

# 社会保険あさなれ

2021. 5 No.492

## 今月の記事

### ＼年金事務所からのお知らせ／

4p - 5p 「算定基礎届の季節です」  
準備をしましょう

10p 国民年金保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度のポイント」  
国民年金に加入している20歳以上の学生の方が対象です

11p 年金事務所からのお知らせ  
令和3年度算定基礎届（定時決定）について

### ＼協会けんぽ沖縄支部からのお知らせ／

6p - 7p 「傷病手当金」  
病気やケガで会社を休んだときの生活保障です

### ＼沖縄県社会保険協会からのお知らせ／

コラム 「変化を創り続けることに会社の意義がある」 2p - 3p  
～より良い組織活動につなげる方法～

「職場の健康づくりをお手伝いします！」 8p - 9p  
受講して健康力をアップしましょう

社会保険Q&A 「教えて城間先生!!」 12p

職場内で回覧しましょう

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10



# 変化を創り続けることに会社の意義がある

## より良い組織活動につなげる方法

昔と今は違う

世の中であることを知る

沖縄のみならず日本全体で少子化、高齢化、働き方改革など、10年前とは異なる世の中になつてあります。日本の人口は2018年頃から減少をしています。これまでの50年間で1億人を突破していくにもかかわらず、2060年には8600万人まで少なくなり、高齢化率は40%を越えます。沖縄は2030年頃まで人口が増える予測が出ていますが、年々、高齢化率は高まっていることも事実であり、5人に2人が65歳以上になることが叫ばれています。

また、厚生労働省は2020年9月の人口動態統計の概況で「出生数は1899年の調査開始以来、最少を更新」と発表しています。つまり働く人が少なくなるため将来的に不安が募ります。今ほど変化の著しくない時代は経験を積んでいる人が有利ですが、現在ではその変化についている柔軟性を持つ人や企業が有利になります。生産人口（15歳から64歳）が減るなかで、いかに効率的に成果を残していく事業運営をしていくかが求められ、労働力の確保や生産性の向上が、重要なテーマになっています。そして、日本の生産性は2013年と比べて人手不足による倒産件数も3倍に増えており、50年後の労働力人口は4割も減

少すると推測されています。このことから一人当たりの生産性の向上は急務でもあります。

不景気と言われて数十年。企業に限らず「コスト削減」が叫ばれていますが、これは無駄なもの無くすのではなく、なぜ無駄かを共有・最適化を目指すといった考え方です。コスト削減をやりすぎてしまうと、会社に必要な筋肉までそぎ落としてしまい、結果的に業務効率が下がってしまったり、従業員の士気が下がってしまったり、離職者が増えてしまうといった事態にもなりかねません。

そのため、「とにかくコストを削減しよう」ではなく、「効果的な組織体系、最適な業務の割り振り、必要な策を熟考し、せい肉をそぎ落とそう」といった観点を持つことがこれから組織運営に求められます。注意が必要なのは一気に対策を講じることです。シンプルに組織が不健康になります。段階を踏んで、従業員に周知したり、協議したり、代替案を準備したり、慎重に行っていくダブルエットと筋トレの両立が大切です。

### 主体と参画が「シェアする文化」 を会社につくっていく

#### 上司も部下も大切なホウレンソウ

（報告・連絡・相談）



新生活がスタートする人の多い4月。日本能率協会が実施する「仕事に対する意識調査」では新入社員に7つの傾向があると調査結果が出ていました。そこで、日本の生産性は2005年と比べるとマイナス成長です。また、2013年と比べて人手不足による倒産件数も3倍に増えており、50年後の労働力人口は4割も減

少すると推測されています。このことから一人当たりの生産性の向上は急務でもあります。

不景気と言われて数十年。企業に限らず「コスト削減」が叫ばれていますが、これは無駄の無くすのではなく、なぜ無駄かを共有・最適化を目指すといった考え方です。コスト削減をやりすぎてしまうと、会社に必要な筋肉までそぎ落としてしまい、結果的に業務効率が下がってしまったり、従業員の士気が下がってしまったり、離職者が増えてしまうといった事態にもなりかねません。

そのため、「とにかくコストを削減しよう」ではなく、「効果的な組織体系、最適な業務の割り振り、必要な策を熟考し、せい肉をそぎ落とそう」といった観点を持つことがこれから組織運営に求められます。注意が必要なのは一気に対策を講じることです。シンプルに組織が不健康になります。段階を踏んで、従業員に周知したり、協議したり、代替案を準備したり、慎重に行っていくダブルエットと筋トレの両立が大切です。

