

**事業主の方に知っておいていただきたい
労務管理の基礎知識（基本のキ）**

2022年3月9日（水）

**社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久**

自己紹介

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)
生年月日 1955年(昭和30年)11月25日生(66歳)
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-23-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764
携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック: <https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

略歴

- 1978年3月 慶應大学卒業
- 1978年4月 日本火災海上保険株式会社
(現 損害保険ジャパン株式会社) 入社
- 2017年4月 損害保険ジャパン株式会社
「本社お客さま相談室」総括主幹
- 2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職
- 2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、
現在に至る

はじめに

おかげさまで、社労士・行政書士イノキュウも開業してから、約11カ月が経過することになりました。この間、本当にいろいろなことを体験させていただきましたが、今一度、原点にかえり自分がもし、社員を雇った場合、保険関係はどうしたらいいのか？と考えてみたところ、

はっきりを説明できないことに気が付きました。そこで、大慌てで作成したのがこのパワーポイントファイルです。

今から、その内容をご説明申し上げます。

これから、社員を雇う事業主様、社員を雇っているが、いまいち、この点がわかっていないという事業主様、イノキュウと一緒に頑張りましょう。

では、はじめます。よろしく、お願い申し上げます。

パンフレットダウンロードURLのご案内

トップページ ▶ 事業者の方にとっておいていただきたい 労務管理の基礎知識（基本のキ）

■ 事業者の方にとっておいていただきたい
労務管理の基礎知識（基本のキ）

■ 事業者のみならず 労働保険の成立手続はお済みですか



お気軽にお問合せください



☎ お電話でのお問合せ・相談予約
090-6483-3612
フォームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。
▶ お問合せ・ご相談フォーム

新着情報・お知らせ

- 2021/02/19
ホームページを公開しました
- 2021/02/18
「サービスのご案内」ページを更新しました
- 2021/02/17
「事務所概要」ページを作成しました

- ▶ トップページ
- ▶ 選ばれた理由
- ▶ サービスのご案内
 - ▶ 交通事故相談
 - ▶ クレーマー・ヘビークレーマー対策
 - ▶ 就業規則の作成及び見直し
 - ▶ 相談手続代行・遺言書原案作成
 - ▶ 障害年金の請求支援・助成金の申請支援
 - ▶ イノキュワサポートクラブ
- ▶ サービスの流れ
- ▶ お客さまの声
- ▶ 事例紹介

■ パンフレット（労働保険の成立手続はお済みですか・我が国の医療保険について）

労働保険の成立手続はお済みですか

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/040330-2.html>

我が国の医療保険について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuhoken/iryuhoken01/index.html



事業主のみなさま 労働保険の成立手続はお済みですか

事業主のみなさまへ

労働保険の成立手続は
お済みですか



厚生労働省・都道府県労働局
労働基準監督署・公共職業安定所

労働保険とは このような制度です

労働保険とは労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に、一体のものとして取り扱われています。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば適用事業となり、事業主は成立手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

労災保険とは

労働者が業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤が原因で負傷した場合、病気になった場合、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。



雇用保険とは

労働者が失業した場合や労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。また、失業の予防、労働者の能力の開発や向上その他労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。



労働保険の成立手続

成立手続等の方法

保険関係成立届、概算保険料申告書

労働保険の適用事業となった場合には、労働保険の保険関係成立届を所轄の労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）に提出しなければなりません。その後、当該年度分の労働保険料（保険関係が成立した日からその年度の末日までに労働者に支払う賃金の総額の見込額に保険料率を乗じて得た額）を概算保険料として申告・納付することとなります。

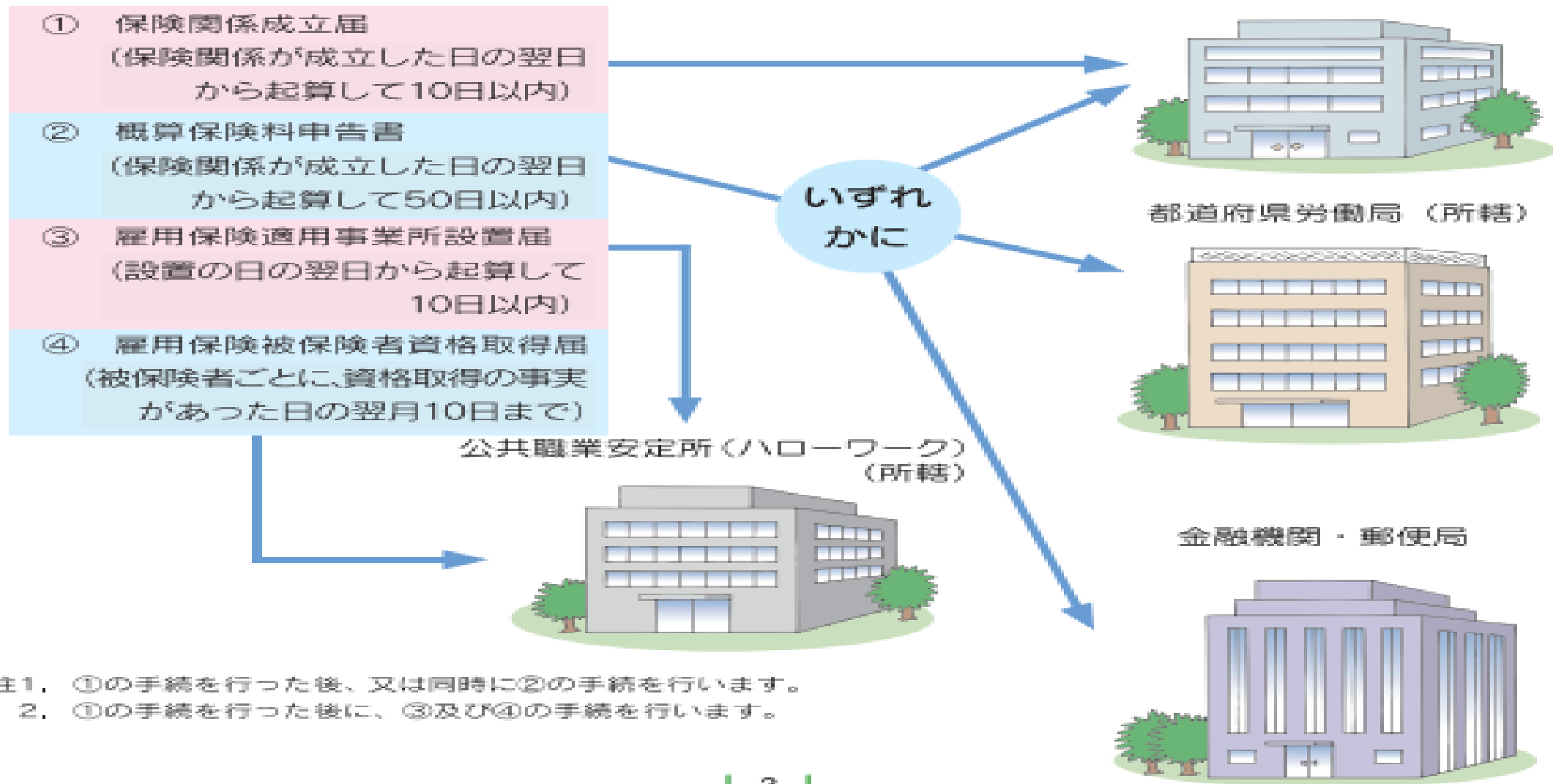
（保険関係成立届及び概算保険料申告書の記入方法については、P10～P11参照）

雇用保険適用事業所設置届、雇用保険被保険者資格取得届

雇用保険の適用事業となった場合は、上記のほかに、雇用保険適用事業所設置届（P12参照）及び雇用保険被保険者資格取得届（P13参照）を所轄の公共職業安定所（ハローワーク）に提出しなければなりません。

