

＜社会保険の適用事業所＞

社会保険には、健康保険と厚生年金保険とがあり、全ての法人事業所と常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所（サービス業などを除く所定の業種に限る）に加入が義務付けられてる。

健康保険は、職員、または、その家族が病気やケガ、もしくは出産や死亡したときに保険金を支給するもので、組保管掌健康保険と政府管掌健康保険とがある。中小企業の場合は、厚生労働省の社会保険庁が運営する政管健保が一般的。

厚生年金保険は、病気やケガで障害が残ったときや死亡したときに保険金を支給したり、老後に年金などを支給する。

給与にかかる健康保険と厚生年金保険の保険料の納付は、標準報酬月額に保険料率を乗じて求め事業主と従業員が折半して負担する。厚生年金保険の保険料率は、平成18年9月に引き上げられ、一般1000分の146.42となる。その後も毎年9月に段階的に引き上げられて、平成29年9月からは1000分の183の同一水準で固定される。

標準報酬月額を決定する時期は・・・

- a. 採用時決定
 - b. 定時決定（算定基礎）
 - c. 随時決定（定期的な給与の変動がありかつ2階級以上の変動が3ヶ月続いた場合）がある。現物支給したものがあある場合や、4回以上の賞与は標準報酬月額に含まれる。
- 賞与の保険料額は、標準賞与額×保険料率で計算され、事業主と従業員が折半して負担する。賞与の支給日から5日以内に、事業主は「賞与支払届」で被保険者ごとの賞与額を届け出る。

＜労働保険の適用事業所＞

労働保険には、労災保険と雇用保険とがあり、原則として従業員を雇用する全ての事業所に加入が義務付けられている。法人設立時に労働保険加入の手続きが行なわれている場合でも、新たに従業員を雇用した際に雇用保険の加入手続きが必要になるので、一連の手順をつかんでおく。

①労災保険（労働者災害補償保険）

通勤災害や作業中の事故によるケガ・障害、死亡に対して保険金を支給するためのもの。保険料は事業主が全額負担。原則として事業主は補償の対象にならない（職種によっては対象になる場合もある）。労働者を雇用する事業を開始した日から10日以内に加入手続きを行なう。

②雇用保険

従業員に失業手当や育児休業給付、高齢者雇用継続給付などを支給するためのもの。保険料は従業員と事業主で負担する。労働者を雇用する事業を開始した日から10日以内に加入手続きを行なう。

＜従業員を採用した際の手続き＞

従業員を採用した場合、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格取得届の届出は必要となる。中途採用者で前職がある場合は、通常の手続きのほか、住民税の特別徴収などを前の勤務先から引き継ぐ手続きが必要になる。

資格取得手続きは、14日間を過ぎてから資格取得をする。何故なら、2週間経過しないうちに退職を申し出る場合がある為である。

①社会保険関係

1. 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届

資格取得届に添付するもの・・・年金手帳

2. 健康保険被扶養者（異動）届

※ 扶養義務がある職員の場合は、被扶養者異動届も資格取得と同時に届け出る。

その際は、戸籍抄本や住民票などを本人より提出してもらい、総務が確認する必要有り。

年金収入がある場合は、年金証書の写しをもらい金額が範囲を超えないかどうかも確認すること。

※ 被保険者の収入で生計を維持している家族は、健康保険の被扶養者として給付をうけられる。厚生年金被保険者の被扶養配偶者は、国民年金の第3号被保険者になる。

※ 加入中に子供が生まれたり、家族が死亡するなど被扶養者に異動があったときには、異動届を事業主を通じて提出する。

※ 被扶養者になれる条件・・・

- a. 同居・別居いずれでもよい人・・・配偶者、子、孫および弟妹、
父母、祖父母など直系尊属
- b. 同居していることが条件の人・・・兄姉、伯叔父母、甥姪などとその配偶者、孫、
弟妹の配偶者、配偶者の父母や子など左記以外の3親等内の親族など

※ 被扶養者として認定される為の条件の一つ

「主として被保険者の収入で生計を維持している」状態とは、次の基準をもとに判断されます。ただし、機械的に一律に適用されるのではなく、生活の実態とかけ離れるなど妥当性を欠く場合には、実情に応じた認定が行なわれます。

◎年収130万円未満－対象となる人の年収が130万円未満で、被保険者の年収が被保険者の年収の半分以上であっても、①130万円未満で、②被保険者の年収を上回らない時は、世帯の生計状況から総合的に考えて、被保険者が生計維持の中心的役割を果たしていると認められる場合には、被扶養者となることができる。

◎別居の場合は、仕送額で判断－被保険者と別居している場合には、対象となる人の年収が130万円未満で、被保険者からの仕送額(援助額)より少ないときに被扶養者となる。

②労働保険関係

1. 雇用保険被保険者資格取得届

資格取得届に添付するもの…タイムカード(雇用を確認できるもの)

※新卒の場合は、雇用保険被保険者証が無い為、履歴書と一緒に添付する

※職歴がある場合でも、被保険者証を紛失してしまった場合は、新卒同様

履歴書を添付する(職安では、氏名、生年月日、職歴を検索し、保険番号を取得する)

