



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 年金保険料「免除・猶予制度」の活用

◆保険料の納付率は過去最低に

2009年度における国民年金保険料の納付率が59.8%と、過去最低となりました。

保険料を納めない、将来受け取れる年金が減ったりまったく受け取れなくなったりすることから、こうした事態を避けるための制度を知ることが必要です。

◆滞納者は増加傾向に

国民年金は、すべての国民が加入することが義務付けられた年金制度であるにもかかわらず、滞納者は増加傾向にあります。これは年金制度への「不信感」や「不安感」が増したことに加え、正社員と比べ所得の低いパートタイム労働者が増えたことも一因とされています。

また、大学生の就職内定率が改善されなければ、パート社員やアルバイトとして働く若者が増え、未納者はますます増える可能性があります。

◆将来確実に受け取るために

「所得が少なくなった」と

いう理由で国民年金保険料を納められなくなった人には、免除や猶予の制度が設けられています。

年齢に関係なく所得の低い人が利用でき、免除額が所得基準に応じて変わる「免除制度」、そして、20歳以上の学生が利用できる「学生納付特例制度」、2005年4月に10年間の時限措置として導入され30歳未満の若者を対象とした「若年者納付猶予制度」です。

これらの制度には、所得基準などが設けられているため、利用するには自分が対象となり得るかの確認が必要です。

◆書類1枚で大きな差が

免除や猶予の制度を利用する利点は2つです。

1つは障害年金や遺族年金の受給資格期間に算入されるという点です。例えば、全額免除を受けていれば、ケガや病気で障害者になったり、死亡したりした場合でも、障害年金を本人が受け取れたり、残された配偶者や子供が遺族年金を受け取れたりします。

もう1つは、老齢年金の受給資格期間に算入されるとい

う点です。老齢年金は国民年金に原則25年間加入していないと受給できません。未納状態が長く続いて受給資格期間が不足している人は将来年金を受け取れなくなりますので、免除や猶予の制度を利用して、保険料未納期間をなくすことが必要です。

## 「天引き貯蓄」制度を有効活用

◆資産形成の王道！

住宅購入や老後の準備などのため、将来を考えると様々なお金の準備が必要となります。そこでおススメなのが「天引き貯蓄」制度です。

毎月の給料が支給される段階で貯蓄額が自動的に差し引かれるため、「資産形成の王道」とも言われています。

◆3種類の財形貯蓄制度

天引き貯蓄の筆頭格は、厚生労働省が所管する「財形貯蓄制度」です。同省の調査によれば、社員数1,000人以上の大企業の約8割が従業員向けに実施しているということです。

財形貯蓄には「一般財形貯蓄（一般財形）」、「財形住宅

貯蓄（住宅財形）」、「財形年金貯蓄（年金財形）」の3種類があります。預け先は、勤務先企業が契約する銀行の定期預金が一般的ですが、投資信託や生命保険などを選ぶ場合もあります。

◆それぞれにメリット

「一般財形」は3年以上積み立てることが条件ですが、開始から1年経てば目的を問わず引き出すことが可能です。ただし、預け先の銀行ATMから引き出せるわけではなく、会社での手続きが必要です。

一方、「住宅財形」と「年金財形」はそれぞれ「住宅資金」「老後資金」と目的がはっきりしています。原則として5年以上積み立てれば、利息などが非課税となる特典があります。

しかし、目的以外の理由で引き出すと、引き出しが行われた月から遡って5年間に生じた利息のすべてが20%の課税となるため注意が必要です。

◆独自の融資制度の利用も

財形貯蓄をすると、独自の融資制度を利用することも可能で、財形住宅融資（財形持家融資）では購入の他、増改築やリフォーム資金を借りることができます。返済期間は最長35年、金利は5年固

定で、今年2月時点では年1.5%と、民間銀行より低い金利となっています。また、形式上は勤務先の社内融資になるため、年収などが融資審査で重視されず、銀行の住宅ローンは借りられなくても、財形融資は借りられる可能性があります。

## 長時間労働を防止する「勤務間インターバル制度」

◆どのような制度なのか？

大手企業を中心として、「勤務間インターバル制度」を導入する動きが広がっているそうです。あまり聞きなれない制度ですが、導入するどのような効果があるのでしょうか。

◆EUが先駆的に導入

この「勤務間インターバル制度」は、「勤務間インターバル規制」とも言われるもので、従業員の方の仕事が終わってから次に仕事を始めるまでに、一定の休息を義務付ける制度のことです。

欧州連合（EU）では、この制度を先駆的に導入しています。具体的には、加盟国が法制化しており、加盟国の法律の基礎を定めた「EU労働時間指令」（1993年制定）により、「最低11時間の休息」

を定めています。

これに従えば、原則として1日13時間以上は働くことができず、「週労働時間78時間以下（残業を含む）」と義務付けることになり、必然的に定時後の残業に規制がかかり、過度な長時間労働を防止する仕組みです。

◆日本での導入状況は？

日本でも、三菱重工業の労働組合が、今年の春闘において製造業としては初めて経営側に要求しており、NTTグループでも労使協議を始めているそうです。その他にも、大企業を中心として導入に前向きな企業が増えているそうです。

三菱重工業の労働組合では、「従業員がきちんと休息を取って健康が確保されれば、必ず生産活動にプラスになる」と主張しており、会社側も「長時間労働抑制、健康管理に寄与する制度としての要求として受け止めている」と話しています。

◆本格的に取り組む企業が増加するか

夜間・休日の仕事が多くなる通信工事の会社などでも、労使合意に基づく制度化が進んでいるようであり、今後、本格的に取り組む企業が増えていきそうです。