I 一元適用事業の場合

※一元適用事業とは、労災保険と雇用保険の保険料の申告・納付等に関して両保険を一元的に取扱う事業です。



- 注1. ①の手続を行った後、又は同時に②の手続を行います。
注2. ①の手続を行った後に、③及び④の手続を行います。

II 二元適用事業の場合

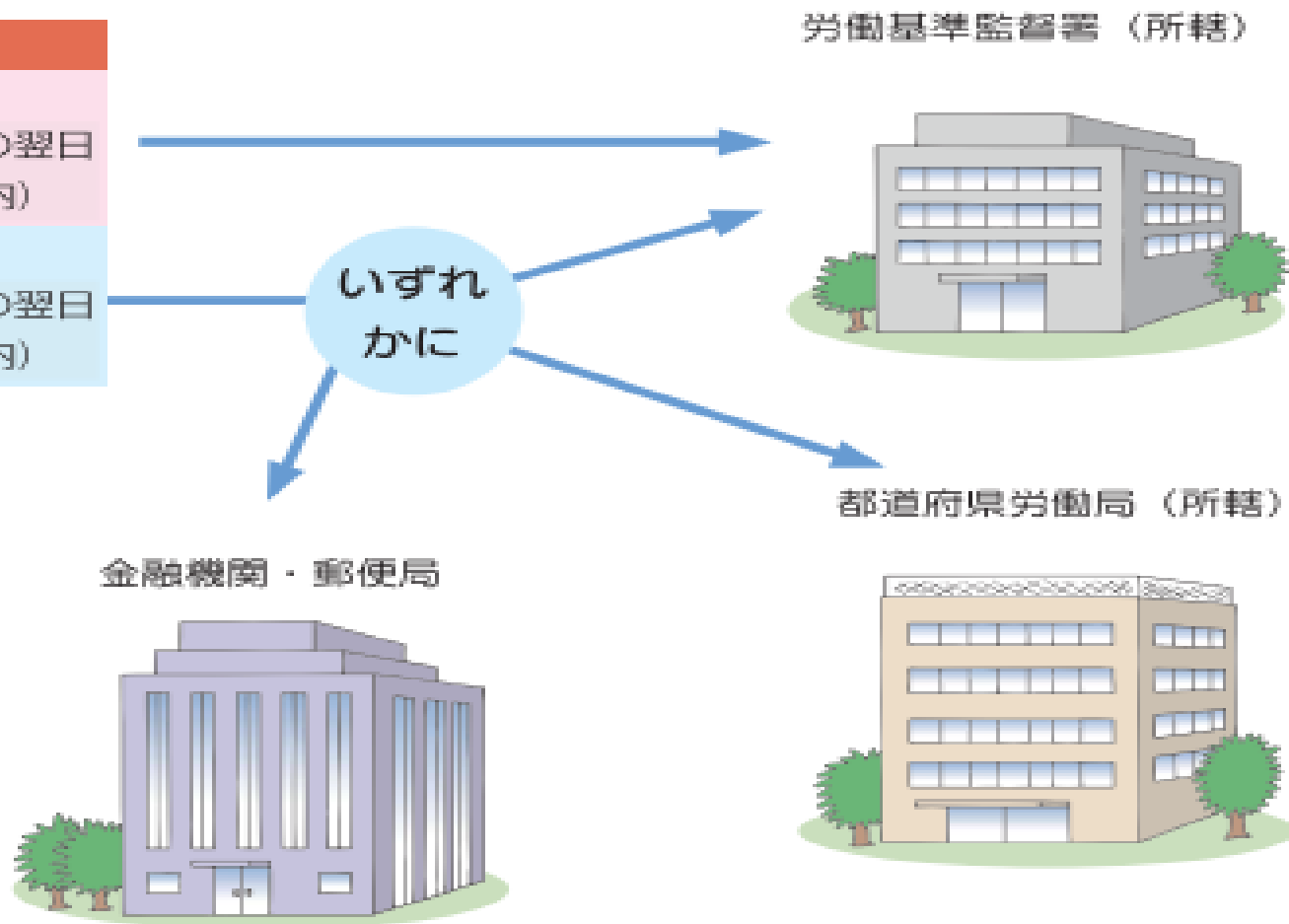
※二元適用事業とは、事業の実態から、労災保険と雇用保険の適用を区別する必要があるため、両保険の保険料の申告・納付等を二元的(別々)に行う事業です。

一般的に、農林水産業・建設業等が二元適用事業となり、それ以外の事業が一元適用事業となります。

1. 労災保険に係る手続

- ① 保険関係成立届
(保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)
- ② 概算保険料申告書
(保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)

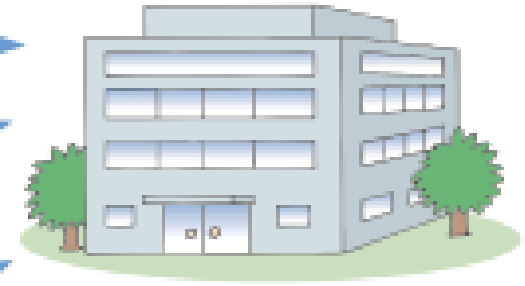
注. ①の手続を行った後、又は同時に②の手続を行います。
公共職業安定所(ハローワーク)では手続を行えません。



2. 雇用保険に係る手続

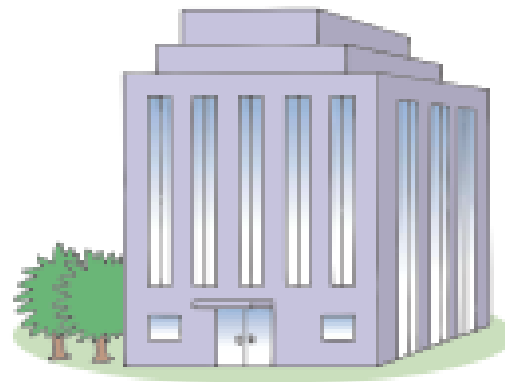
- ① 保険関係成立届
(保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)
- ② 概算保険料申告書
(保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)
- ③ 雇用保険適用事業所設置届
(設置の日の翌日から起算して10日以内)
- ④ 雇用保険被保険者資格取得届
(被保険者ごとに、資格取得の事実があった日の翌月10日まで)

公共職業安定所(ハローワーク)
(所轄)