### 主体と参画が「シェアする文化」 を会社につくっていく

#### 上司も部下も大切なホウレンソウ

（報告・連絡・相談）

仕事にホウレンソウは大切です。筆者もあらためて「相談」は強力な手段と感じています。職場に限らず人間関係のある社会で起こりうる問題の多くは、相談することで解決のスタートラインに立つことができますし、相談することで人間関係

少すると推測されています。このことから一人当たりの生産性の向上は急務でもあります。

不景気と言われて数十年。企業に限らず「コスト削減」が叫ばれていますが、これは無駄の無くすのではなく、なぜ無駄かを共有・最適化を目指すといった考え方です。コスト削減をやりすぎてしまうと、会社に必要な筋肉までそぎ落としてしまい、結果的に業務効率が下がてしまったり、従業員の士気が下がてしまったり、離職者が増えてしまうといった事態にもなりかねません。

そのため、「とにかくコストを削減しよう」ではなく、「効果的な組織体系、最適な業務の割り振り、必要な策を熟考し、せい肉をそぎ落とそう」といった観点を持つことがこれから組織運営に求められます。注意が必要なのは一気に対策を講じることです。シンプルに組織が不健康になります。段階を踏んで、従業員に周知したり、協議したり、代替案を準備したり、慎重に行っていくダブルエットと筋トレの両立が大切です。

### 主体と参画が「シェアする文化」 を会社につくっていく

#### 上司も部下も大切なホウレンソウ

（報告・連絡・相談）

仕事にホウレンソウは大切です。筆者もあらためて「相談」は強力な手段と感じています。職場に限らず人間関係のある社会で起こりうる問題の多くは、相談することで解決のスタートラインに立つことができますし、相談することで人間関係

少すると推測されています。このことから一人当たりの生産性の向上は急務でもあります。

不景気と言われて数十年。企業に限らず「コスト削減」が叫ばれていますが、これは無駄の無くすのではなく、なぜ無駄かを共有・最適化を目指すといった考え方です。コスト削減をやりすぎてしまうと、会社に必要な筋肉までそぎ落としてしまい、結果的に業務効率が下がてしまったり、従業員の士気が下がてしまったり、離職者が増えてしまうといった事態にもなりかねません。

そのため、「とにかくコストを削減しよう」ではなく、「効果的な組織体系、最適な業務の割り振り、必要な策を熟考し、せい肉をそぎ落とそう」といった観点を持つことがこれから組織運営に求められます。注意が必要なのは一気に対策を講じることです。シンプルに組織が不健康になります。段階を踏んで、従業員に周知したり、協議したり、代替案を準備したり、慎重に行っていくダブルエットと筋トレの両立が大切です。

### 主体と参画が「シェアする文化」 を会社につくっていく

#### 上司も部下も大切なホウレンソウ

（報告・連絡・相談）

仕事にホウレンソウは大切です。筆者もあらためて「相談」は強力な手段と感じています。職場に限らず人間関係のある社会で起こりうる問題の多くは、相談することで解決のスタートラインに立つことができますし、相談することで人間関係

が良好になることもあります。

経営者や上司は、従業員に対して決断する前に相談してもらうと助けとなる性分です。困ったことがあつたら一緒に解決に導いてくれる言動をします。しかし、事後報告になるととりつく島もない拒絶や関係を悪くしてしまう言動になります。

ファシリテーターを務めている「働き方を考える対話の場」では仕事のあらゆることを自責や他責にするのではなく「私たち思考」にすることが「仕事をしやすくする」と伝えていきます。「わたしVSあなた」ではなく「私たちVS仕事」の構図をつくることで、仕事を一緒に取り組めるような姿勢をつくり日々の業務を柔軟に対応していくことが大切です。

この「私たち思考」では相談が活用できます。

相談をするのは、意見を聞きたい姿勢の現れです。相談された側もその決定プロセスに関わることができます。でき、チームで課題に向き合うことができます。相談することで、「私たちVS仕事」の構図を自然に作れるのです。相談されること＝面倒くさいことになりそうだと後向きに思う方もいるかもしれません。ですが、相談されたことすべてを受け入れる必要はありません。部下が自分で判断できる力を養えるチャンスもあります。大切なのは結論ではなく、プロセスを共有することです。

