

社会・労働保険の基礎知識

1. 事業所が加入しなければならない保険

(1) 労働者災害補償保険（労災保険）

業務上の事由または通勤による労働者の負傷・疾病・傷害または死亡等に対して、労働者やその遺族のために必要な保険給付を行う制度

(2) 雇用保険

労働者が失業した場合等に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な保険給付を行う制度

(3) 健康保険

病気や負傷、出産、死亡した場合等に、被保険者やその被扶養者のために必要な保険給付を行う制度

(4) 厚生年金保険

被保険者または被保険者だった人が老齢になった場合、在職中に病気や負傷で傷害をもち労働できなくなった場合、死亡した場合等に、加入者やその遺族に対して必要な保険給付を行う制度

2. 労働保険（労災保険＋雇用保険）の概要

	範 囲	保険料率	保険料の負担
労災保険	パートやアルバイト等を問わず、労働者全員に適用	1000分の3～103	全額事業主
雇用保険	1週間あたりの所定労働時間が20時間以上の労働者に適用（短時間就労者および派遣労働者の場合は31日以上雇用見込みがあること）	1000分の15.5or 17.5or18.5	事業主、労働者（高齢者分は免除）
一般拠出金	（アスベストで苦しんでいる方への救済金）	1000分の0.05	全額事業主

※原則として、いずれも「事業主」「事業主と同居の親族」「役員」等は適用除外

(1) 申告と納付

- ・4月1日から翌年3月31日までの当初に概算で保険料を決めて納付しておき、保険年度末に賃金総額が確定したところで精算するという方法をとる。したがって、前年度またはそれ以前から既に労働保険に加入している事業主は新年度の概算保険料を納付するための申告・納付と前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きが必要となる。概算保険料は通常の場合、前年度に支払った賃金総額によって算定する。

（この手続きは毎年6月1日から7月10日までの間に行う）

- ・納付すべき概算保険料の額が40万円以上の場合には分割納付が可能

(2) 労働保険事務組合

厚生労働省により認可された団体で、事業主の委託を受けて、事業主の代わりに労働保険の申告納付や雇用保険の各種届出等を行う。

○委託することによるメリット

- ・事業主等であっても労災保険への特別加入が可能
- ・概算保険料の額にかかわらず、概算保険料の分割納付が可能

○委託できる事業主の範囲

- ・金融業・保険業・不動産業・小売業……常用労働者数が50人以下の事業主
- ・卸売業・サービス業……常用労働者数が100人以下の事業主
- ・その他の業種……常用労働者数が300人以下の事業主

3. 労災保険の認定・給付

(1) 業務災害

- ・業務遂行性があること
使用者の支配下において発症した負傷・疾病等であること
- ・業務起因性があること
その発症と業務との因果関係があること

(2) 通勤災害

- ・原則として、「住居」と「就業場所」の往復であること
- ・合理的な経路・方法であること

(3) 保険給付の内容（主なもの）

- ・療養（補償）給付
労働者が、業務災害または通勤災害による傷病により療養を必要とする場合に行われる。原則として、傷病が治癒するまで無料で診療が行われる。
- ・休業（補償）給付
業務災害または通勤災害による傷病により、労働者がその療養のために働くことができず、そのために賃金を受けていない日が4日以上に及ぶ場合に休業4日目から支給される。

(4) 過労死・過労傷害と労災

- ・脳・心臓疾患による事故の場合、本人の病歴や私生活の状況、時間外・休日労働時間、最近6ヶ月の仕事の緊張度・難易度等を総合勘案して労災認定の要否の判断が行われるが、中でも最近6ヶ月は時間外・休日労働時間が最も重要な判断要素とされる傾向にある。

4. 雇用保険の給付

(1) 基本手当

- ・雇用保険被保険者が失業した場合に支給されるが、原則として「離職日以前2年間に、被保険者期間が通算して12ヶ月以上」あることが必要。
離職日から遡って1ヶ月ごとに区切っていき、このようにして区切られた各期間に賃金支払の基礎となった日数が11日以上あるものを被保険者期間の1ヶ月間として計算し、その日数が11日未満のものは被保険者期間としてカウントできない。