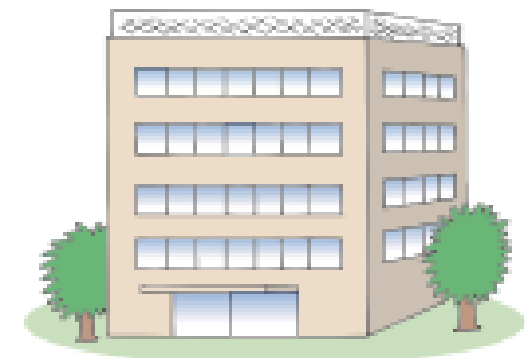


いずれかに

金融機関・郵便局



都道府県労働局(所轄)



注. ①の手続を行った後、又は同時に
②～④の手続を行います。
②の手続は公共職業安定所(ハローワーク)では行えません。

労働保険料の申告・納付

労働保険の年度更新

労働保険の保険料は、その年度における申告の際に概算で申告・納付し、翌年度の申告の際に確定申告の上、精算することとしており、事業主には、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付していただくこととなります。

これを「年度更新」といい、法定の申告期間内に、労働基準監督署、都道府県労働局及び金融機関で手続を行っていただくこととなります。

(注) 公共職業安定所（ハローワーク）では申告・納付を取り扱っておりませんのでご注意ください。

労働保険料の延納（分割納付）

概算保険料額が40万円（労災保険又は雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円）以上の場合又は労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している場合は、下記のとおり労働保険料の納付を3回に延納（分割納付）することができます。

ただし、一般拠出金（P27参照）については、延納（分割納付）することができません。

	4/1～5/31に成立した事業場			6/1～9/30に成立した事業場	
	第1期（初期）	第2期	第3期	第1期（初期）	第2期
期 間	成立した日 ～7.31	8.1～11.30	12.1～3.31	成立した日 ～11.30	12.1～3.31
納期限	成立した日 から50日	10月31日	翌年1月31日	成立した日 から50日	翌年1月31日

	翌年度以降の納期限等		
	第1期（初期）	第2期	第3期
期 間	4.1～7.31	8.1～11.30	12.1～3.31
納期限	7月10日	10月31日	翌年1月31日

※納期限に該当する日が土・日・祝日である場合は、その次の開庁日が納期限となります。

- ◎労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している事業場は、第2期、第3期の納期限がそれぞれ原則として11月14日、翌年2月14日となります。
- ◎継続事業で10月1日以降に成立した事業については、分割納付が認められませんので、成立した日から3月31日までの期間の保険料を一括して納付していただくことになります。
- ◎有期事業については、事業の全期間が6ヶ月を超え、かつ、概算保険料の額が75万円以上のものはおおむね上記に準じた方法で分割納付が認められます。
- ◎年度更新の時期が社会保険の算定基礎届の提出時期と重なりますので、手続の準備はお早めをお願いします。

増加概算保険料の申告・納付

概算保険料申告書を提出したのちに、年度の中途において、事業規模の拡大等により賃金総額の見込額が当初の申告より2倍を超えて増加し、かつ、その賃金総額に基づく概算保険料の額が申告済の概算保険料よりも13万円以上増加する場合は、増加額を増加概算保険料として申告・納付してください。

保険料の算定方法

労働保険料の額は、原則として以下により算出されます。

(全ての労働者に支払った賃金の額(賃金総額)※) × (保険料率)

※雇用保険については、被保険者でない者の賃金は除かれます。

労働保険料の負担割合

労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額に保険料率（労災保険率＋雇用保険率）を乗じて得た額です。そのうち、労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担になります。

（労災保険率）事業の種類により $\frac{2.5}{1000}$ から $\frac{88}{1000}$ までに分かれています。（P14参照）

（雇用保険率）雇用保険率及び事業主と被保険者（労働者）との負担の内訳はP15のとおりです。

例

食料品・日用品等の小売業を営んでいて、労働者に支払う一年間の賃金が330万円（毎月20万×12ヵ月、賞与45万×2回）の場合

小売業についての労災保険率は3/1000（卸売業・小売業）、雇用保険率は9/1000（一般の事業）ですので、（労働保険料）＝（賃金総額）×（労災保険率＋雇用保険率）により労働保険料は、39,600円〔＝3,300,000×（3/1000＋9/1000）〕となります。

また、この場合、事業主負担分は、雇用保険の被保険者負担分を除いた分となります。

雇用保険の被保険者負担分は、賃金額に被保険者負担率を乗じることにより、毎月600円（＝200,000×3/1000）、賞与時1,350円（＝450,000×3/1000）となり、一年間分の合計は9,900円（＝600×12月＋1,350×2回）となります。

したがって、事業主負担分の労働保険料は、29,700円（＝39,600－9,900）となります。

（注）労災保険率及び雇用保険率は事業の種類によって異なります。

事務処理の委託・代理の制度

これらの事務処理については、労働保険事務組合に委託する制度（P28参照）や社会保険労務士に代理させる制度があります。

労災保険の基礎知識

✓ 労災保険は、国籍、年齢、雇用形態、雇用期間問わず労働者として雇用した時点（保険関係が成立した時点）で加入義務が発生。

✓ 労災保険の成立は、企業単位ではなく、「事業所単に」で成立するので、原則としてその都度加入手続が必要。ここでの「事業所」とは、一定の場所において一定の組織のもとに行われる一体的な経営活動のこと。

例) ○○営業所、××支店

✓ 「事業所単位」として成立するので、雇用保険や社会保険と異なり従業員ごとの加入手続は不要。

✓ 労災保険は、「継続事業」と「有期事業」の2種類に分けれる。

・ 継続事業 ⇒ 事業の期間が予定されていない事業のことをいい、工場、商店、事務所等「一般企業」が該当。

・ 有期事業 ⇒ 事業の期間が予定されている事業のことをいい、建設の事業や立木の伐採の事業が該当。

例) ○○工事現場の工事期間

労災保険料

✓ 労災保険料は、厚生労働省が公表している「労災保険率表」に基づき、各業種ごとに保険料率が定められている。（毎年4月1日に改定）

✓ 労災保険料は、全額会社負担となり、毎年7月10日までに保険料を納付する。

✓ 労災保険料の算出式は以下のとおり。

算出式（一般）：1年度中（4月1日～3月31日分）の賃金総額 × 労災保険率

算出式（建設業）：工事の請負金額 × 労務比率 = 賃金総額・・・①

賃金総額（①） × 労災保険率

✓ 異なる事業を行っている場合、それぞれ労災保険率が異なるので注意。

場合 例：不動産業（1,000分の2.5）と建設業（1,000分の9～）の

雇用保険の基礎知識

✓ 雇用保険は、以下の要件を満たす場合は、加入義務が生じる。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上の雇用の見込みがあること