組織運営は管理することではありません。組織として理想の状態に近づけることもあります。チームに対して自分の考え方を隠さず、素直に周りに相談してみましょう。

### 理想的なチーム活動とは

スポーツであれば試合に勝つ、優勝するといつた共通の理想（目標）があります。会社では理念やビジョンがこれにあたります。組織体系や判断基準、仕事の進め方など、すべては会社のビジョン＝理想に沿っているかを大事にする必要があります。そうないと各自が自由行動になってしまい、目指す方向もブレてしまします。理想はチームの目指す指針でもあり、目指す最中の言動が組織の文化を創っていくと思います。

もし、チームワークを良くしたいなら、コミュニケーションや団結力も大切ですが、「会社の一員として共通の理想はなにか」をあらためて話し合って、共有する時間をつくることをおすすめします。

職場を思い返して、「従業員の強みはなんですか？」と聞かれたら、なんと答えますか？即答で答えるでしょうか。経営者や上司はメンバー一人ひとりの強みを理解し、それに沿った役割分担が求められます。あとは全員で決めたことから外れない仕組みをつくって推進できれば、おのずと結果やチームワークが付いてくると思います。そこで結果を出せなかつたらミスなのではなく、「また、メンバーで話し合う場を設ける。この繰り返しが会社を強くしていきます。

新型コロナウイルスによってテレワークを導入はじめた会社も多いと思います。日常的に顔を合わせずに行つていくチーム運営は、非常に難しいです。圧倒的にコミュニケーションの量が減り、軽い雑談や飲みにコミュニケーションもこれまでのよう

にくくなりました。オンラインツールを導入して、会議や商談を滞りなく進めることができますが、これまでのように余白が無くなってしましました。そのため、なかなか信頼関係を築くことや心理的安全性をつくることも難しくなっています。だからこそ、テレワークを導入している会社は、オンラインでも従業員が活き活きと働き、業務に邁進するためには、業務と業務外の設計が大事です。

そのためにも組織の「縦」と「横」を編み直し、従業員が持つ問い合わせを会社共通の問い合わせへと昇華させることが大切です。誰もが経験したことのない未来に歩いていくためには、一人ではなくメンバーと対話を繰り返し、ともにプロセスを描き、変容を創り続けること。それが企業活動の意義であり、より良い組織活動につながるのかもしれません。

### プロフィール

きたむら まさき  
北村 正貴氏

北村ファシリテーション事務所代表  
糸満市市民活動支援センター所長

1985年群馬県生まれ。  
沖縄県糸満市在住。



ファシリテーターとして企業や個人の活動や運営を支援する事業として人材育成や組織開発、働き方改革のコンサルティング、講座や研修を行う。一方で地域おこし協力隊（地方創生の制度）の経験を活かし、行政やコミュニティ組織の未来創造／プロセスデザインに向けた対話の場の企画運営に携わる。

お知らせです。／

# 季節です。 しよう。

7月

## 提出期間

7月1日(木)～7月12日(月)

同封の返信用封筒にて

郵送での提出先は

日本年金機構  
福岡広域事務センターです。〒812-8579  
福岡県福岡市博多区  
榎田1-2-55 AP榎田ビル

8月

## 決定通知書

標準報酬月額  
決定通知書

日本年金機構本部から送られてきます。

各従業員に新しい標準報酬月額を  
通知します。

9月

## 保険料の計算

新しい標準報酬月額に基づき、9月  
分から保険料が計算されます。  
(2021年は11月1日が納付期限)変更がなければ  
来年の8月まで  
使用されます。

5

額算定基礎届  
算定基礎届

受付印

社会保険労務士記載欄

氏名

支払基礎日数が、  
17日以上の月の  
総計額総計額を支払基礎  
日数が17日以上の  
月数で割ります。

## 給与の支払対象となる期間の途中から入社したとき

●給与の支払対象となる期間の途中から資格取得したことにより1ヶ月分の給与が支給されない場合

⇒1ヶ月分の給与が支給されない月（途中入社月）を除いた月を対象とします。

4月途中入社



賃金台帳			
月	支払基礎日数	基本給	合計
4月			
5月	20日	148,000	148,000
6月	30日	200,000	200,000
	合計	348,000	

(例) 4月4日入社

毎月末日締切、翌月10日支払

4月分の給与は、日割計算になり、1ヶ月の給与が支給されないため、その月を除いた月で報酬月額を算出します。

※4月途中入社の方で、日割計算で20日分の給与が支給された場合でも、日割計算により本来、1ヶ月分として受け取る額を受けていないことから、算定の対象月から除きます。