(2) 受給資格の決定と失業の認定

- 基本手当を受給するためには、職業安定所へ①離職票を提出 ②求職の申込を行う ③指定された日（4週間に1回）に出頭して失業の認定を受ける等の手続きが必要。

(3) 所定給付日数と受給期間

- ・所定給付日数……離職時における年齢、離職理由、被保険者であった期間等により決定。
- ・受給期間……原則として、離職日の翌日から起算して1年間

(4) 主な給付金

①高年齢求職者給付金（離職時年齢が満65歳以上の場合）

満65歳到達以降の離職により失業給付を受ける場合、基本手当ではなく「高年齢求職者給付金」という名称で受け取ることになる。高年齢求職者給付金の場合、「一時金」として支給されることになっている。また、所定給付日数は、雇用保険被保険者期間が1年未満の者は「30日」、1年以上の者については「50日」と決められているのみで、離職理由によって所定給付日数が変わることはない。

②高齢者雇用継続基本給付金

60歳以上65歳未満の被保険者が、「60歳到達時の賃金の75%未満」に低下した状態で雇用されているときに、最大の場合、60歳以降の賃金の15%が被保険者に対し支給される。但し、被保険者であった期間が5年以上であることが必要。

「支給額 = (−183/280 × 60歳以降の支給額) + (137.55/280 × 60歳時点の支給額)」

③育児休業基本給付金

1歳（一定の場合は1歳6ヶ月）に満たない子を養育するため育児休業をする被保険者に対し、休業開始前の賃金の30%が支給される。

④育児休業者職場復帰給付金

育児休業基本給付金の支給を受けることができる被保険者が、休業前から雇用されていた事業主に休業終了後引き続き6ヶ月間雇用されたときに支給される。

※育児休業給付は「育児休業中」と「職場復帰後」に分けて支給されているが、法改正により、平成22年4月1日以降に育児休業を開始する者については給付金を統合して全額育児休業期間中に支給されることになった。すなわち平成22年3月31日までに育児休業を開始する者は、従来通り育児休業基本給付金として育児休業中に30%、職場復帰して6ヶ月経過後に育児休業者職場復帰給付金として20%支給される。

5. 健康保険のあらまし

(1) 適用事業

「法人」及び「個人経営者の事業所で常時5人以上の従業員を使用するもの」等は、強制適用事業所となる。但し、個人経営の農林水産業・飲食業・ホテル業・理美容業・レジャー等のサービス業等は非適用業種とされているため、使用する従業員数にかかわらず強制適用事業所には該当しない。

(2) 被保険者の範囲

適用事業所に使用されている人は、適用除外されている者を除いて全員被保険者となる。

○ 適用除外される者

- ・2ヶ月以内の期間を定めて臨時に使用される者
- ・国民健保組合に使用される者
- ・日々雇い入れられる者
- ・満75歳以上の者
- ・季節的な業務に4ヶ月以内の契約で使用されるもの
- ・その他

※パートやアルバイトでも、「1日または1週の労働時間」及び「1ヶ月の労働日数」がともに通常の社員の4分の3以上であれば、事業主や本人の希望の有無にかかわらず適用となる。

(3) 標準報酬

被保険者が受ける給与総支給額をいくつかの等級に区分してあてはめたもの。

これを基に保険料額や各種給付金額等が決定される。

○標準報酬の対象となるもの

基本給、通勤手当、能率手当、家族手当、残業手当、精勤手当、年4回以上の賞与等

○標準報酬の範囲から除かれるもの

退職金、見舞金、出張旅費、会社創立記念の金一封、大入袋、年3回以下の賞与等

(4) 標準報酬の算定方法

○定時決定

毎年1回、7月1日現在で在籍する被保険者の給与総支給額（4～6月の間に支給されたもの）を「算定基礎届」に記入して提出する。その1ヶ月あたりの平均額により標準報酬を決定し、その年の9月分より適用。

○随時改定

被保険者の固定賃金が上昇したり下降したときに提出する「標準報酬月額変更届」により、3ヶ月後から新しい標準報酬に改める。具体的には、次の全てに該当する場合にこの届出が必要となり、標準報酬が決定されることとなる。

- ・ 固定的賃金（基本給・通勤手当・家族手当・日給や時間給の単位等）の変動または賃金体系の変更（時間給から月給への変更等）があること
- ・ 変更月以降3ヶ月のいずれの月も、賃金支払基礎日数が17日以上であること
- ・ 3ヶ月間に受けた賃金総支給額の平均額が、現在の標準報酬と比べて2等級以上の差があること