✓ 基本的に国籍や年齢は問わないが、「昼間学生」は加入対象外。

⇒ ただし、「卒業見込証明書」を有するものであって、卒業後も同一の企業に就職する場合等は対象。

✓ 雇用保険も、労災保険と同様原則として「事業所単位」で成立するが、各従業員ごとに加入の手続きが必要。

⇒ 「事業所単位」について、以下の要件を満たしている場合は、「事業所の非該当承認」を受けることで適用事業所から除外することが可能。

- ・ 事業所の規模が一定程度小さいこと（概ね50人未満）
- ・ 労災保険料や雇用保険料の計算、徴収を本社一括で行っていること
- ・ 法定三帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）の管理、備え付けを本社一括で行っていること

雇用保険料

✓雇用保険料は、毎年4月1日に改定され、以下の業種ごとに保険料率が定められている。

〈令和3年度 雇用保険料率〉

令和3年度の雇用保険料率

事業者の種類	負担者	② 事業主負担			①+② 雇用保険料率
		① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
(2年度)		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		4/1,000	7/1,000	3/1,000	11/1,000
(2年度)		4/1,000	7/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業		4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000
(2年度)		4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和2年度の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030212保01

✓雇用保険料の算出式は、労災保険料と同様だが、雇用保険料の場合は一部従業員の負担が生じるため、毎月の給与から控除する。

労働保険料の納付（労働保険年度更新）

✓労働保険料（労災保険料＋雇用保険料）は、毎年7月10日までに一括して保険料を納付する。（例外：二元適用事業）

✓労災保険と雇用保険をまとめて1つの保険番号で成立させる事業を「一元適用事業」、建設業、農林水産業等、別々に成立させる事業を「二元適用事業」という。

✓労働保険料は、1年度（4月1日～3月31日までの分）の賃金総額に保険料率を乗じて算出するため、1年度分を「概算保険料」として納付し、翌年度に「確定保険料」を算出し、概算保険料と精算する。この手続を「労働保険年度更新」といい、この流れを毎年くり返し行う。

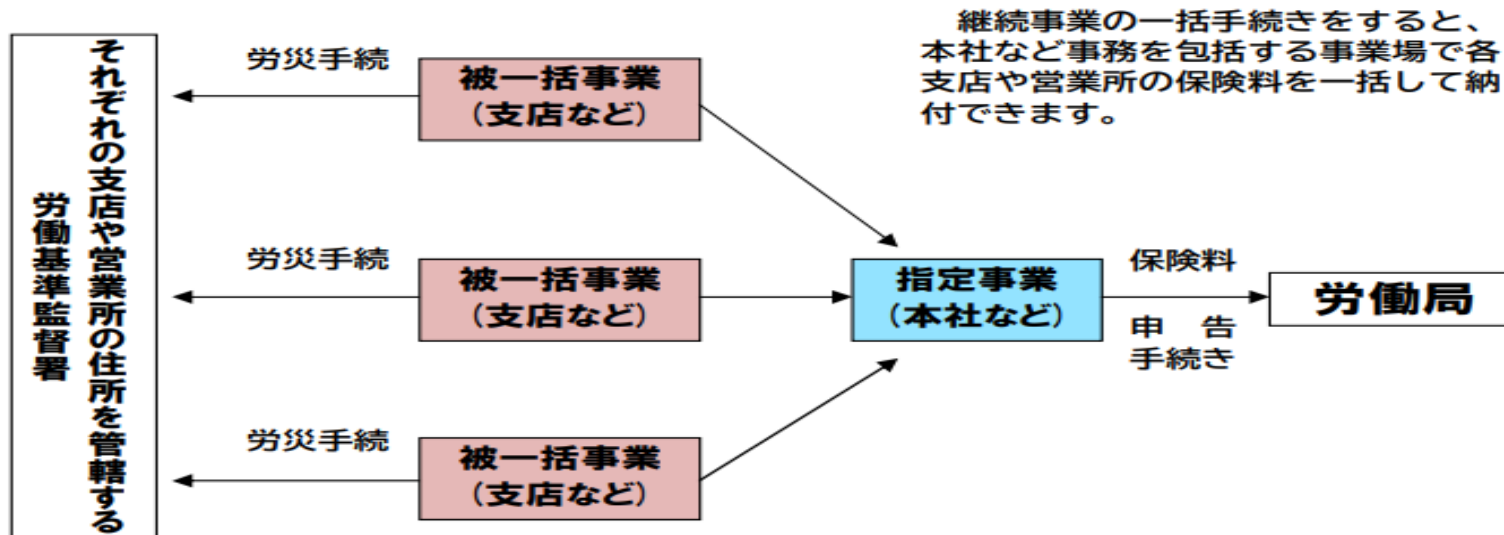


この「労働保険年度更新」における保険料の申告と納付をしているか否かが、各種許認可・更新や行政機関からの調査にて重要！！

労働保険料の継続一括

✓ 次の要件を「全て」満たす場合は、「労働保険料の納付手続き」について本社で一括して納付及び申告が可能。（以下の図は厚生労働省資料より）

- (1) 継続事業であること
- (2) 指定事業（本社）と被一括事業（支社や営業所）の事業主が同じこと
- (3) それぞれの事業が同じ「保険関係（一元適用事業または二元適用事業）」であること。
- (4) それぞれの事業が、「労災保険料率表」による「事業の種類」が同じこと



- ・ 継続事業の一括手続きをしても、労災請求は各支店や営業所を管轄地域とする労働基準監督署へ提出します。
- ・ 請求時に使用する労働保険番号は指定事業(本店など)の保険番号を記入します。

✓

日本の公的保険制度

✓ 主な日本の公的保険制度は、「労災保険」、「雇用保険」、「健康保険」、「国民年金」、「厚生年金保険」、「介護保険」の6つ。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用要件

✓ 社会保険は、「強制適用事業所」と「任意適用事業所」に分かれる。適用要件はそれぞれ以下のとおり。

- ・ 強制適用事業所 ⇒ ① 常時 5 人以上の従業員を使用する、
法定 16 業種に該当する個人事業所
② 法人

- ・ 任意適用事業所 ⇒ ① 常時 5 人未満の従業員を使用する個人事業所
② 常時 5 人以上の従業員を使用し、
かつ法定 16 業種に該当しない個人事業所

✓ 支社や営業所等は、本社で人事、給与等が集中的に管理されている等の要件を満たせば、本社で一括して適用とすることが可能

社会保険（厚生年金・健康保険）への 加入手続きはお済みですか？

加入義務について

○次の事業所は、厚生年金保険・健康保険への加入が**法律で義務づけられています。**（強制適用事業所）

すべての法人事業所
（被保険者1人以上）

個人事業所
（常時従業員を5人以上雇用している）

- ※法人事業所であっても、学校法人の事業所は私立学校職員共済制度 に加入することになります。
- ※製造業、鉱業、電気ガス業、運送業、貨物積卸し業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒体斡旋業、集金案内広告業、清掃業、土木建築業、教育研究調査業、医療事業、通信報道業、社会福祉事業の16業種については、常時従業員を5人以上雇用している個人事業所も対象となります。（サービス業の一部、農林業、水産業、畜産業、法務などの事業所は対象となりません。）
- ※強制適用事業所以外の事業所でも、一定の条件を満たせば厚生年金保険・健康保険に加入することができます。（任意適用事業所）

