



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

年金法改正、私ならこう請求する

4月1日に、日経新聞一面に「厚生年金加入70歳以上も」の大見出しが出ました。年金額の繰下げが70歳以降も可能となる方向で検討されている現状、上記の話が近々出てくるものと思っていましたが、元氣なうちは、普通に働いて年金の保険料を納付する時代が来つつあるようです。私が年金相談を受けた中で「何歳から受給するのが一番良いのか？」という相談が多かったのですが（実際は亡くなってみないと分からない）私自身（昭和25年生）の経験を含めて述べてみたいと思います。

厚生年金の支給開始

年齢は、男性 S.16.

4.1以前生（女性は5年遅れ）は、60歳支給でしたが、年金の支給開始年齢を

生年月日（女性は男性よりも5年遅れ）により段階的に、20年で5歳遅らせる仕組みができました。ただし、65歳前の年金を特別支給の老齢厚生年金といいますが、原則として65歳までに請求が必要です。

65歳になる少しの前には日本年金機構から年金請求（繰下げ請求を含む）に関する書類が届きます。



私は結果としては、60歳から特別支給の老齢厚生年金を受給しましたが、60歳の請求時には、請求すべきかどうか結構迷いました。毎月数万円の年金額は知らないうちに消えてなくなってしまうような気もしていましたので65歳一括請求も考えました。最終的には5年の時効とか、請求し忘れなどを考え60歳からもらいましたが、案の定、使ってしまったので、「65歳一括請求だったな。」と少しの悔いが残りました。さて、65歳の請求書が来ました。さあ今度はどうしようか。このまま普通にもらうか、繰下げするか、ですが、結果から言うと65歳からは請求せず、繰下げ待機者としてまもなく69歳を迎えます。今の所70歳繰下げ受給を考えていますが、厚生年金を75歳まで加入するようになる時がすぐそこまで来ていることを考えたとき、またこれから発表されると思われる年金法改正の内容によっては、75歳繰下げ受給という選択肢も現実味を帯びてくるかも知れません。将来介護施設等への入所を含め、長生きのリスクを考えたとき、私はできる限り遅く年金の請求をしようと考えています。記事 社会保険労務士 高野芳一年金に関するご相談、手続き等は当事務所までご連絡下さい。

認定マークで効果的な求人を

2019年3月の岐阜県の有効求人倍率（求職者1人あたりに何件の求人があるかを示す指標）は2.06倍。昨年6月から10ヵ月連続の2倍台で、全国平均の1.63倍を大きく上回り、全国4位となっています（愛知県は全国6位）。「求人を出してもひとりも来ない」という話も多く、人材不足は依然深刻な状況です。

当事務所では、効果的な求人方法として、認定マークの取得を提案しています。県や労働局では、若者の採用育成の「ユースエール」、育児との両立支援の「くるみん」等の様々な認定制度を設けています。

認定を受けた企業は、求人票でPR、求職者への情報提供、ハローワークの特設コーナーに企業名を掲示、求人検索で「働きやすい職場」設定、厚生労働省のサイトに情報掲載など、求職者にアピールする様々な支援を受けられます。

自社の商品や広告に認定マークを使うことで企業イメージを高める効果もあります。



（当事務所のホームページをチェックしてみてください）また、公共調達での加点評価や低利融資を受けられ、助成金の加算対象となるものもあります。

一定の条件が必要なものもあれば、「はつらつ職場づくり宣言」のように、意思表示だけでよいものもあります。今後の働き方改革への取り組みの中で、ぜひ認定の利用をご検討ください。当事務所でもお手伝いできますのでご相談ください。

雇用関連ニュース

●総人口8年連続減、70歳以上2割へ (4月13日)

総務省が発表した昨年10月1日時点の人口推計によりますと、総人口は前年より約26万3,000人減の1億2,644万3,000人で、8年連続の減少となりました。その内70歳以上は2,621万人で、総人口に占める割合が初めて2割を超えました。一方、外国人は、約17万人増での222万5,000人となっています。

●転職、8年連続で増、4割が中高年 (4月23日)

昨年の転職者数は329万人（前年比5.8%増）と8年連続で増えています。企業がIT人材を補充するなど賃金面でも好条件を提示し中途採用を増やしています。自動車・電機など製造業でも即戦力を確保する動きなど雇用の流動化が進んでいます。

労務診断で貴社の健全性を アピールしませんか？

経営労務診断サービスのお知らせ

経営労務管理専門の社会保険労務士が、貴社を「第三者」の視点から診断し、「快適な職場の実現」と「企業の信頼性向上」を支援します。企業経営の健全性をインターネットでアピールすることができます。昨今ネットでは怪しい情報が溢れていますが、この経営労務診断結果は、信頼できる情報としてサイバー法人台帳「ROBINS」で公開され、貴社の知名度向上と信頼性向上に繋がります。詳細はご相談下さい。

（料金要相談）

改正入管法施行へ

4月1日改正出入国管理・難民認定法が施行、新在留資格「特定技能」が創設されました。特定技能には「特定技能1号」と「特定技能2号」がありますが、下記のような定義になります。

特定技能1号：特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する在留資格

特定技能2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する在留資格

「特定技能1号」は、国内で人手不足が深刻な14業種（介護、農業、漁業、飲食物品製造業、宿泊、外食業、建設、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、自動車整備、航空、造船・船用工業）において外国人労働者の増加を想定しています。その中で農業・漁業については、労働者派遣形態も認められています。「特定技能2号」による受け入れ対象分野は、建設業と造船・船用工業の2分野のみです。

次に「技能実習」と「特定技能」の違いを比較してみます（右上欄）。もともと別個の制度ですが、技能実習2号の修了者については、無試験で特定技能1号の在留資格を得ることができます。

※なお、日本人の雇用を圧迫しないようにするため、受け入れ上限を設けており、5年間で約34万人を上限に受け入れることになっています。

—技能実習との違い—

	技能実習	特定1号
在留可能期間	最長5年	最長5年
支援機関	なし	あり
採用方法	管理団体と海外送出国を通して行う	限定なし 直接募集、国内外のあっせん機関等
入国時の試験	なし（介護職種のみ日本語能力要件有）	技能試験、日本語試験あり（2号修了者は免除）
受入れ人数枠	あり（常勤職員に応じた人数枠）	なし（介護、建設分野を除く）
転職	×	○
給与	日本人と同等以上	日本人と同等以上

改正入管法では、「特定技能」の外国人を雇用する企業に対して、次のような体制構築を求めています。

- 特定技能によって在留する外国人は直接雇用すること（農業、漁業など季節的労働力が変動する業種は派遣契約を認めています）
- 報酬額が日本人と同等以上であること
- 労働関係法令や社会保険関係法令を遵守していること
- 入管法や労働法令の違反などの欠格事由に該当しないこと
- 支援計画に基づき、適正な支援を行える能力・体制があること

このように、労働契約に基づく労務管理の遵守は勿論、外国人労働者の生活全般のサポートの受け入れを企業にも課すことも義務付けています。政府は「移民政策ではない」と強調していますが、犯罪の増加、日本人の雇用など日本の社会が受け入れられるのかどうか課題も多いようです。