## 「36協定」は誰と締結すればいい？

**Q** 当社に労働組合ができました。設立者の呼びかけで社員数名が加入しているそうです。今後「36協定」はこの労働組合と締結することになるのですか？

**A** 法定時間外労働、休日労働をおこなわせるのに必要な「36協定（正しくは「時間外労働・休日労働に関する協定」）」を誰と締結するかについては、法律で要件が定められています。

労働組合と協定を締結する場合、組合加入者の人数が事業場の労働者の過半数である必要があります。組合加入者の人数が過半数に満たない場合は、労働者の中から過半数代表を選出し、この代表者と協定を締結することになります。

### 誰と協定を結ぶのか

原則として、労働者を法定労働時間外・休日に労働させることはできません。このような労働をさせるには、労使協定（36協定）の締結と届出をするよう、法律に義務付けられています。

この「36協定」を締結する際は、その都度、その事業場の①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

※ 36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労基法第38条の4第1項）、労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働をおこなわせることができます。

**優先** 労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合

労働者の過半数を代表する者

### 「過半数組合」であるか

協定の当事者となるのは「労働者の過半数で組織する組合」です。ここでいう「労働者」とは、その事業場を使用されているすべての労働者ですから、正社員のみならず、パートやアルバイトなどを含めます。正社員の過半数であっても、パートなど含めて過半数に満たない場合は、認められません。

$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者（パートなども含む）}} > 50\%$$

### 「過半数代表者」であるか

過半数労組がない場合、「労働者の過半数を代表する者」を協定当事者とします。この「過半数代表者」も、正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

選出方法も確認しましょう。まず、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにする必要があります。

選出手続きは、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられている必要があります。民主的な手続きとは、たとえば投票、挙手などです。使用者が指名した者などを選任手続きを経ずに代表にしても、その36協定は無効

です。

なお、管理監督者を「過半数代表者」に選ぶことはできません。管理監督者は、経営者と一体的な立場にあるためです。

### 協定内容を周知する

労働者が、労使協定に定める時間を超えて時間外労働をしてしまう企業では、そもそも何時間までが許されるのか協定内容が周知されていないことがあります。

法律では、労働基準監督署に届け出た協定内容を労働者に周知するよう義務付けていますから、届出が済んだだけで安心してはいけません。周知とは、「常時各作業場の見やすい場所に掲示する」「書面を交付する」などです。

\* \* \* \* \*

労働基準監督署では、協定の受付に際し、協定を締結した労働者が要件を満たしているかどうかまで確認していません。しかし、大手広告代理店が社員に違法残業をさせ過労自殺させたしまった事件では、東京地検の捜査により、同社の労働組合が労働者の過半数で組織されていなかったため36協定が無効と判断されました。このように重大な事件などがあれば、手続きの些細な状況まで確認されます。万一誤りがあれば、会社の責任が厳しく問われることにもなるのです。



## 年金を受け取るには どんな手続きが必要？



あと数ヵ月で老齢年金を受給できる年齢になります。自分で何か手続きなどする必要はあるのでしょうか？

老齢年金は、年金を受け取れる年齢がきても、自動的に支給が始まるものではありませんから、自ら請求手続きをしなければなりません。

年金受給の開始年齢になる3ヵ月前に、日本年金機構から「年金請求書」と請求手続きの案内が送られてきます。これが届いたら手続きの準備を開始しましょう。



年金の請求書はいつごろ提出すればよいのでしょうか？

請求書の提出は支給開始年齢になってからです。老齢年金の支給開始年齢は、性別、生年月日によって異なりますが、支給開始年齢に到達する日は誕生日の前日です。

支給開始年齢になる前に提出することはできませんから、請求書が送られて来たら、記入事項の確認など準備をして誕生日が来るのを待ちましょう。



年金のことはあまり詳しくありませんが、請求書は自分で記入できるものですか？

送られてくる「年金請求書」には、氏名、生年月日、年金加入記録などがあらかじめ印字されています。その他、配偶者を扶養しているかなど現状により記入していきます。

また、戸籍謄本、受け取り金融機関の通帳の写し、雇用保険被保険者証など、たくさんの書類を準備する必要があります。

この請求書の記入と添付書類の準備が少々難しいところです。請求書の提出は郵送でもできますが、案内に書かれている内容がよくわからないとき

は、日本年金機構へ電話で確認するか、直近近くの「年金事務所」などの窓口に行くのもいいでしょう。

なお、戸籍・住民票などは、支給開始年齢に達した日以降で提出日前6ヵ月以内に交付されたものがが必要です。書類の準備のタイミングも確認しておきましょう。



請求したら翌月くらいには年金が振り込まれるのでしょうか？

請求手続きをしてから実際に年金が振り込まれるまで3～4ヵ月かかります。

※基金に加入していた期間がある人は別途手続きが必要です。



### 労務ひとこと

厚生労働省は1月30日、受動喫煙対策を強化する「健康増進法」の改正について、骨格となる内容を公表しました。2020年東京オリンピックに向けて実施を目指すものです。まず、基本的な考え方として、次の3点が示されています。

- ①「望まない受動喫煙」をなくす、
- ②子どもや患者等に特に配慮する、
- ③施設の類型・場所ごとに対策を実施する。

これにもとづき、法整備の骨格として次の内容が示されました。

- ①医療施設、学校、行政機関は敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置は可）。

## 「受動喫煙対策」 当初案より後退か

- ②それ以外の施設（事務所、飲食店、ホテルなど）は屋内原則禁煙。喫煙専用室内でのみ喫煙可。
- ③加熱式タバコは当分の間、喫煙専用室または加熱式タバコ専用喫煙室内でのみ喫煙可。

用室または加熱式タバコ専用喫煙室内でのみ喫煙可。

- ④既存の飲食店のうち、中小企業や個人経営で面積が一定規模以下のものについては、「喫煙」「分煙」の標識の掲示により喫煙可（この場合、20歳未満の客と従業員の立入禁止）。

当初、幅広く屋内禁煙を目指していましたが、吸う権利を認めるべきとする自民党の意見もあり小規模店舗での喫煙を可能としたことから、大幅に対策が後退したと評価する声もあります。