- 厚生年金保険・健康保険は、**会社（事業所）単位で適用となります。**
- 適用事業所に使用される人で、以下に該当する人は、すべて厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

社会保険の被保険者/パートタイマー・アルバイトの加入要件

■社会保険の被保険者

✓ 社会保険の適用事業所に常時使用される方は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、被保険者に該当。

⇒ 「常時使用される」とは、雇用契約書の有無などとは関係なく、適用事業所で働き、労務の対償として給与や賃金を受けるという使用関係が常用的であることをいう。役員もこの考え方を準用。

■パートタイマー・アルバイトの加入要件

✓ 「1週間の所定労働時間」および「1か月の所定労働日数」が正社員と比べて「4分の3」以上である方。

✓ 被保険者数が常時501人以上の事業所は、以下のとおり。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 学生でないこと

⇒ 「2022年10月」より「101人以上」に大幅緩和予定。

要件早見表

対象	要件	平成28年10月～（現行）	令和4年10月～（改正）	令和6年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して 2カ月を超えて 使用される見込み	継続して 2カ月を超えて 使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

被保険者の適用除外

■被保険者の適用除外

被保険者とされない人	被保険者となる場合
日々雇い入れられる人	1か月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる。
2か月以内の期間を定めて使用される人	所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる。
所在地が一定しない事業所に使用される人	いかなる場合も被保険者とならない。
季節的業務（4か月以内）に使用される人	継続して4か月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。
臨時的事業の事業所（6か月以内）に使用される人	継続して6か月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。

※ 「2か月以内の期間を定めて使用される人」について、2022年10月より以下の法改正が施行予定。

- ・改正前：所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合
- ・改正後；所定の期間を超えて引き続き使用されることが見込める場合

⇒ 「見込まれる場合」とは、労働条件通知書にて「契約を更新する」または「更新する場合がある」ことを指す。

厚生年金保険・健康保険の加入要件の主な違い

■厚生年金保険・健康保険の加入要件の主な違い

✓健康保険は「75歳」まで、厚生年金保険は「70歳」までの年齢制限がある。

⇒厚生年金保険のみ、老齢年金の受給要件が満たない場合は任意加入制度ある。

✓70歳以上でも、算定基礎届等一定の手続は必要なので注意。

社会保険の適用関係について①

○雇用保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くのハローワーク等にお問い合わせ下さい。

就労属性は？

事業主
代表者・役員

加入不可※

※ ただし、使用人兼務役員（例えば、取締役・工事部長）について、就労実態等からみて労働者の性格が強く、雇用関係が明確に存在している場合には加入。

労働者

適用除外となる者以外

強制適用

適用除外となる者

適用除外

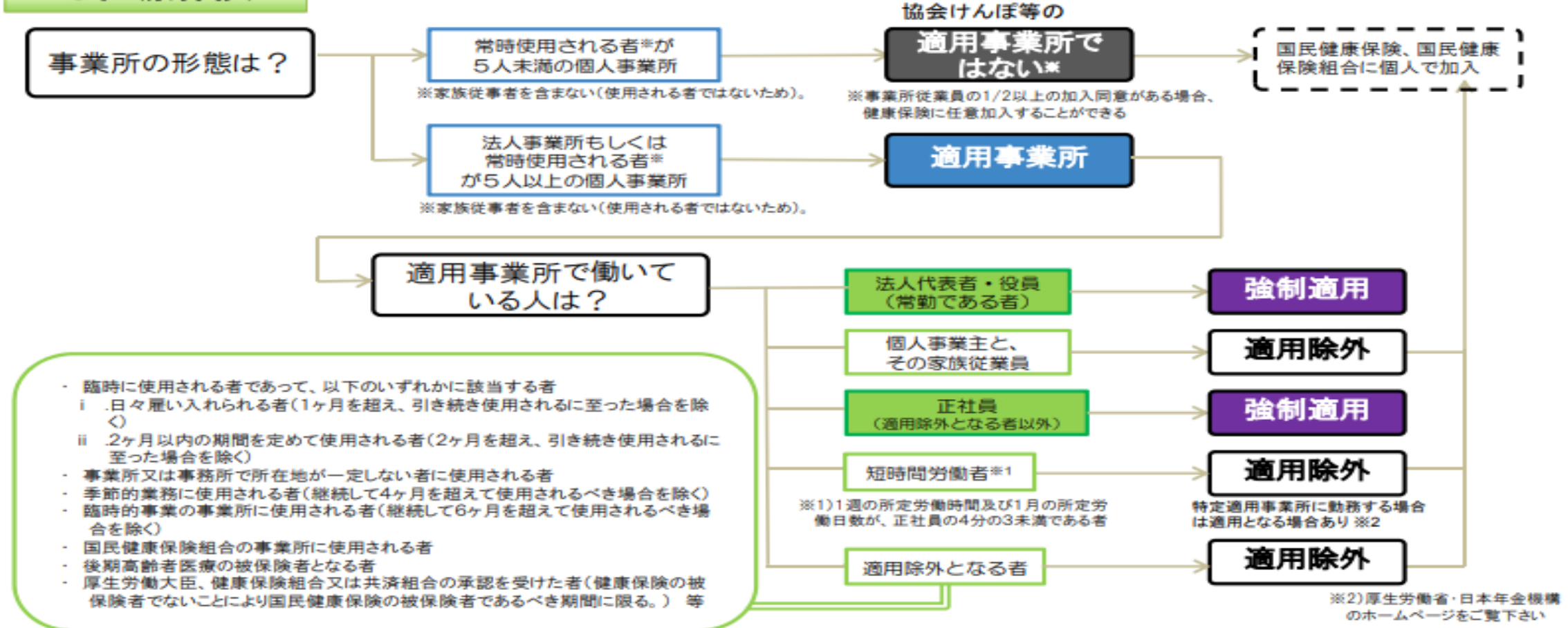
- ・ 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みがない者
- ・ 大学や専修学校の学生・生徒等であって厚生労働省令に定める者 等

- ・ 強制適用となる者は、雇用保険の被保険者となります。
- ・ ただし、労働者のうち、日々雇い入れられる者で、日雇雇用保険に加入する場合は、被保険者自らが届け出る必要があります。
- ・ 平成29年1月1日以降、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります。

