

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

1 平成29年度「過労死等の労災補償状況」  
精神疾患の労災は過去最多

2 **特集** マイナンバーの利用が進む！  
社会保険の手続きはどう変わる？

4 **TOPICS**  
●無期転換の申し込みをした労働者の割合は？  
●オランダの「時間貯蓄制度」は日本でも現実的？

5 法改正予定一覧

6 働き方改革で、こう変わります！  
フレックスタイム制はどう変わる？

7 人事労務の法律ミニ教室  
パートタイマーに  
通勤手当を支給しないのは違法？

8 ちょっと教えて！ 老齢年金  
年金受給中に必要となる手続きとは？

8 労務ひとこと  
人手不足への対応。IT化がカギ？

## 平成29年度「過労死等の労災補償状況」 精神疾患の労災は過去最多

厚生労働省は7月6日、「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ公表しました。

平成29年度の精神障害（メンタルヘルス疾患）における労災補償の請求件数は1,732件で前年度比146件の増、支給決定件数は506件で前年度比8件増となり、ともに過去最高を更新しました（グラフ参照）。支給決定された件数のうち自殺（未遂を含む）は98件でした。

支給決定件数を年齢別にみると「40～49歳」が最多で158件、次いで「30～39歳」が131件でした。

### パワハラや仕事内容の変化が原因

精神障害について支給決定された発

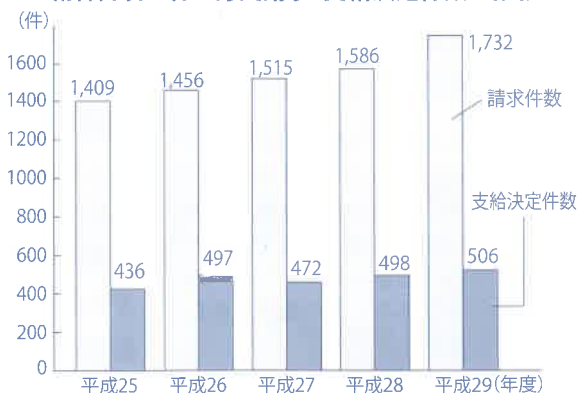
症の原因では「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が88件で最も多く、次いで「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(64件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(63件)などとなっています。

自殺に絞ってみると「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が最多で21件、次いで「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」(12件)、「2

週間以上にわたって連続勤務をおこなった」(11件)となっています。

業種では「道路貨物運送業」「医療業」など、職種では「一般事務」「自動車運転」などにおいて支給決定件数が多くなっています。

精神障害に係る労災請求・支給決定件数の推移



## 特集 マイナンバーの利用が進む! 社会保険の手続きはどう変わる?



マイナンバー(正しくは「個人番号」)の利用が進んでいます。行政機関の間で、マイナンバーを使った情報のやり取り(「情報連携」といいます)も進んできているため、社会保険の各種手続きにおいて、マイナンバーの記載欄を設けた様式への変更、手続きに添付する確認書類の省略などもおこなわれてきています。現在のマイナンバーに関連する変更事項などを確認しておきましょう。