6月のみの報酬を  
記入します。

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 進用年月	⑦ 個人番号 (本姓平女番号) ※2種類以上複数の場合は 複数枚提出
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 退勤改定月 報酬月額	⑧ 算(降)給	⑨ 月別支払額	⑩ 備考
⑩ 給与計算の 支給月 支給日	⑪ 通貨によるもの額 現物によるもの額	⑫ 合計(⑩+⑪)	⑬ 平均額 修正平均額	
1 91 健康 国男 5-590619 令和3 9月	200,000円 148,000円 200,000円	348,000円 174,000円 200,000円	報酬月額=200,000円 (6月分)	1. 70歳以上被用者算定 2. 月別支払 3. 二以上勤務 4. 月度更定期定 5. 兼休・育休・休職等 6. 指定労働者 (特定労働者等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 ( )

所は

を提出して下さい。

まもなく

# 算定基礎届の準備をしま

算定基礎届の流れ ➞

6月

## 算定基礎届の送付

6月下旬に、算定基礎届が日本年金機構から送られてきます。



5月19日現在の被保険者の氏名、生年月日などが記載されています。

1

## 算定基礎届の作成

6月の給与を支払ったら算定基礎届に記載します。  
(4月、5月分は、事前に記載しておきます。)

下記の記載例参照

2

## 算定基礎届のチェックポイント

check point

- 対象者**
- 7月1日現在の被保険者全員です。
  - 産休、育児休業、休職、欠勤中の被保険者も対象です。
- ※2021年6月1日以降に被保険者になった方は対象外です。

- 対象月**
- 4・5・6月に支給された報酬が対象です。
  - 1ヶ月の支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日）未満の月については、報酬月額は記載しますが、平均額の対象からは除きます。

- 報酬**
- 基本給のほかに通勤手当や残業手当など支払われた全ての手当を含みます。
  - ただし、遡乃支払いや臨時の支払は除いて修正します。
  - 臨時の支払は賞与に該当する場合があります。→賞与の届出が必要です。

- 2等級以上変動がある人**
- 7月または8月から月額変更に該当する方は、「備考」欄に「○月改定」と記載します。「月額変更届」を別に提出します。

- 資格喪失者**
- すでに資格喪失している方は、「備考」欄に「2021年○月○日喪失」と記載します。

## 記載例

被保険者報酬月 70歳以上被用者	
被保険者登録番号	
提出年月日	提出者記入欄
事業所名	事業主氏名
電話番号	電話番号
支払基礎日数	
月給制の場合	
暦の日数	
例）給与が翌月支給で3月分の給与を4月に支払った場合、4月の支払基礎日数は31日となります。	
日給制・時給制の場合	
出勤日数	
1ヶ月の支給総額を記入。	
※手当等も含めて記入します。	



CD等で提出される事業  
「電子媒体届書総括表」

お問い合わせ先は、各年金事務所の適用調査(徴収)課です。(自動音声案内3番→2番)

那覇 098-855-1111

からのお知らせです。／

## 支給額の計算方法

支給額 = 支給日額 × 休んだ日数（待期期間除く）

$$\text{支給日額} = \left( \frac{\text{支給開始日以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{\text{30日} \times 2/3} \right)$$

## 例) 支給日額の計算

## 【支給開始日以前の期間が12ヶ月に満たない場合】

- 支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額
  - 30万円（当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額）
- } を比べて少ない方の額を使用して計算します。

## 【支給開始日以前に12ヶ月の標準報酬月額がある場合】



支給開始日以前の12ヶ月（R2/7～R3/6）の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出します。

$$(26万円 \times 2ヶ月 + 30万円 \times 10ヶ月) \div 12ヶ月 \div 30日 \times 2/3 = 6,520円$$

※1 「30日」で割ったところで1の位を四捨五入します

※2 「2/3」で計算した金額に小数点があれば、小数点第1位を四捨五入します

支給日額

## 退職などで資格喪失した後の継続給付

下記①～④の要件を満たす場合のみ、退職後の期間についても引き続き傷病手当金を受けることができます。ただし、受給できる期間は、支給開始日から1年6ヶ月の範囲です。

※老齢年金（退職年金）を受給している場合は、その日額が傷病手当金の支給日額より多い場合は支給されません。少なければ差額が支給されます。

- ①退職までに1年以上継続して被保険者であること（任意継続期間は除く）
- ②退職日の前日までに連続して3日以上休み（待期完成）、退職日も休んでいる（出勤していない）こと
- ③同一の傷病により退職後も引き続き療養のため労務不能であること
- ④労務不能期間が継続していること（断続しての受給はできません）