社会保険の適用関係について②

○医療保険

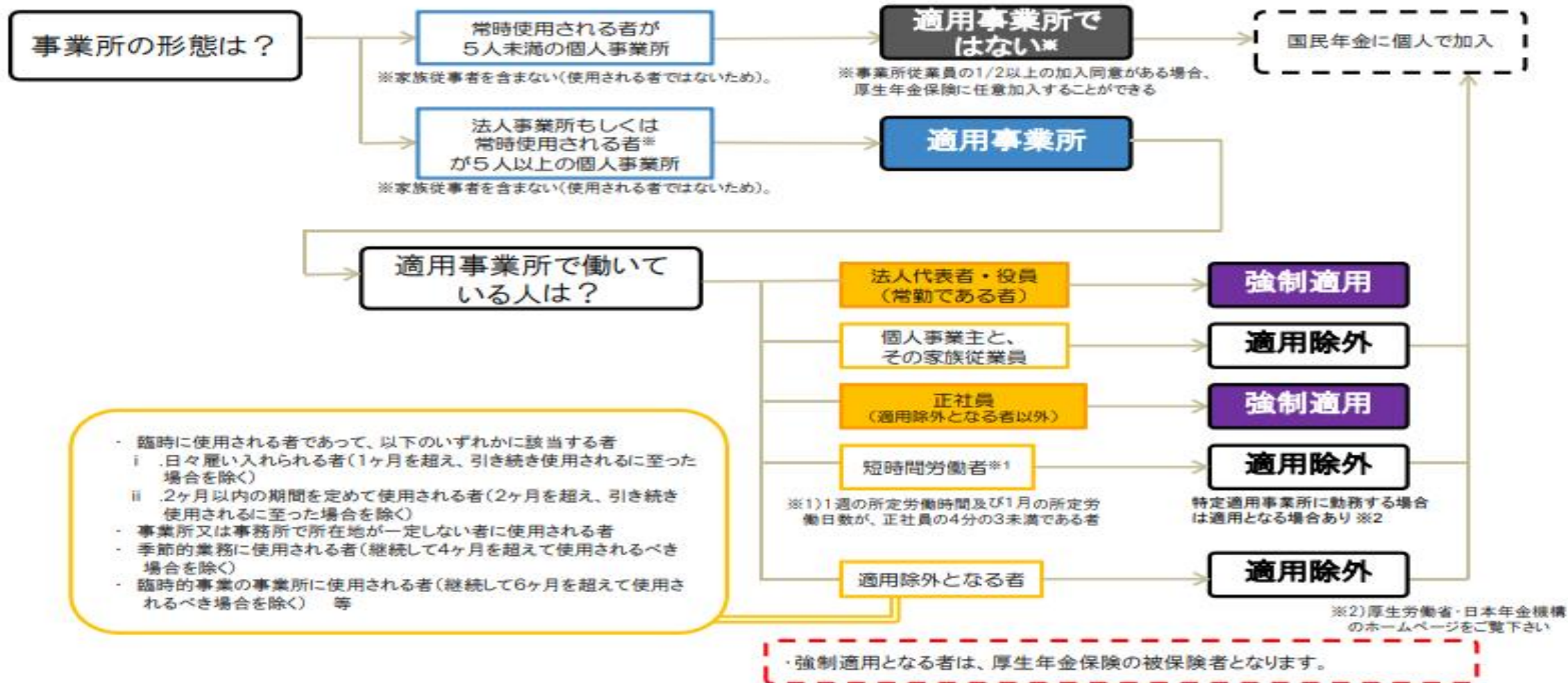
※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



- ・適用事業所に使用されるが適用除外となる者で、一定の条件を満たす者は、健康保険の日雇特例被保険者となります。
- ・強制適用となる者は、協会けんぽ、健康保険組合等の被保険者となります。
- ・強制適用となる者であっても、厚生労働大臣の承認を受けた場合は、健康保険の被保険者ではなく、国民健康保険組合の被保険者となることができます。
- ・生活保護を受給している者は国民健康保険の適用除外となります。

○厚生年金保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



社会保険料の納付

✓ 社会保険料は「標準報酬月額」という等級表によって定められており、被保険者は、この給与額をこの等級表にあてはめ、該当する社会保険料を控除する。

⇒ 等級表に当てはめた金額を控除するので、基本的には控除額は毎月固定。

⇒ 社会保険料は、当月分は翌月末までが納付期限となり、毎月下旬に日本年金機構から納付書（納入告知書）が届く。

例：2022年3月分の社会保険料の場合

- ・ 納付期限 ⇒ 2022年4月30日
- ・ 日本年金機構から納付書（納入告知書）が届く時期 ⇒ 2022年4月下旬

算定基礎届の届出

- ✓ 4月から6月に支払われた報酬月額（その月に支払われた1か月分の給与の総額）の平均額を基に、毎年1回社会保険料の見直しを行う手続き。
- ✓ 毎年7月1日から7月10日までの期間に管轄の年金事務センター（健康保険組合に加入している会社は、健康保険については健康保険組合に提出）に提出。
- ✓ 4月～6月に支払われた報酬月額の平均額に基づいて算出した社会保険料を、その年の9月から翌年8月までの1年間控除していく仕組み。

健康保険（我が国の医療保険について）

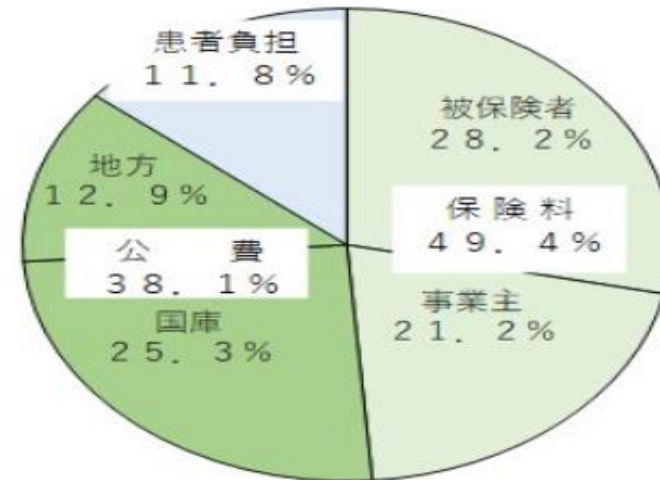
国民皆保険制度の意義

- 我が国は、国民皆保険制度を通じて世界最高レベルの平均寿命と保健医療水準を実現。
- 今後とも現行の社会保険方式による国民皆保険を堅持し、国民の安全・安心な暮らしを保障していくことが必要。