※掲載内容は7月現在のものです。日々、取り扱いが変更されています。また、制度を構築中のものもあります。

### 正しいマイナンバーの取得を

マイナンバーは、日本に住民票があるすべての人(外国人も含む)が持つ12桁の番号です。

「社会保障」「税」「災害対策」の3分野について、横断的な共通の番号を導入することで確実に個人を特定し、行政の効率化や国民の利便性の向上などを目指しています。

会社や従業員は、マイナンバーの記載が必要な手続き書類について、法律にもとづき記載する義務があります。

また、会社は従業員のマイナンバーを収集するにあたり、利用目的を明示し、番号の漏洩などがないよう保護措

置を取り、本人確認のために「通知カード」「運転免許証」などの確認書類の提供を受けるなど、一連の取り扱いをおこなっていかねばなりません。

### マイナンバーとの紐付けは

行政機関が、それぞれの制度において管理してきた基礎年金番号などの個人を特定する番号と、その人のマイナンバーを関連付けることを「紐付け」といいます。

行政機関は住基ネット(正しくは「住民基本台帳ネットワーク」)を利用してマイナンバーを取得することができますが、そのためには、「氏名、性別、生年月日、住所」の4つの情報(「基本4情報」といいます)が必要です。年金制度などでは、これらの情報がそろっているため、被保険者からわざわざ届け出をしてもらわなくても、すでにほとんどの人の情報が紐付けられています。

しかし、住民票と異なる住所に住んでいるなどの事情からマイナンバーが確認できていない一部の人については、現在も取得を進めているところ です。

雇用保険制度では、住所の登録がありません。基本4情報がそろっていないハローワークは、住基ネットからマイナンバーを探すことができないた

め、現在は新規の資格取得などの手続きを通じて紐付け作業を進めているところ です。

### 制度ごとの マイナンバーの取り扱いは

#### 年金

年金制度では、平成29年1月から届書にマイナンバーの記入を開始しています。平成30年3月からは、これまで基礎年金番号を記載していた届書に、原則としてマイナンバーを記入することになりました。

また同時期より、被保険者の「住所変更届」「氏名変更届」はマイナンバーと基礎年金番号が紐付いている人について届出が省略されています。住基ネットから日本年金機構が住民票上の住所や氏名を取得することができるからです(8ページ参照)。

また、これまで年金の受給権者のみ死亡届が省略されていましたが、国民年金の「第1号被保険者(自営業者など)」と「第3号被保険者(厚生年金被保険者の被扶養配偶者)」もマイナンバーと基礎年金番号が紐付いている人については届出が省略できます(厚生年金の被保険者は、これまでどおり資格喪失届の提出が必要)。

ただし、自宅を改築中など住民票上

#### マイナンバーの取得方法

##### ◆利用目的の明示

「個人情報保護法」の定めにより、従業員のマイナンバーを取得するときは、利用目的を本人に通知または公表しなければなりません。

##### ◆本人確認

本人確認にあたっては、「通知カード」「個人番号カード」などでマイナンバーが正しい番号であることの確認(番号確認)と、「運転免許証」などでマイナンバーを提出する者がマイナンバーの正しい持ち主であることの確認(身元確認)が必要です。

の住所と異なるところ（いわゆる「居所」）に住んでいる人は、資格取得届とは別に住所変更届（居所届）が必要です。

#### 【マイナンバーを記載する主な書類】

資格取得届、資格喪失届、被扶養者（異動）届、育児休業等取得者申出書、など

## 健康保険

協会けんぽでは、平成29年1月から各種給付の申請書にマイナンバーの記載欄が追加され、同年7月から他の医療保険者や行政機関などの情報連携が始まっています。

被保険者のマイナンバーは、原則として日本年金機構や住基ネットから収集がおこなわれていますが、確認できていない一部の人のマイナンバーは現在も収集作業の途中です。

平成29年11月からは、高額療養費などの給付申請で、非課税証明書等の証明書の添付が必要となる場合に、本人が申し出ればマイナンバーを利用して添付書類の省略ができます。また、転職時に他の医療保険に加入する際、資格喪失日の確認などもマイナンバーを利用してできるようになります。

氏名変更があったときなども、紐付けがおこなわれている人については、マイナンバーによって自動的に新しい健康保険証が発行されます（第3号以外の被扶養者はこれまでどおり氏名変更届が必要）。

※健康保険組合の場合は取り扱いが異なることがあります。

#### 【マイナンバーを記載する主な書類】

傷病手当金、高額療養費など各種給付金の申請

## 雇用保険

雇用保険制度では、平成29年11月より他の行政機関などの情報連携が本格的に開始されています。これにより、国民健康保険料の減免手続きを受ける際の雇用保険受給資格者証などの添付書類の省略や、介護休業給付を受ける際に添付する対象家族の住民票写しの省略などができるようになっています。

