

## あおば事務所のお知らせコーナー

No.133 代表社員 阿久津 渉

○**年金を受給するための期間が 10 年に短縮されます** ～年金

年金の受給資格期間(年金の受給資格を得るのに必要な保険料を納めた期間等)を、現在の 25 年から 10 年に短縮する法律が、平成 28 年 11 月に成立しました。これにより、受給資格期間が 10 年以上 25 年未満だったために年金が貰えなかった人が、年金を受け取れるようになります。法律が施行されるのは平成 29 年 8 月で、実際に年金の支給が始まるのは 29 年 10 月からとなります。対象となる方には年金請求書と請求手続きのご案内が生年月日に応じて順次(2 月下旬から 7 月上旬を予定)日本年金機構からご本人あてに送付されます。

○**在職中の年金の調整について** ～年金

社会保険に加入しながら年金を受給している方は、老齢厚生年金の月額と給料の合計額が次の基準額を超えた場合に年金が減額されます。平成 29 年 4 月 1 日からこの基準額が変更になります。

【65 歳以上の方の支給停止基準額】「47 万円」から「46 万円」に変更

【60 歳から 64 歳の方の支給停止基準額】「28 万円」に据え置き

あおば事務所では定年後の給与設定や、年金を受給しながら働く場合の給与設定シミュレーションを提供しております。定年後の給与をいくらに設定すればよいのか、また、年金を満額受けるためには給与額をいくらにすればいいのかなど、「年金」と雇用保険の「高年齢雇用継続給付」を活用しながら最適値を計算することができます。

(例)定年前の給与

給与 300,000 円

定年再雇用後の給与例(年金支給開始後の試算です)

給与 183,000 円 + 年金 70,000 円 + 雇用継続給付 27,450 円 = 合計 280,450 円

このように、最適給与プログラムを活用する長所は、一定の手取り額をきちんと確保しながら給与の減額を計算できることです。また一方で、本来給与は職種、能力、責任などに応じて決められるものであり、このような給付に振り回されるべきではない、とする見方もあります。この計算法を使うべきかどうかの判断も含めてご遠慮なくご相談ください。

○**男性社員が育児休業を取得した場合の助成金** ～助成金

男性社員が育児休業を取得しやすい職場作りのための取組を行い、男性社員に一定の育児休業(連続5日以上)を取得させた場合に支給されます。(出生時両立支援助成金)

## 主な要件

- ①男性労働者に、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上の育児休業を取得させること
- ②過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ていないこと
- ③男性労働者が育児休業を取得しやすい職場作りの取組(男性労働者を対象にした育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知等)を行っていること
- ④育児休業の制度および所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に規定していること
- ⑤一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること。

## 支給額

育休取得者 1 人目 60 万円 2 人目以降 15 万円 (1 年度で 1 人まで)

**社会保険加入の顧問先様** 社会保険の随時改定(いわゆる月変)に関して、基本給はもちろんのこと通勤手当や時給等も含め固定的な給与(手当等)に変更があった場合には、その都度お知らせいただきますようご協力お願い申し上げます。

**65 歳以上の方の雇用保険の手続きについて** これまでは 65 歳以上で新規に採用される方については雇用保険に加入することが出来ませんでした。平成 29 年 1 月 1 日から加入の対象となりました。現在 65 歳以上の方(週の所定労働時間が 20 時間以上)で雇用保険に加入していない方がいましたら手続きが必要になりますので、あおば事務所までご相談ください。

社会保険労務士法人あおば労務経営事務所

Tel 048-592-0475 Fax 048-592-0590

〒364-0035 埼玉県北本市西高尾 6-6-1

e-mail: akutsu@aobaroumuoffice.com (阿久津直通)

URL http://aobaroumuoffice.com/

mado@aobaroumuoffice.com (事務手続き用)