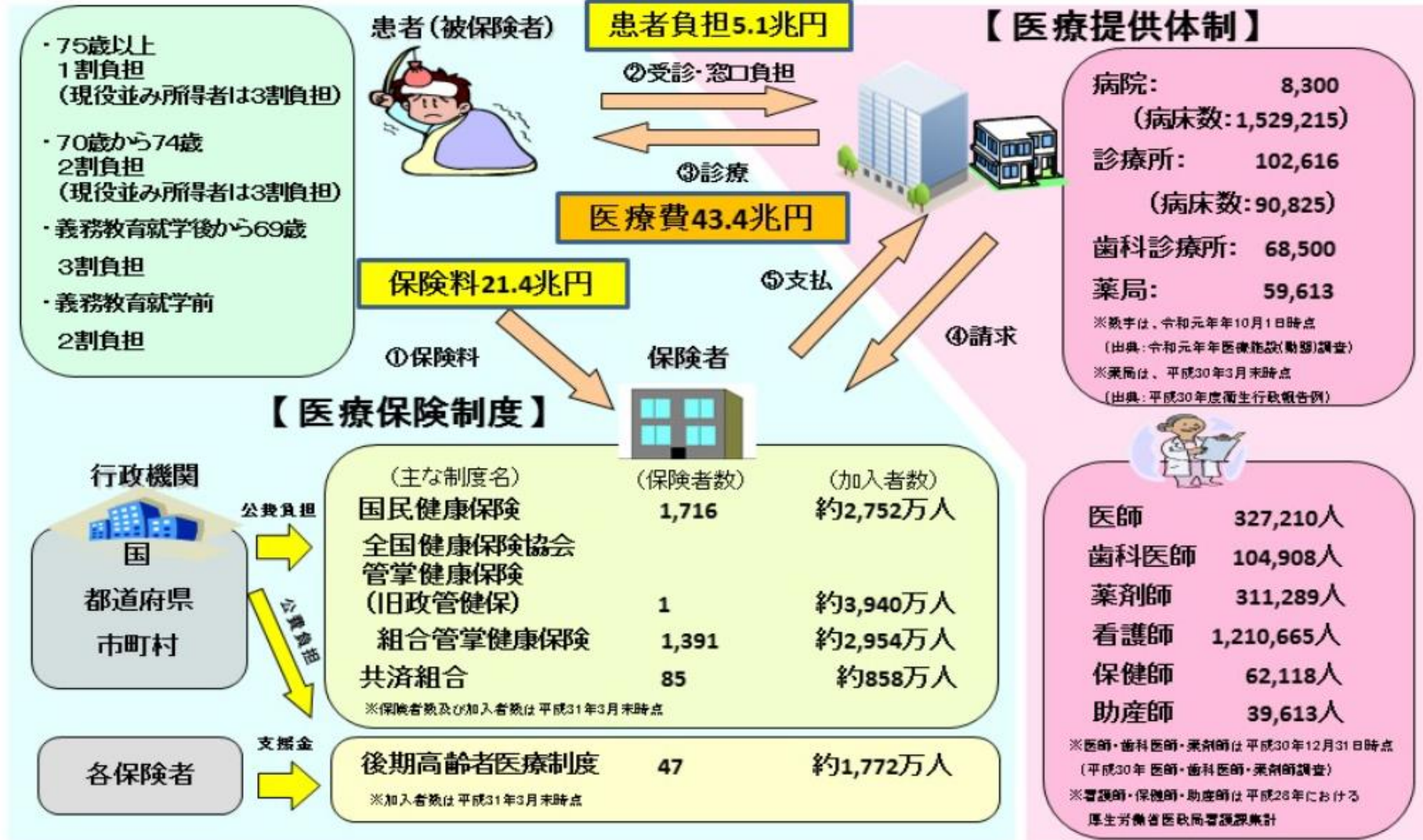
【日本の国民皆保険制度の特徴】

- ① 国民全員を公的医療保険で保障。
- ② 医療機関を自由に選べる。（フリーアクセス）
- ③ 安い医療費で高度な医療。
- ④ 社会保険方式を基本としつつ、皆保険を維持するため、公費を投入。

日本の国民医療費の負担構造(財源別) (平成30年度)



我が国の医療制度の概要

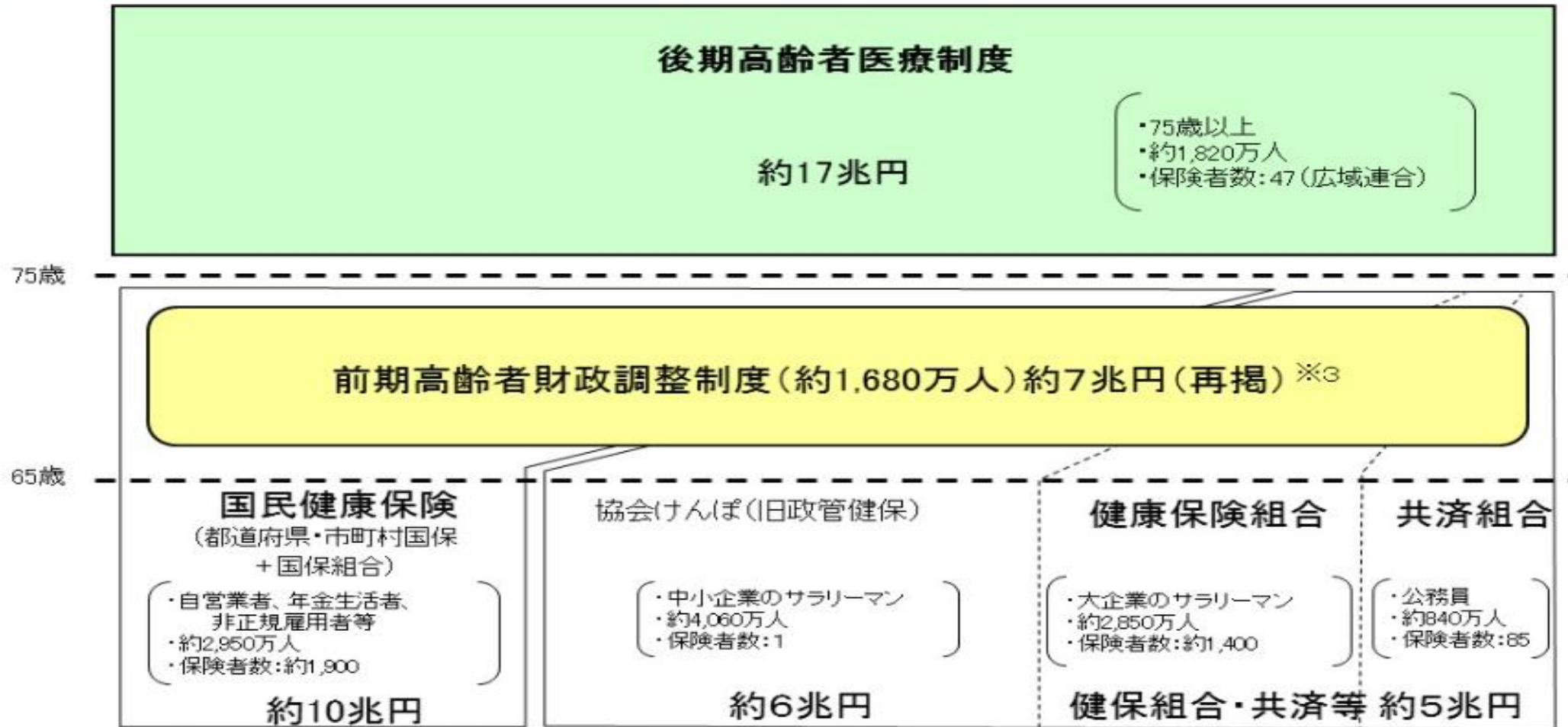


医療費の一部負担（自己負担）割合について

- それぞれの年齢層における一部負担（自己負担）割合は、以下のとおり。
- ・ 75歳以上の者は、1割（現役並み所得者は3割。）。
 - ・ 70歳から74歳までの者は、2割（現役並み所得者は3割。）。
 - ・ 70歳未満の者は3割。6歳（義務教育就学前）未満の者は2割。