前述のとおり、雇用保険では被保険者とマイナンバーとの紐付けをおこなうための基本4情報のうち住所情報を扱っていないため、資格取得の際などにマイナンバーと被保険者番号の両方を記載して届け出ることによって被保険者番号との紐付けをおこなっています。

マイナンバーは原則として生涯同じ番号ですが、漏洩が認められる場合に変更されることもあるため、以前の就職先でハローワークへの届出があったとしても、資格取得のたびに届け出る必要があります。ただし、同じ会社のみであれば他の手続きで記載が必要であっても、「マイナンバー届出済み」と欄外に記載することで省略できるものもあります。

#### 【マイナンバーを記載する主な書類】

資格取得届、資格喪失届、介護休業給付金支給申請書、など

## 労災保険

労災保険では、従業員個人ごとの被保険者の登録がありません。そのため、労災給付を請求するときに、マイナンバーが必要な給付（現在のところ年金として支給される遺族、障害給付など）に限り記載が求められることとなります。平成28年1月より、他の行政機関との情報連携が始まっていて、マイ

ナンバーを記載することにより労災年金の手続における住民票の写しの添付や厚生年金等の支給額がわかる書類の添付などが省略できるようになっています（一部は未実施）。

#### 【マイナンバーを記載する主な書類】

遺族補償年金支給請求書、障害補償給付支給請求書、など

## 従業員が提供を拒んだときは

従業員が提供を拒んだ場合は、いずれの社会保険制度でもマイナンバーの記載がないことのみをもって手続き書類の受け取りを拒むことはないようです。しかし、まずは従業員に法律の趣旨や義務であることを説明し、マイナンバーを提出するよう求めましょう。それでも提供してもらえないときは、手続き先行政機関の指示にしたがって処理し、会社が義務違反でないことを明確にしておくため、提供を求めた経過等の記録を残しておきましょう。

\* \* \* \* \*

利用開始からしばらくたち、いろいろ活用が進むマイナンバーですが、初めのころは漏えいの防止に神経を使っていたはずが、だんだん取り扱いがルーズになってきているようにも思われます。

個人情報全般にいえることですが、「机の上に広げっぱなし」「パスワードを付けずにメールで送る」といったことのないように、丁寧な取り扱いを心掛けていきましょう。





## 無期転換の申し込みをした労働者の割合は？

日本労働組合総連合会が6月、「有期契約労働者に関する調査2018」の結果を公表しました。インターネットリサーチにより、全国の20～59歳の有期契約労働者（週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者）1,000名の有効サンプルを集計したものです。

### 労働者の約7割が無期転換ルールの内容を知らない

2013年4月に労働契約法が改正され、「無期転換ルール」がスタートしています。

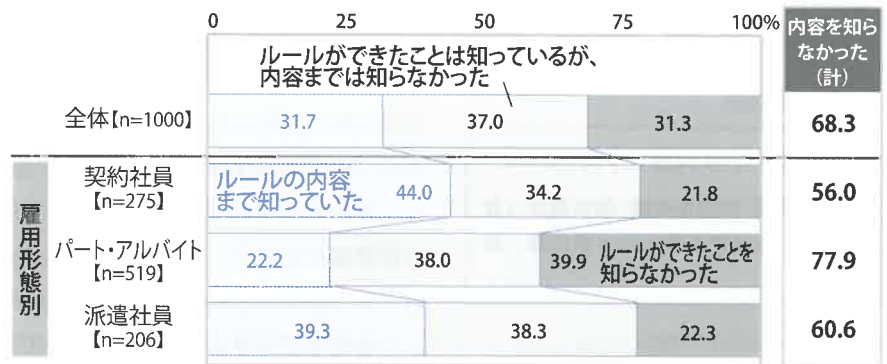
無期転換ルールの内容を知っていたか尋ねたところ、「ルールの内容まで知っていた」は31.7%（去年は15.9%）、他方、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」は37.0%、「ルールができたことを知らなかった」は31.3%で、合計した『内容を知らなかった（計）』は68.3%（去年は84.1%）となりました。