◇次号（7月号）では、傷病手当金申請時の注意事項等についてご説明します。

全国健康保険協会 沖縄支部  
協会けんぽ

〒900-8512

※この郵便番号は個別番号であるため、宛先住所の記入が省略できます。

▼申請書はこちら

☎ 代表：098-951-2211

受付時間：午前8時30分から午後5時15分まで（土・日・祝日・年末年始を除く）

協会けんぽ 沖縄

検索





**大切な従業員が  
病気やケガで会社を休んだとき**

**傷病手当金**



傷病手当金とは、従業員（被保険者）が療養のため仕事を休み、その間の給料を受けられない場合などの条件を満たす場合は、申請により傷病手当金が支給されます。

**支給要件**

**①仕事とは関係ない病気やケガの療養のための休業であること。**

※労務不能であることの療養担当者（医師等）の証明が必要です。

※業務災害、通勤途中のケガについては、労働基準監督署へ労災保険の申請が必要になります。

**②4日以上仕事に就けなかったこと（連続する3日間の休業を含む）**

病気やケガで療養のため連続して3日間仕事を休んだ後（待期期間）、4日以降の仕事に就けなかった期間に対して支給されます。待期期間には有給休暇、公休日を含みます。



●待期が完成しないイメージ図



●待期が完成するイメージ図



待期完成

傷病手当金受給

待期完成

傷病手当金受給

**③休業した期間について給与の支払いがないこと。**

休業期間内に、給与が全額支給されている場合は、傷病手当金は支給されません。ただし、休業期間の給与等が傷病手当金の日額より少ない場合には、その差額が支給されます。

例) 傷病手当金日額6,000円 > 給与支給額 1日あたり2,000円

傷病手当金  
日額 6,000円



差額 4,000円

給与支給額 2,000円

差額4,000円が傷病手当金として支給されます

**支給期間**

支給期間は、支給開始日から**最長1年6ヶ月**の間で支給条件を満たしている日について支給されます。

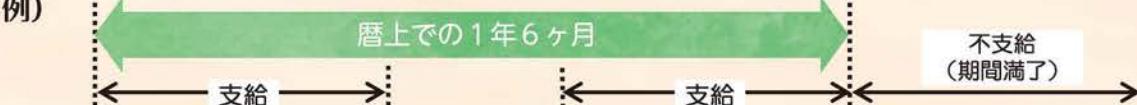
※1年6ヶ月とは、1年6ヶ月分支給されるのではなく、暦上での期間となります。

例)

R2/6/1

R3/11/30

暦上での1年6ヶ月



不支給  
(期間満了)

待期

欠勤

出勤

欠勤

欠勤

支給開始

出勤した期間も1年6ヶ月に含まれます

1年6ヶ月経過のため支給されません

沖縄県社会保険協会 会員限定

# 職場の健康づくりをお手伝いします！

～沖縄県社会保険協会では、  
職場で働く皆さまの健康管理・保持・増進など、  
健康づくりの支援事業を行っています～

## ◇健康づくり講師の派遣◇

職場で働く皆様の健康づくりをサポートするため、保健・栄養・運動など、それぞれの専門スタッフが、あなたの職場に伺います。

職場内で健康づくりをお考えの方、この機会に是非ご利用ください！

### 【講演内容：例】

保健師	管理栄養士	健康運動指導士	その他専門家
<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活習慣病の予防講習</li> <li>・健康相談（血圧・体脂肪等測定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食事と健康</li> <li>・ヘルシー献立の立て方（食事ダイエット法）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康体操（腰痛・肩こり予防）</li> <li>・すぐ出来るストレッチ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクハラ、パワハラ</li> <li>・メンタルヘルス</li> <li>・ソーシャルワーク</li> </ul>