(5) 社会保険料の仕組み

- ・ 社会保険料＝健康保険料（介護保険料）＋厚生年金保険料

- ・ 社会保険料の計算

健康保険料＝標準報酬月額（標準賞与額）×健康保険料率

介護保険料＝標準報酬月額（標準賞与額）×介護保険料率

厚生年金保険料＝標準報酬月額（標準賞与額）×厚生年金保険料率

- ・ 社会保険料の負担・・・労使折半

- ・ 社会保険料の徴収・納付・・・事業主

- ・ 育児休業期間中の社会保険料免除（届出することにより被保険者、事業主負担共に）

対象者・・・3歳未満の子を養育する者

免除される期間・・・育児休業開始から終了日の翌日が属する月の前日まで

6. 健康保険の給付

(1) 療養の給付

業務外の事由で病気・ケガをしたときは、健康保険被保険者証を保険医療機関の窓口へ提出して治療を受けることができる。

給付額・・・被保険者・被扶養者ともに7割額（一部負担金は3割）

未就学児は8割額（一部負担金は2割）

(2) 高額医療費

1ヶ月の医療費の自己負担額が一定の金額（自己負担限度額）を超えたとき、請求により後で医療費が払い戻される。

	1. 通常の場合	2. 多数該当の場合
被保険者の区分	自己負担限度額	自己負担限度額
一般	80,100 円 + (総医療費 - 267,000 円) × 1%	44,400
上位所得者(診療を受けた月の標準報酬月額が 53 万円以上)	150,000 + (総医療費 - 500,000 円) × 1%	83,400
低所得者(市長村民税の非課税者)	35,400	24,600

○同一月に同一世帯(被保険者とその被扶養者)で 21,000 円以上の自己負担の診療が 2 件以上ある場合は、それぞれの診療の自己負担額を合算し、その金額が上記の 1・2 の基準を超えれば世帯合算高額療養費として払い戻されます。

(3) 傷病手当

①業務外の事由による病気やケガの療養のために働くことができない、②4 日以上仕事を休んでいる、③給与の支払いがない場合に、4 日目から 1 日つき、原則として標準報酬日額の 3 分の 2 の額が支給される。

(4) 出産育児一時金

妊娠 4 ヶ月以上(85 日以降)で出産したとき、原則として、1 児につき 42 万円が支給される(産科医療補償制度へ未加入の病院等で出産した場合等は 39 万円)

- ・平成 21 年 10 月からは、原則として、各医療保険者から直接病院等に出産育児一時金を支払う仕組みに改められた。
- ・出産にかかった費用が出産育児一時金の支給額(原則 42 万円)の範囲内にある場合には、その差額は後日、被保険者から保険者へ請求することになる。

7. 厚生年金のあらまし

- 適用事業………基本的に健康保険の適用を受ける事業所と同一
- 被保険者の範囲………基本的に健康保険の適用を受ける被保険者と同一
(但し厚生年金は満 80 歳まで)
- 標準報酬………健康保険の場合と同様(但し上限と下限が違う)
- 標準報酬の算定………健康保険の場合と同様

8. 年金給付(主なもの)

- ・国民年金
- ・**老齢基礎年金**
- ・障害基礎年金
- ・遺族基礎年金
- ・厚生年金
- ・**老齢厚生年金**
- ・障害厚生保険
- ・遺族厚生年金

(1) 老齢基礎年金

原則として、公的年金の加入期間が 25 年以上ある人に満 65 歳から支給(公的年金加入期間には、国民年金・厚生年金等の納付済み期間の他、第 3 号被保険者期間・免除期間・合算対象期間等を含む)

(2) 老齢厚生年金

老齢厚生年金の受給期間を満たした人で、かつ厚生年金に 1 ヶ月以上加入した人に対して、原則として満 65 歳から老齢基礎年金に上乘せする形で支給。

(3) 60歳台前半の老齢厚生年金

昭和36年4月1日（女性は昭和41年4月1日）以前に生まれた人で、厚生年金の被保険者期間が1年以上あり、老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている人に、60歳台前半に支給（支給開始年齢は生年月日により異なる）

※上記（2）（3）の年金は、在職中（厚生年金被保険者期間中等）は、年金額と給与・賞与額等に応じ、一部または全額支給停止となる場合がある