雇用形態別にみると、契約社員では、「ルールの内容まで知っていた」は昨年19.6%→今年44.0%と大幅な上昇となりました。

### 無期転換権をもつ人の4人に1人が申し込み

「無期転換ルール」とは、同じ事業主で有期労働契約が5年を超えて反復更新されたときは、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できる権利（無期転換申込権）が発生するというルールです。2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象なので、そこから5年経過した2018年4月1

グラフ1： 無期転換ルールを知っているか [単一回答形式]



日から、本格的に無期労働契約に転換できる権利を有する労働者が生じています。

そこで全回答者に、2018年4月以降の無期転換申込権の発生状況を聞いたところ、「無期転換申込権対象者となっている」は17.5%、「無期転換申込権はまだ発生していない」が36.2%、「無期転換申込権があるか、ないか、わからない」が46.3%となりました。自身に無期転換申込権があるのかどうか分からないという人が多いことが明らかになりました。

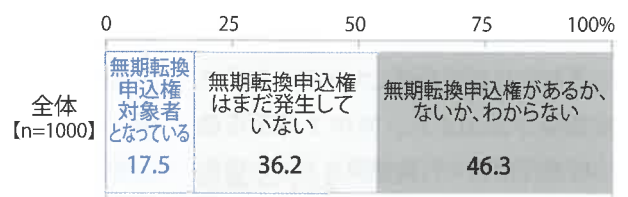
また、無期転換申込権を持っている175名のうち、「無期転換を申し込んだ」人は26.9%で、無期転換申込権を持っている人の4人に1人が申し込みをおこなっていることがわかりました。

また、無期転換申込権を持っている175名のうち、「無期転換を申し込んだ」人は26.9%で、無期転換申込権を持っている人の4人に1人が申し込みをおこなっていることがわかりました。

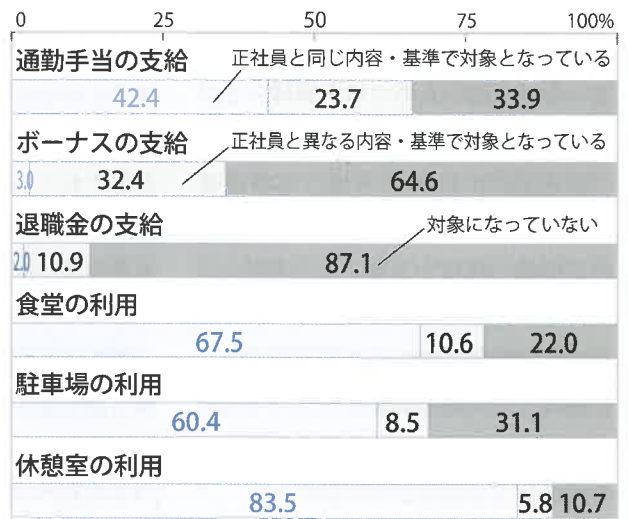
### 労働条件の格差は

2013年に改正された労働契約法ではこのほか、有期契約労働者と無期契

グラフ2： 自身の無期転換申込権の発生状況 [単一回答形式]



グラフ3： 現在の職場で自身が支給や利用の対象になっているか (制度や施設がある人)



(連合調べ)

約労働者との間で、期間の定めがあることによる「不合理な労働条件の相違」を設けることを禁止しています。

この点、有期契約労働者の、職場の制度や施設の利用状況はどのようになっているのか聞いたところ、有期契約労働者である回答者自身の状況はグラフ3のような結果となりました。ボーナスや退職金の支給については正社員と有期契約労働者との間に大きな格差があるようです。