◆講師の派遣費用は無料です。（講師の確保・調整のため1ヶ月前までにお申し込みください。）

◆講習の時間は1～2時間程度です。 ◆受講者は、20名様以上でお願いします。

◆申込方法は、下記「申込書」によりFAXまたはEメールでお申込み下さい。

※内容確認の為、協会より担当者様へご連絡致します。

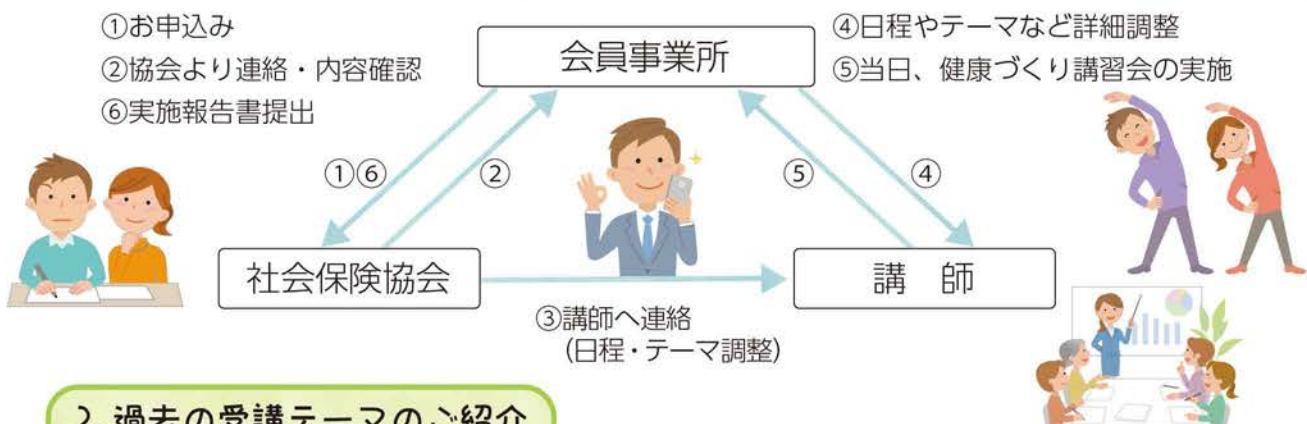
なお、新型コロナウィルスの感染状況により会員事業所様および関係者の健康・安全面を第一に考慮し、対応できない場合がございますので、ご理解をいただきますようお願い申し上げます。

**FAX : 098-861-2682 または  
E-mail:okisyakyo@ryucom.ne.jp**

### 「職場の健康づくり」講師派遣申込書

所 在 地	〒 _____									
事 業 所 名	(担当者氏名)									
電 話 番 号	(E-mail 又はFAX)									
実施希望年月日	令和      年      月      日 ( )	午前	・	午後	時	分	～	時	分	
受講者予定数	男性	名	女性	名	合計	名				
実 施 場 所	会場名 住 所							(講師用駐車場: <input type="checkbox"/> 有り · <input type="checkbox"/> 無し)		
希 望 講 師	※希望の講師に☑印をお願いします。 <input type="checkbox"/> 保健師 <input type="checkbox"/> 管理栄養士 <input type="checkbox"/> 健康運動指導士 <input type="checkbox"/> その他専門家 ( )									
希 望 講 習 内 容	※具体的な講習内容については、講師と打合わせしていただきます。									

## 1. 健康づくり講習会の流れ



## 2. 過去の受講テーマのご紹介

### -- 保健師 --

- 生活習慣病に取り組み  
免疫力アップ
- 生活習慣病予防と療養  
について
- たばこやアルコールの  
身体への影響について

### -- 管理栄養士 --

- 生活習慣病を予防する  
食生活
- 新入社員向け食育講話
- ヘルシー料理講習会
- 毎日の生活があなたの  
未来をつくる！  
～個人・職場でできる  
健幸づくり～

### -- 運動指導士 --

- 健康体操やストレッチ  
など講話と実技をまじ  
えて
- 肩こり予防や腰痛対策
- 上手な有酸素運動の実  
践、食事指導
- 体幹トレーニング

### -- その他専門家 --

- セクハラ・パワハラに  
ついて
- 働きやすい職場づくり  
(上手なコミュニケーション)
- メンタルヘルスへの対  
処やヘルスケア、未然  
の防止対策

## おねがい

できるだけ多くの事業所様にご利用いただくために、**1事業所につき原則年1回**とさせていただいておりますのでご了承ください。集合研修が難しい事業所様（シフト勤務制、支社や営業所が複数ある等）は事前にご相談ください。

**職員の健康づくりにお役立て下さい。お申込みお待ちしております！**



### 動的平衡

いいユメ見てますか？

ツマは寝起きだった。ぼくを起こしてアンタはもう、と怒っている。何をそんなに怒っているのか。夢の中で、ぼくが下着を10枚洗って干しているのだが、何故か一部だけが濡れている。ツマがどうして一部だけ?と聞いたら、ぼくは汚れているのはその部分だから、そこだけ洗ったと答えたらしい。ツマはカチンときて、アナタはそこしか汚れないのか!と言ったら、匂いしてみるかと。ツマはぶち切れた。