	一般・低所得者	現役並み所得者
75歳	1割負担	3割負担
70歳	2割負担	
6歳 (義務教育就学後)	3割負担	
	2割負担	

医療保険制度の体系



※1 加入者数・保険者数、金額は、令和3年度予算案ベースの数値。

※2 上記のほか、法第3条第2項被保険者(対象者約2万人)、船員保険(対象者約10万人)、経過措置として退職者医療がある。

※3 前期高齢者数(約1,680万人)の内訳は、国保約1,230万人、協会けんぽ約340万人、健保組合約100万人、共済組合約10万人。

各保険者の比較

	市町村国保	協会けんぽ	組合健保	共済組合	後期高齢者 医療制度
保険者数 (平成31年3月末)	1,716	1	1,391	85	47
加入者数 (平成31年3月末)	2,752万人 (1,768万世帯)	3,940万人 (被保険者2,376万人 被扶養者1,564万人)	2,954万人 (被保険者1,672万人 被扶養者1,282万人)	858万人 (被保険者454万人 被扶養者404万人)	1,772万人
加入者平均年齢 (平成30年度)	53.3歳	37.8歳	35.1歳	32.9歳	82.5歳
65～74歳の割合 (平成30年度)	43.0%	7.5%	3.3%	1.4%	1.8%(※1)
加入者一人当たり 医療費(平成30年度)	36.8万円	18.1万円	16.0万円	15.9万円	94.2万円
加入者一人当たり 平均所得(※2) (平成30年度)	88万円 (一世帯当たり 137万円)	156万円 (一世帯当たり(※3) 258万円)	222万円 (一世帯当たり(※3) 391万円)	245万円 (一世帯当たり(※3) 461万円)	86万円
加入者一人当たり 平均保険料 (平成30年度)(※4) <事業主負担込>	8.8万円 (一世帯当たり 13.7万円)	11.7万円<23.3万円> (被保険者一人当たり 19.4万円<38.7万円>)	12.9万円<28.4万円> (被保険者一人当たり 22.8万円<50.0万円>)	14.3万円<28.6万円> (被保険者一人当たり 27.0万円<53.9万円>)	7.1万円
保険料負担率	10.0%	7.5%	5.8%	5.8%	8.3%
公費負担	給付費等の50% +保険料軽減等	給付費等の16.4%	後期高齢者支援金等の 負担が重い保険者等 への補助	なし	給付費等の約50% +保険料軽減等
公費負担額(※5) (令和3年度予算ベース)	4兆3,734億円 (国3兆1,741億円)	1兆2,357億円 (全額国費)	720億円 (全額国費)		8兆3,656億円 (国5兆3,308億円)

(※1) 一定の障害の状態にある旨の広域連合の認定を受けた者の割合。

(※2) 市町村国保及び後期高齢者医療制度については、「総所得金額(収入総額から必要経費、給与所得控除、公的年金等控除を差し引いたもの)及び山林所得金額」に「雑損失の繰越控除額」と「分離課税所得金額」を加えたものを加入者数で除したものを、(市町村国保は「国民健康保険実態調査」、後期高齢者医療制度は「後期高齢者医療制度被保険者実態調査」のそれぞれの前年所得を使用している。)

協会けんぽ、組合健保、共済組合については、「標準報酬総額」から「給与所得控除に相当する額」を除いたものを、年度平均加入者数で除した参考値である。

(※3) 被保険者一人当たりの金額を指す。

(※4) 加入者一人当たり保険料額は、市町村国保・後期高齢者医療制度は現年分保険料額、被用者保険は決算における保険料額を基に推計、保険料額に介護分は含まない。

(※5) 介護納付金、特定健診・特定保健指導等に対する負担金・補助金は含まれていない。

年金の種類と対象者

✓ 「国民年金」は、「第1号被保険者」、「第2号被保険者」、「第3号被保険者」に分かれる。

- ・第1号被保険者⇒日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者
- ・第2号被保険者⇒厚生年金保険に加入している者
- ・第3号被保険者⇒第2号被保険者の被扶養配偶者で、かつ20歳以上60歳未満の者

⇒要件を満たせば、「国籍問わず」強制加入。



⇒第1号被保険者の保険料は、2022年度は「16,590円」になる予定。

個人年金保険			
3階	確定拠出年金 (個人型)		確定拠出年金(企業型) 年金払い退職給付
			確定給付企業年金 職域加算
2階	国民年金基金	付加年金	年金払い退職給付
	厚生年金 代行部分		共済年金
1階	国民年金		
	 自営業者 <small>自営業者の配偶者 学生 フリーター</small>	 会社員 <small>サラリーマン OL 一定条件の派遣社員</small>	 公務員 <small>官公省庁職員 警官・自衛官 私学の教職員</small>
	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
…任意加入(私的年金) …企業独自 …公的年金			

日本における年金制度は3階建ての構造となっており、1階部分が「国民年金（基礎年金）」2階部分が「国民年金基金」や「厚生年金」3階部分は、企業や個人が任意で加入できる「私的年金」です。

日本の公的保険制度

✓ 介護保険は、「第1号被保険者」、「第2号被保険者」に分かれる。

	65歳以上の方(第1号被保険者)	40歳から64歳の方(第2号被保険者)
対象者	65歳以上の方 	40歳以上65歳未満の健保組合、全国健康保険協会、市町村国保などの医療保険加入者 (40歳になれば自動的に資格を取得し、65歳になるときに自動的に第1号被保険者に切り替わります。) 
受給要件	<ul style="list-style-type: none">・要介護状態・要支援状態	<ul style="list-style-type: none">・要介護(要支援)状態が、老化に起因する疾病(特定疾病※)による場合に限定。
保険料の徴収方法	<ul style="list-style-type: none">・市町村と特別区が徴収(原則、年金からの天引き)・65歳になった月から徴収開始	<ul style="list-style-type: none">・医療保険料と一体的に徴収・40歳になった月から徴収開始

就業規則の作成・届出

- ✓ 就業規則は、「常時使用する従業員が10人以上」いる事業場について作成義務が生じる。
⇒あくまで「事業場単位」であり、会社単位ではない。
- ✓ 就業規則は、単に定めるだけでなく、「従業員に周知」を行い、かつ、労働基準監督署に届け出て初めて有効。
- ✓ 就業規則は、「絶対的必要記載事項」と「相対的必要記載事項」に分かれる。

◎ 絶対的必要記載事項

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

◎ 相対的必要記載事項

- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ その他全労働者に適用される事項

✓

3 6 協定の締結・届出

- ✓ 1日8時間・週40時間を超えて働かせるとき、法定休日に出勤するときが必要。

- ✓ 36協定は、「事業所単位」で締結しなければならない。
⇒会社単位ではないので、締結し忘れに注意。

- ✓ 36協定は「労働基準監督署」に届け出て初めて有効になる。
⇒締結だけでは無効なので注意。

- ✓ 労働者代表は、「管理監督者以外」であることが必要。

- ✓ 2024年4月以降、運送業・建設業は36協定について以下の時間外、休日労働の上限規制が課される。
 - ・時間外労働の上限時間は1か月45時間、年間360時間
 - ・特別条項における限度時間は以下のとおり。
 - ①年間720時間以内（法定休日労働は含まない）
 - ②2～6か月以内で平均80時間以内（法定休日労働も含む）
 - ③1か月100時間未満（法定休日労働も含む）
 - ④特別条項は、年6回まで