



●あなたはどちら? 2種類ある分割方法

年金分割は、夫婦が離婚する際に、婚姻期間中に支払をした年金保険料に対応して、厚生年金や共済年金の、婚姻期間部分の保険料納付記録を分割することです。分割には**合意分割**と**3号分割**という2種類があり、それぞれ適用される要件や請求方法が異なります。自分の場合に合意分割が必要になるのか、または3号分割のみで請求ができるのか、その判断基準についても知っておくと離婚の際に役立ちます。

【合意分割】 夫婦が合意によって行うことが必要になる年金分割です。これは、年金分割制度開始の2007(平成19)年4月から導入されていて、夫婦が自分達で合意できない場合には家庭裁判所に調停や審判を申し立てることにより、按分割合を決めることができます。年金の按分割合は、0.5が上限です。**婚姻期間のすべてが対象期間**となります。

【3号分割】 国民年金第3号被保険者(専業主婦(夫)など)のケースで適用される年金分割方法で、**相手の了承なしに法律上当然に分割請求できる年金分割**です。3号分割が適用されるのは、2008(平成20)年4月以降の国民年金第3号被保険者部分のみで、分割割合は0.5になります。2008年4月以降に離婚する場合であっても、2008(平成20)年3月以前から婚姻し、かつ国民年金第3号の方の場合、2008(平成20)年3月以前の部分は3号分割が適用されず、婚姻期間の全てを対象にしたい方は合意分割で年金分割する必要があります。

●「離婚」、年金分割のスタートはこれ

離婚を検討している、またはもう既に離婚したという方でも、離婚時の年金分割は請求期限(離婚した日の翌日から起算して**2年以内**)を過ぎていなければ、年金分割の請求をすることができます。では、その請求時に必要となるのが**按分割合**です。当事者間で既に合意して割合を決められているならいいのですが、決まらない場合や調停・審判の手続きをされた方は、日本年金機構に「**年金分割のための情報通知書**」を請求することができます。では、年金分割のための情報通知書とはいったいどんなものなのでしょうか、その内容や請求方法などについて解説していきましょう。

●情報通知書の請求

按分割合の範囲についての情報通知書の請求は、婚姻中、離婚後どちらでも請求可能です。当事者の2人が共同で請求した場合は、離婚の前後に関係なく、それぞれに送付されます。当事者のどちらか1人が請求した場合、婚姻中なら請求者のみに送付されます。一方、**離婚後は情報提供の請求があったことや情報内容を確認する必要があるため、請求者だけではなく、相手方にも送付**されます。従って離婚する前にご自身1人で請求すれば、相手方に送付されることはありません。しかし、同居中だと気づかれることもあるかも知れません。相手方に知られたくないなら、郵送ではなく年金事務所窓口で受け取るようにしたり、送付先を実家などに指定したりして、相手方が目にする事のないように気を付けましょう。請求してから交付までにかかる期間は、大体1~4週間程です。ある程度時間がかかることを見越して、計画的に請求しましょう。



(ワタシは分割もらえる側 ゆたか)

こんにちは !!

みなくさ社労士・FP事務所
 社労士事務所 HONEST 050-7116-8551
 多賀 貴志社会保険労務士事務所 06-6910-8317
 0749-27-3993
 西岡社会保険労務士事務所 0749-55-0963
 社会保険労務士中山貴之事務所 0749-59-5626
 野村社会保険労務士事務所 0749-62-2684
 前田直樹社会保険労務士事務所 0749-74-0347
 橋本将詞社会保険労務士事務所 075-755-0157
 大隈社会保険労務士事務所 0770-56-2778
 アール・オフィス松尾 077-514-2570
 タマキ社労士事務所 077-563-7095
 コンフィアンス社会保険労務士事務所 077-575-1115
 鈴木社労士事務所 077-583-9490



アフターコロナ
深緑は青空を創る

みなくさ社労士・FP事務所

特定社会保険労務士
 ファイナンシャルプランナー(GFP)

谷口 暢生

〒525-0047 滋賀県草津市追分3-23-18
 サンクリエート追分208
 TEL 050-7116-8551 FAX 050-3588-4512
 E-mail : n-taniguchi@minakusa-srpf.com
 https://minakusa-srpf.com/

コンテンツ

最低賃金2023

1面
その交通事故が
労災だったら(3)
2面
「人」の定着
3面
4面
やさしい年金

最低賃金 2023

今年も、10月から最低賃金が改定されます。今年度は、全国平均で41円(時給)引き上げ、1,002円となり、過去最大の引き上げ幅となる予定です。主な都道府県の最低賃金は次の通りです。

東京都: 1,113円	大阪府: 1,064円	京都府: 1,008円
滋賀県: 967円	福井県: 928円	岐阜県: 950円
兵庫県: 1,000円	奈良県: 936円	愛知県: 1,027円

《最低賃金の対象となる賃金》
 最低賃金を下回っていないかを確認する際は、次の手当を除いた賃金が最低賃金以上であることが必要となります。

- 1) 臨時に支払われる賃金
- 2) 1箇月月を超える期間ごとに支払われる賃金
- 3) 残業手当、休日出勤手当、深夜割増手当など通常の勤務時間を超えたときに支払われる割増賃金
- 4) 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

《最低賃金のチェック方法》
 最低賃金を下回っていないかどうかのチェックは、賃金の形態によって、次の通りとなります。

- 1) 時間給者 時間給 ≥ 最低賃金額
- 2) 日給者 日給 ÷ 所定労働時間 ≥ 最低賃金額
- 3) 月給者 月給 ÷ 1箇月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額

