



# 曾我事務所ニュース

社会保険労務士  
行政書士

曾我 浩

2019. 7. 15



曾我事務所は 8/10～8/14 まで  
夏季休業です

〒262-0033 千葉市花見川区幕張本郷 1-11-3 コービル2F  
TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758  
E-mail:soga@sogaoffice.jp(曾我宛)  
:info@sogaoffice.jp(事務所宛)  
ホームページアドレス:http://www.sogaoffice.jp  
緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

## “2000万円ショック” 年金だけでは足りない 老後不安が一挙に拡大 (金融審議会 市場ワーキング・グループ報告)

『夫が65歳以上、妻が60歳以上の無職夫婦のケースを総務省の家計調査から計算した結果、月々の年金などの収入から生活費を差し引くと毎月5万円の不足(赤字)が生じ、結果30年間で約2千万円不足する』という金融審議会の報告書の内容が、老後への不安を一挙に拡大しています。「2千万円なんてとても無理。それよりも年金はつぶれないのか」といった声も上がり、その結果、折からの参院選挙の争点にもなっています。

しかしながら、この報告書の背景には、『社会変化に適切に対応していくため金融商品・金融サービスを提供することがかつてないほど要請されている』、日米金融資本の強力な圧力があるのです。金融庁が強調したかったのは、あくまでも「資産運用の重要性」だったのですが、本来の趣旨とは異なり、年金制度への不安につながってしまったというのが実情です。

### 年金は十分でないかもしれないが決してつぶれない

もちろん、年金が少なく、多くの国民が年金について不安を感じているのは事実です。しかし、年金制度がなくなることはありません。「国民の大多数が関わっているこの年金制度の運営は、国の重要な社会保障政策の一つで、国がなくなる限り年金制度がなくなることはありません。」と政府も言っています。健全な制度運営のためには、適切な運用が必要となります。そのため、年金事務所の調査が増加しています。正しい運用を心掛けましょう。

### ～協会けんぽ～ 扶養家族の調査は9月以降に行われます！

協会けんぽでは、健康保険の被扶養者となっている方が、現在もその状況にあるかを確認するため、毎年、被扶養者資格の再確認を行っています。令和元年度においては**例年とは違う方法(今年度は、過去に実施していない18歳未満を含めた全被扶養者を対象)**で行われますのでご注意ください。対象者リストは、事業主様へ9月から10月にかけて送付され、被扶養者資格の再確認が実施されます。

#### 【リスト等の送付期間】

令和元年9月下旬～令和元年10月下旬(予定)

#### 【リスト等の提出期限】

令和元11月20日(水)



☆詳細につきましては、別途お知らせいたします。

尚、**すでに被扶養者資格を喪失している**と分かった場合は、協会けんぽからの扶養調書の書類を待たずに削除の手続きを行いますので、早めに**当事務所へご連絡ください**。

## 改正貨物自動車運送事業法 <荷主関連部分>

### 令和元年 7月 1 日から施行

荷主の理解・協力を得て、トラックドライバーの働き方改革・法令順守を進められるようにするための改正が行われました。

■改正事項

- ①荷主の配慮義務が新設されました。
- ②荷主への勧告制度が拡充されました。
- ③違反原因行為をしている疑いがある荷主に対して  
国土交通省が働きかけ等を行います。



詳細につきましては、下記のリンクにリーフレットがありますので参照下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000520823.pdf>

## 年次有給休暇の年 5 日取得義務への対応は進んでいますか？

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、4月に労働基準法が改正され、**全ての企業**において、**年 10 日以上**の年次有給休暇が付与される労働者（**管理監督者を含む**）に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

【確認しましょう】

- ☆**年次有給休暇管理簿**・・・使用者は、**労働者ごとに年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間保存**しなければなりません。
- ☆就業規則への規定・・・休暇に関する事項は、**就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第 89 条）**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。
- ☆罰則・・・・・・・・・・・・・・・・年次有給休暇の取扱について、違反した場合は罰則が科されることがあります。

違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
労働基準法第 39 条第 7 項	年 5 日の年次有給休暇を取得させなかった場合	労働基準法第 120 条	30 万円以下の罰金
労働基準法第 89 条	使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	労働基準法第 120 条	30 万円以下の罰金
労働基準法第 39 条（第 7 項を除く）	労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	労働基準法第 119 条	6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金