夢には続きがある。汚れたタオル5、6枚を綺麗に畳んでしかもガムテープで帯封をして1番と書いてあったという。もう一つ同じようにあって2番と。何で洗濯物を?と聞いたら、ぼくは、こうしたら洗濯物でも綺麗だろうと言ったらしい。ツマは再びぶち切れた。

そこで、目が覚めたらしい。怒りが収まらず、ぼくを起こしたこと。

何故ぼくが怒られるのか分からぬ。夢の中の話である。ツマは言った。いかにもアナタがしそうな事でしょう。ん~確かに。合理性と生産性向上を求める性格がモロに出ている。決定的な反証が出ない。

コロナ禍は、経済に大きな影響を及ぼしているが、我々の精神状態にもかなりのストレスを与えてくる。それが夢に出てくる。世の中は理不尽なことが多い。

「武相莊」

\年金事務所からのお知らせです。/

## ■国民年金に加入している20歳以上の学生の方へ



国民年金保険料の納付が猶予される

## 学生納付特例制度のポイント



ポイント

## 1 学生納付特例制度はどんな制度？

- 前年所得が基準以下の学生を対象とした、国民年金保険料の納付が猶予される制度です

保険料を納められないときは、  
未納のまま放置せず学生納付  
特例を申請しましょう。

## ◎学生納付特例制度のメリット

- ・老齢基礎年金を受け取るために必要な期間(受給資格期間)に算入されます。
- ・病気やけがで障害が残ったときに障害基礎年金を受け取ることができます。

## ●対象になる方

大学（大学院）、短大、高等学校、高等専門学校、専修学校、各種学校\*に在籍する学生等で、ご本人の前年所得が基準以下の方です。

\*学校教育法で規定されている修業年限が1年以上の課程のある学校

<前年所得のめやす> 128万円 + 扶養親族等の数×38万円 で計算した額以下

税制改正に  
より変更されま  
した

コロナの影響で①、②いずれにも該当する方が対象となります。

## ①新型コロナウイルス感染症の影響による収入の減少

令和2年2月以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により業務が失われた等により収入が減少したこと。

## ②所得が相当程度まで下がった場合

令和2年2月以降の所得の状況からみて、所得見込額(※)  
が学生納付特例基準相当になることが見込まれる方

\*令和2年2月以降の任意の月における所得額を12か月分に換算し、見込みの経費等を控除し算出します。



ポイント

## 2 手続きはどうするの？

## ●申請の流れ

## 1 申請書の入手

申請書は、市（区）役所または町村役場の国民年金窓口や年金事務所、日本年金機構ホームページで入手できます。

## 2 申請書の記入

記入例を参考に申請書にご記入ください。

## 3 申請書を提出

提出先は、住民票を登録している市（区）役所または町村役場の国民年金窓口です。  
申請の際には、学生証などの学生であることを証明するものが必要です。

## 4 審査結果の確認

申請後、日本年金機構から「承認通知書」または「却下通知書」が届きます。

(1) 「承認通知書」が届いた場合、承認期間は4月～翌年3月の1年間となります。  
すでに保険料を納められた月分は、学生納付特例の期間にはなりません。

(2) 「却下通知書」が届いた場合、保険料を納付する必要があります。

## \* 注意事項

令和3年4月分の申請は、令和3年4月から2年後の5月末になります。申請時点の2年1ヶ月前の月分まで遡って申請することができますが、申請が遅くなると、申請日前に生じた不慮の事故や病気による障害について、年金を受け取ることができなくなることがありますので、すみやかに申請してください。



ポイント

## 3 承認された場合、将来受け取る年金はどうなるの？

## ●将来受け取る年金の受給資格期間には算入されます

ただし、年金額には反映されません

「納付」「学生納付特例」「未納」はこのように違います

(注) 障害基礎年金および遺族基礎年金を受け取るために一定の要件があります。

	老齢基礎年金		障害基礎年金（注） 遺族基礎年金
	受給資格期間 への算入	年金額への反映	受給資格期間 への算入
納付	○	○	○
学生納付特例	○	×	○
未納	×	×	×

学生納付特例の承認を受けた期間があると、保険料を全額納付したときに比べ、将来受け取る老齢基礎年金額が少くなります。  
承認を受けた期間の保険料は、10年以内であれば、あとから納める（追納）ことができます。  
ただし、承認を受けた期間の翌年度から起算して、3年度目以降に追納する場合、承認当時の保険料に経過期間に応じた加算額がプラスされます。  
その他、詳細は年金事務所または日本年金機構のホームページでご確認ください。