## オランダの「時間貯蓄制度」は日本でも現実的？

オンライン総合旅行サービスのエアトリが10代～70代の日本企業に勤める男女849名を対象に「他国の働き方」に関する調査を実施しました。

\* \* \* \* \*

注目を集めている「働き方改革」ですが、海外の働き方を見ると、日本ではおこなわれていない奇抜な施策で効果を上げている国々もあります。

そこで、他国の「働き方」(右参照)で理想的なもの、日本でも取り入れることができそうなものについてアンケートがおこなわれました。

### 理想的かつ現実的な働き方は？

「理想的な働き方」の1位はブラジルの『バケーション休暇』(14.3%)でしたが、その一方で「実際に日本でも取り入れられそう」と答えた人は

8.2%に留まりました。逆に「実際に日本でも取り入れられそう」な働き方の1位には『副

業/ダブルワーク』(13.5%/ベトナム等)となりましたが、「理想的な働き方」だと思う人は9.3%となり、いずれも理想と現実乖離が出ました。

最も理想と現実の差が少なく、「理想的な働き方」だと答えた人が多かったのがオランダの『時間貯蓄制度』(理想13.6%、現実12.9%)となり、周りに迷惑がかからなそうな制度が選ばれたことからチームワークや協調性を重んじる日本人らしさが伺えました。

また、『子連れ入社』や『副業/ダブルワーク』、『日曜出勤』は「理想的な働き方」だと答える割合が低く、環境や時間などメリハリを持って働きたい人が多いことも分かりました。

※右の働き方は記載の国の企業すべてで取り入れられているとは限りません。その後の法改正等に変更となっている場合もあります。

### 他国の主な「働き方」

#### 労働時間の制限 (ドイツ)

1日10時間を超える労働を法律で禁止。

#### 副業/ダブルワーク (ベトナム)

複数の仕事をおこなうことが当たり前であり、過半数が兼業している。

#### 子連れ出勤 (タイ)

社会全体で子育てをおこなう文化で、子連れ出勤も珍しくない。

#### バケーション休暇 (ブラジル)

1年のうちに連続30日の有給を与えなければならない。

#### フレキシブルワーク (アメリカ)

完全成果制。在宅勤務など働く場所や、労働時間も完全自由。

#### 圧縮労働時間制 (イギリス)

1日の労働時間を延ばす代わりに週の労働日数を少なくできる。

#### 親休暇法 (スウェーデン)

子供が8歳になるか基礎学校の第1学年を終了するまでに合計480日間を取得できる。

#### 時間貯蓄制度 (オランダ)

残業や休日出勤など所定外の労働時間を貯蓄し、後日有給休暇などに振り替えて利用できる。

#### 日曜勤務 (フランス)

日曜出勤で給与が平日の倍になるなど、高待遇となる。

## 法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。

来年4月より、働き方改革関連法の大部分が一斉に施行されます。特に「残業時間の上限規制」は罰則も設けられ、大きなインパクトがあります。恒常的な長時間労働がある企業は急いで対策を講じる必要があるでしょう。中小企業は1年遅れで施行されますが、長時間労働は簡単になくせるものではありません。早急に取り組むべきでしょう。

働き方改革関連法の主要な改正点については連載で詳しく解説していきます(6ページ参照)。

### ■今後の変更予定

(年月は施行予定です)

今年10月	健康保険法・厚生年金保険法	算定基礎届で認められていた年間平均の取り扱いが月額変更届でも利用可能に
2019.4月	働き方改革関連法	・残業時間の上限規制(大企業のみ) ・使用者による年休の年5日までの時季指定義務 ・勤務間インターバル制度(努力義務) ・高度プロフェッショナル制度 ・フレックスタイム制の見直し ・産業医の機能強化 など
2019.4月*	入国管理法	外国人の受け入れ拡大。建設、介護など5業種について新たな在留資格
2020.4月	働き方改革関連法	・残業時間の上限規制(中小企業) ・同一労働同一賃金(大企業のみ)
2020.4月	健康増進法	オフィス、大型飲食店などは原則屋内禁煙(喫煙専用室のみ可)
2020.4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
2021.4月	働き方改革関連法	・同一労働同一賃金(中小企業)
2023.4月	働き方改革関連法	・中小企業への割増賃金率の猶予措置の廃止