※ 1 箇月平均所定労働時間 = 年間所定労働日数 × 1日の所定労働時間 ÷ 12 箇月
 例) 年間所定労働日数 255日(年間休日110日) 1日の所定労働時間 8時間の事業所の月給者の最低賃金を月額に換算すると、
 (1 箇月平均所定労働 = 255日 × 8時間 ÷ 12 箇月)

東京都: 189,210円	大阪府: 180,880円	京都府: 171,360円
滋賀県: 164,390円	福井県: 157,760円	岐阜県: 161,500円
兵庫県: 170,000円	奈良県: 159,120円	愛知県: 174,590円

となります。
 ※なお、この記事を書いている段階では、最終決定ではありません。最終決定等につきましては、担当の社労士へお尋ねください。
 (タマキ)



箱館山
撮影 びわこの狸

その交通事故が労災だったら (3)

前回は交通事故の治療について記しました。今回は交通事故により休業した場合について話しましょう。

★労災保険の休業補償

- ・業務上または通勤上負傷し、または疾病にかかったこと
- ・療養のため労働することが出来ないこと
- ・賃金を受けていないこと



の3つの要件を満たす場合、休業4日目から休業(補償)給付および休業特別支給金が受けられます。

1日当たりの給付額は
・休業(補償)給付=給付基礎日額の60%
・休業特別支給金=給付基礎日額の20%の計80%です。

★自賠責保険からの休業損害

原則として1日6,100円、それ以上の収入があることを証明することにより1日19,000円を限度として支払われます。但し被害者の過失割合が70%以上ある場合は減額されます。また「傷害による損害」の場合、治療費・通院交通費等を含めた自賠責保険からの支払いの限度額は被害者1名につき120万円です。

★休業補償と休業損害の調整

交通事故が労災事故だった場合、被害者は労災保険に休業補償を請求することができますし、自賠責保険に休業損害を請求することもできます。但し2つの給付は同一事由による重複した給付のため支給調整が行われます。

具体的には、休業損害と休業の補償を目的とする休業(補償)給付は調整されますが、お見舞い金の性質がある休業特別支給金は調整されません。

ではどちらに請求すればいいのでしょうか。私はまずは労災保険に休業補償を請求し、その後、不足分を休業損害として請求するのが有利と思います。

- ・具体例を給付基礎日額10,000円のAさんでみますと
労災からの給付:休業補償給付6,000円 休業特別支給金2,000円
自賠責からの給付:休業損害10,000円

一見休業損害を請求するだけで休業の損失10,000円をカバーできそうですが、まず労災保険に請求することで計8,000円を受給。その後休業損害を請求すると休業補償給付との調整で6,000円は受け取れませんが、残りの4,000円は受け取れますので、計12,000円を受け取ることが出来ます。また休業損害の受取額を抑えることで、自賠責の上限120万円に余裕を持たせることも可能です。待機期間の3日間や有休を消化した日については100%の休業損害を受け取るのもいいかもしれませんね。個別の案件は担当社労士までご相談ください。



(ごろー)

「人」の定着に向けて・・・ Vol 90

前回まで、薩摩藩の郷中教育と取り上げましたが、今回から、「人望力」ということで数回、話を書かせていただきます。「人望」・・・「この人のためなら」と思わせることとして、色々な書籍が出版されています。いつも書かせていただく知識は、ほぼ私が読んだ書籍からのものになります。

今回は歴史の逸話を取り上げながらというところから「人望力の条件」(大和書房 童門 冬二 著)を参考に書かせていただきます。

黒田官兵衛の言葉
「四角な器にも円い器にも
水は器に応じて入る」

人は、「何をやるのか、何のためにやるのか」という知的な動機だけで行動を継続させるだけのテンションを維持することは難しいものです。そこで「だれのためにやるのか」という情的な動機が必要ではないか、それが、リーダーがもつ「人望力」というものです。

書籍では、その「人望力」の要諦を「人間通」「世間通」「金銭通」「人に対する影響力」「人間力」の5つに分け、歴史上の人物のエピソードを具体的な事例として紹介しています。

「人間通」・・・人に通じていること、すなわち人間というものをよく知っていること。人間に通じてこそ、相手に応じて見極めることができ、見極めてこそ、相手がどう動くかがわかる。上に立つ者は、人を叱って指導しなければならないが、怒るのではなく、相手のために叱るには、人を見極めることができる人間通でなければならない。

「人遣いの名人」と呼ばれた黒田如水、ある時、よく働くが一人よがり動作が乱暴だった若者が、大事にしている道具を壊してしまった。如水は、「こらしめのために、お前を三日間こうしておく」と柱にしぼった。でも、二時間ほどして、近くの村の代官に瓜をもっていけと、縄をほどく。帰ってきてまた縛る。三日間の間に何度も用事を命じては、終えると柱にしぼる。若者には意味がわからなかったが、如水が、自分の性格を戒めようとして根気を養うことが大事だと根気を引き出すために、罪を許すではなく、宣告どおり三日間しぼりつけにあっていくことに気づく。さらに、時折縄をほどいた理由を、腕に縄の跡がついたらかわいそうと如水のそこまでの心配りに驚く。起こしたことへの罰ではなく、行動を直させるための手立てとして柱にしぼる、しかも、腕に跡が残らないような配慮もする。怒って罰を与えるのではなく、叱って相手の行動を悟らせる。非常に大事ではあるが、難しいところと考えられる方は多いはず。



(しょうし)