お問い合わせ先は

各年金事務所の国民年金課  
(自動音声案内2番→2番)

那覇 098-855-1111

名護 0980-52-2522

浦添 098-877-0343

平良 0980-72-3650

コザ 098-933-2267

石垣 0980-82-9211

年金事務所  
からの  
**よ知らせ**

令和3年度  
算定基礎届（定時決定）  
について



事業主の皆様には、毎年1回、7月1日現在におけるすべての被保険者（社会保険に加入している従業員）の標準報酬月額を決定するために、「算定基礎届」を提出いただいているいます。

今年度の「算定基礎届」につきましては、令和3年6月中旬より順次、事業主へ送付いたします。「算定基礎届」に同封される「算定基礎届の記載例」や日本年金機構ホームページをご参考のうえ、適正な届出と提出期間内でのご提出をお願いいたします。

**【提出期間】 令和3年7月1日（木）～令和3年7月12日（月）**

**【提出方法】 郵送（同封される返信用封筒をご利用ください。）または電子申請**

※ 管轄の年金事務所への持参も可能です。

なお、算定基礎届事務説明会の開催はありませんので、「算定基礎届」の作成等については、本誌4・5頁もご参照下さい。

## 1 令和3年4月から賞与支払届等に係る総括表が廃止となります

この度、厚生年金保険の適用事務に係る事業主等の事務手続きの利便性向上を図る目的から、賞与支払届・算定基礎届の提出の際に添付していた総括表を廃止します。

※**令和3年4月1日以降提出分から、総括表の添付が不要となります。**

### <廃止となる総括表>

- 健康保険・厚生年金保険 被保険者賞与支払届総括表（2を参照）
- 船員保険・厚生年金保険 被保険者賞与支払届総括表（2を参照）
- 健康保険・厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届総括表

## 2 令和3年4月から賞与不支給報告書を新設します

日本年金機構に登録している賞与支払予定月に、いずれの被保険者及び70歳以上被用者にも賞与を支給しなかった場合は、賞与不支給報告書をご提出ください。

- 健康保険・厚生年金保険 被保険者賞与不支給報告書
- 船員保険・厚生年金保険 被保険者賞与不支給報告書

※賞与が不支給であった場合にご提出ください。不支給の場合は、賞与支払届の提出は不要です。

※新設する不支給報告書の様式は、日本年金機構HPへ掲載しております。

なお、支払予定月を登録している事業所様には、支払予定月の前月に報告書用紙をお送りします。

## 社会保険



## 「教えて城間先生!!」

Vol.4

前回に引き続き、育児休業についてです。

Q

従業員から育児休業の申請があるのですが、育児休業期間は子が1歳に到達するまでと考えていいくらいですか？



A

はい。原則として子が1歳になるまでが対象の期間となります。子が1歳に達する日以前に配偶者が育児休業している場合、本人は子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業をすることが認められます（パパママ育休プラス制度）いわゆる共働きに対する育休制度です。また、子が1歳を超えて認可保育園に入れない等、特別に休業が必要と認められた場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することもできます。



城間先生

Q

わかりました。私の会社では育児休業期間中の賃金は無給としていますが、雇用保険からの育児休業給付金の支給額の大まかな計算式を教えてください。

A

休業期間中給料が支払われない、または一定以上減額される場合には、雇用保険から支給される「育児休業給付金」がありますよ。支給額は賃金日額 × 支給日数（暦の日数）×67%となります。なお、育児休業の開始から6ヶ月経過後は支給率が50%となります。

Q

よくわかりました！育児休業中の社会保険料は会社が手続きを行うことで免除されるのですか？

A

はい。社会保険料については産前産後休業中、育児休業中の健康保険料、厚生年金保険料は会社の申し出により、本人・事業主の保険料が免除されます。健康保険組合加入者については、健康保険組合にも届け出が必要です。なお免除された期間の標準報酬については、保険給付、年金には影響しません。

その他社会保険にまつわるご質問はお気軽に下記まで！

無料電話相談

社会保険労務士が、社会保険の分からることについてお答えします。

◇社会保険の制度や事務手続きの疑問点について電話相談を行います。

5月7日（金）、14日（金）、21日（金）、28日（金）

6月4日（金）、11日（金）、18日（金）、25日（金）各午後1時から午後5時まで

担当 特定社会保険労務士 城間 洋子氏

◇電話番号 沖縄県社会保険協会 ☎098-861-2681