※今秋の臨時国会に改正案を提出予定。



## フレックスタイム制はどう変わる？

6月29日に成立した「働き方改革関連法案」について、主な改正事項を確認していきましょう。今回は、2019年4月から施行される「フレックスタイム制の清算期間の延長」について見ていきます。

### 月によって 繁閑の差がある業務に有効

フレックスタイム制は、1日の労働時間の長さを決めず、始業や終業の時刻を労働者が自分で決めて働くことができる制度です。一定期間（清算期間と言います）を平均し、週40時間の範囲であれば法定労働時間内として取り扱うことができます。そのうち1日が8時間を超えても残業代を支払わなくてよいというものです。

現行のフレックスタイム制では、清算期間は「1ヵ月以内」と決められています。たとえば月末は忙しいが月初は余裕があるなど、1ヵ月の中で繁閑がある場合は有効なのですが、3月は忙しいが5月は業務が少ないなど、月によって繁閑の差がある場合は、労働時間の調整ができませんでした。

そこで今回、法律が改正され、清算期間を「3ヵ月以内」で定めることができるようになりました。

これにより、3月は忙しいからたく

さん働き、その分5月は短めにするといった調整が可能になります。子育て中の労働者が、8月の労働時間を短くして夏休み中の子供と過ごす時間を確保しやすくなるなど、柔軟な働き方ができることによってワークライフバランスの向上にもつながります。

### 3ヵ月ごとに清算すればよい

たとえば清算期間を3ヵ月と定めた場合は、3ヵ月ごとに労働時間を計算し、実際の労働時間が総労働時間（清算期間に勤務すべき労働時間）を超えた分については差額の支払いを、足りなかった分は賃金の控除をおこなうこととなります（図参照）。

なお、清算期間の区切り方は、繁忙期を最初に持ってきた方が良いと考えられます。たとえば3月が繁忙期なら「3・4・5月」で1つの清算期間とするのです。その方が、4月・5月で社員が時間を調整しやすいからです。

### 長時間労働は1ヵ月ごとに支払う

利便性が高まる反面、1ヵ月の労働時間が長くなりすぎると労働者の健康リスクが高まることが懸念されます。

そこで、次のような要件が設けられています。

- ・労使協定の届出を義務化
- ・各月で週平均50時間を超えた場合はその各月で割増賃金を支払う

フレックスタイム制は就業規則に定め、労使協定を締結することで導入できます。清算期間が1ヵ月以内のフレックスタイム制については労使協定を届け出る必要はありませんが、1ヵ月を超えるフレックスタイム制は、労使協定を労働基準監督署に届け出ることが義務付けられました。

また、他の月の労働時間を短くして調整できるとしても、1ヵ月の労働時間が極端に長くなることは好ましくありません。

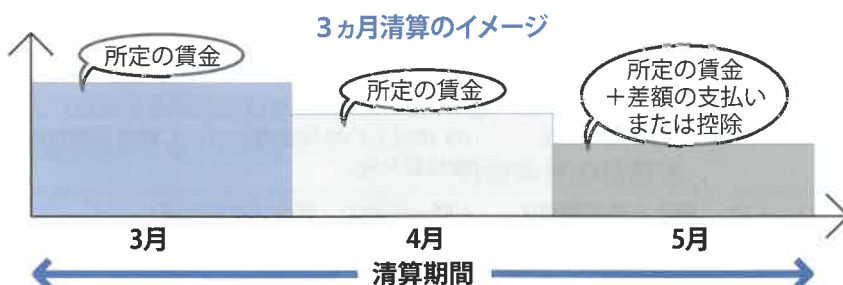
そのため、1ヵ月単月の実労働時間を平均して週50時間を超えた場合は、「3ヵ月ごと」ではなく「その月に」割増賃金を支払わなければならないとされています。

また、まだ正式に確定したわけではありませんが、1ヵ月単月や3ヵ月以内の期間を平均して月60時間を超える時間外労働があった場合は、超えた部分について150%の割増賃金率\*が適用される見込みです。

※中小企業は平成35年3月まで猶予

こうした要件があるため、長時間労働が頻繁にある職場では、3ヵ月以内のフレックスタイム制を導入すると給与計算が煩雑になる恐れがあるので注意が必要です。

このほか、清算期間を3ヵ月以内にとすると、労働者が各月の労働時間数を把握しにくくなるのが懸念されるため、各月の労働時間数の実績を通知することが望ましいとされています。







## パートタイマーに 通勤手当を支給しないのは違法?

**Q** 当社では、通勤手当は正社員だけに支給し、パートタイマーには支給していません。この点についてパートタイマーから違法ではないかと指摘されました。

通勤手当は法律で支給が義務付けられているものではないため、パートタイマーに支給するかどうかは会社の自由では?

**A** 正社員とパートタイマーの手当に格差を設けることについて納得できる理由があるのであれば、「会社の自由」で問題ないのですが、通勤手当の格差については、近年、裁判で「不合理な格差であり違法」と判断される例が増えています。

### 通勤手当の支給は義務ではない

確かに、通勤手当の支給は法律で義務付けられているものではありません。実際には支給する会社が大半ですが、「支給しない」と就業規則で定めたととしても違法ではありません。

調査結果\*によると、正社員に通勤手当を支給する企業は約9割、パートタイマーに支給する企業は約8割となっています。

\*平成28年パートタイム労働者総合実態調査

### 正社員とパートタイマーの格差

しかし、問題となるのは、同じ職場において正社員にだけ支給して、パートタイマーには支給しないという点です。このような格差は許されるのでしょうか。

多くの経営者は、正社員とパートタイマーでは仕事の範囲や責任がちがうため、賃金に格差があるのは当然と考えているようです。通勤手当にしても、正社員とパートタイマーで格差を設けてもよいという考えがあるのでしょうか。

### 「不合理な格差」は違法

しかし労働契約法20条では、無期契約労働者と有期契約労働者との間で、労働条件に不合理な格差を設けてはならないと定めています。

通勤手当の格差は「不合理な格差」なのかどうか、これが問題なのです。

これについて、最近の裁判例を1つご紹介しましょう。海産物の運輸会社において正社員には月額1万円の通勤手当、パートタイマーには月額5,000円の通勤手当を支給していた事件です。

判決では、「いずれの職務内容も、卸売市場での作業を中核とするものであり、パートタイマーか正社員かを問わず、仕事場への通勤を要し、多くの者が自家用車で通勤しているという点で、両者で相違はなく、パート社員の方が通勤時間や通勤経路が短いといった事情もうかがわれない」「通勤手当の相違に合理的な理由は見いだせず、通勤手当の性質に照らし合わせると、職務内容の差異等をふまえても、この相違は不合理なものといわざるをえない」として違法と判断されました。

なお本件では、後に正社員の通勤手当が5,000円に削減され格差が解消されています。その反面、正社員の給与総額が減少しないように正社員の職能給を1万円増額するという対応をとっており、パートタイマーは「実質的に

通勤手当の格差が存続している」と主張しましたが、「職能給と通勤手当は別個の手当であるため同視できない」として却下されました。

### 職務が異なる場合は?

今年6月におこなわれた「ハマキョウレックス事件」の最高裁判決でも、正社員と契約社員の通勤手当の相違について判断がありました。

最高裁判決では、次のような理由で通勤手当の格差を違法と判断していません。

- ①通勤手当は通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであり、期間の定めの有無によって通勤に要する費用が異なるものではない
- ②職務の内容および配置の変更の範囲が異なることは通勤に要する費用の多寡とは直接関係しない
- ③通勤手当に差異を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない

この事件は、正社員と契約社員とで職務内容が同一でしたが、上記の理由からすると、職務が異なる場合でも特別な事情がない限りは通勤手当の相違は違法と判断される可能性が高いと言えるでしょう。いずれの職務も通勤に関してちがいが生じることは基本的にはないでしょうから、通勤手当に格差を設けるのは避けた方がよいと考えます。





## 年金受給中に 必要となる手続きとは？



現在年金を受給していますが  
近々引っ越しをします。何か  
手続きは必要ですか。

日本年金機構でもマイナンバーの利用が始まったため、年金機構にマイナンバーが登録されている人は、住所が変わっても手続きは必要ありません。

マイナンバーが登録されていない人(ねんきんネットで確認できます)、住民票の住所と違う住所に住んでいる人などは住所変更届を提出します。



氏名が変わったときは？

マイナンバーが登録されている人は、何も届出をしなくても年金機構から「氏名変更のお知らせ」が届くはずです。同封されている「年金証書引換届」を返送すると新しい年金証書が届きます。



「生計維持確認届」という書類が届いたのですが…。

一定の要件を満たした配偶者や子の生計を維持している場合、加給年金が支給されます。加給年金を受給し続けるには、生計維持確認届を提出しなくてはなりません。

毎年、年金受給者の誕生月に郵送されますので、対象となる配偶者や子の氏名、生年月日などを記入して、月末までに到着するよう提出します。

提出を怠ると加給年金の支給が止まることがあります。



「現況届」が送られてきました。

現況届は年金を受け取る権利があるかどうかを確認するための書類です。マイナンバーの利用が始まってからは、基本的には現況届が送られてくる

ことはないのですが、海外に住んでいる人や年金事務所で住所が確認できない人には、誕生月に現況届が届くことがあります。住民票などと一緒に、月末までに返送しましょう。



特別支給の老齢厚生年金を受給しています。何も手続きしなくても65歳以降の年金は自動的にもらえますよね？

65歳未満で支給されている年金(特別支給の老齢厚生年金といいます)を受給中の人が、65歳以降の年金を受け取るためには手続きが必要です。何もしなくても自動的にもらえるわけではありません。

65歳になる誕生月に、ハガキの「年金請求書」が送られてくるので、必要事項を記載して月末までに届くよう返送します。繰り下げ制度を利用して年金の支給開始を遅らせたい場合は、ハガキを返送しないようにしましょう。

### 労働ひとこと

空前の人手不足が続き、人手不足による倒産が増加するほど深刻な状態となっています。

こうした中、日本商工会議所が「人手不足等への対応に関する調査」の結果を公表しました。全国の中小企業2,673社から回答を得たものです。

「人員が不足している」と答えた企業は全体の65%で、業種別では宿泊・飲食業、運輸業、建設業で約

8割にのびりました。

深刻な人手不足の中で、事業活動を維持するために講じている取り組みを尋ねると、「既存の業務を効

## 人手不足への対応。 IT化がカギ？

率化する(IT化、標準化等)」が45.4%で最も高くなっています。

中小企業におけるIT活用・IT投資の遅れは国も問題視しており、

さまざまな支援策を打ち出しているところ。深刻な人手不足をきっかけにIT化による業務効率化が進めば、人手不足の解消だけでなく、生産性の向上にも結びつくことでしょう。

一方で、人手不足の中で事業活動を維持するための取り組みとして「残業、休日出勤等に対応」(39.6%)、「経営者や管理職が作業を補う」(33.9%)と答えた企業も多く、限られた人員で何とか事業活動を維持している実態がうかがえます。