<従業員に氏名変更、家族に異動があったとき>

結婚や離婚などで従業員の氏名が変わったときは、社会保険・労働保険の氏名変更の手続きが必要になる。また、従業員の扶養家族の人数が結婚や出産・独立・同居・死亡などで変わった時は、税金と社会保険に関する業務が生じる。特に税金に関する処理は、年末調整とも関わってくるので、基本的なことを把握しておく。

①氏名が変わった時…結婚・離婚、養子縁組、帰化などによって従業員の氏名が変わった場合は、社会保険・労働保険の氏名変更手続きが必要になる。

◎社会保険の変更手続き…被保険者氏名変更(訂正)届

健康保険被保険者証と年金手帳を添付し、社会保険事務所に提出

◎雇用保険の変更手続き…被保険者氏名変更届

戸籍抄本を添付し職業安定所に提出

②従業員の扶養家族に異動があった時…出産や独立、死亡など、従業員の扶養家族に異動があった場合、社会保険事務所で社会保険の異動手続きを行なう必要がある。

◎社会保険の異動手続き…健康保険被保険者(異動)届

総務では、異動を証明する住民票や戸籍抄本、非課税証明書、年金証書(写し)など、職員から提出してもらい、必ず確認してから、社会保険事務所に提出

<健康保険の給付申請>

従業員やその扶養家族の出産・死亡・病気・ケガに対しては、健康保険によって給付金が支給される。請求や申請は従業員本人が行なうことになっているが、場合によっては事業主の証明が必要になるほか、事業主側で賃金台帳、出勤簿の写しなどを用意する必要も出てくる。

①出産に関する給付

従業員やその被扶養者が出産した場合、1児につき35万円の出産育児一時金が支給される。また、出産手当金は従業員本人が出産のために休業し、その1日について標準報酬日額の6割が支給されるものである。

②病気・ケガ・死亡に関する給付

多額の医療費の支払があるなどの場合には、所定の給付を受けることができる。

◎高額医療費、療養費、傷病手当金

《主な健康保険給付の種類と手続き》

◎傷病手当金

被保険者本人が療養のために4日以上仕事を休み、賃金が受けられない時
休業4日目から休業1日につき標準報酬日額の60%(1年6ヶ月を限度とする)
手続き…傷病手当金請求書に医師の意見と事業主の証明が必要
添付書類…対象期間中の賃金台帳とタイムカード
※自宅療養の場合は、日常生活・療養状況申立書も添付

◎出産手当金

被保険者本人が産休のために仕事を休み、賃金が受けられない時
分娩予定日を含み42日前から、分娩後56日まで欠勤1日につき、標準報酬日額の60%
手続き…健康保険出産手当金請求書に医師の意見と事業主の証明が必要
添付書類…対象期間中の賃金台帳とタイムカード

＜労働保険の給付＞

育児・介護休業給付がある。

育児休業給付には、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の2つの制度がある。受給資格の確認手続きは事業主が行い、申請は事業主または本人が行なうので、総務担当者は必要な書類を揃えるなどして手続きやサポートをする。申請書は職業安定所に提出する。

①育児休業給付制度

雇用保険法では、従業員の育児休業中の生活を保障することと、その後の職場復帰を援助する事を目的に、a. 育児休業基本給付金、b. 育児休業者職場復帰給付金の2つの制度を置いている。

a. 育児休業基本給付金

従業員が1歳未満の子供の養育のために仕事を休み、その間に事業所からの賃金が減額、もしくは支給されない場合に給付される。給付額は、休業前賃金の月額30%相当額で、休業期間中2ヶ月に1度申請し、支給される。

手続き…育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業基本給付金支給申請書に事業主の証明、振込先の金融機関確認印を押印してもらい、また、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書を職業安定所に提出

添付書類…対象期間中の賃金台帳とタイムカード、母子手帳(出生証明書)の写し
育児休業申請書

b. 育児休業者職場復帰給付金

育児休業時に育児休業基本給付金を受給したものが、職場復帰して引き続き6ヶ月来ようされたときに一時金が支給される。給付額は、休業前賃金の月額10%相当額に、基本給付金を受けた月数を掛けた額で、一括支給される。

手続き…育児休業者職場復帰給付金申請に本人と署名捺印と事業主の証明が必要
添付書類…対象期間中の賃金台帳とタイムカード

	②介護休業給付制度 雇用保険法では、従業員が、介護の必要な対象家族を介護するための休業をいいます。ちなみに対象家族とは配偶者(内縁関係でも可能)、父母、子、配偶者の父母、(祖父母、兄弟姉妹、孫は扶養と同居が必要)をいう。 a. 介護休業基本給付金 従業員が、引き続き1年以上雇われていること、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者が対象となる。原則として最長3か月間。ただし、同一の対象家族について、要介護状態ごとに介護休業を利用する場合は、通算して93日を超えることが出来ない。給付額は、休業前賃金の月額25%相当額が支給される。 手続き・・・介護休業給付受給資格確認票・(初回)介護休業基本給付金支給申請書に事業主の証明、振込先の金融機関確認印を押印してもらい、また、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書が必要。 添付書類・・・対象期間中の賃金台帳とタイムカード、介護休業申請書、介護対象者の氏名、続柄、生年月日など確認できるもの(住民票など)
例題	標準報酬月額の定時決定について書きなさい。
解答	被保険者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が出ないように、毎年一回、標準報酬月額がきめなおされること。この定時決定にあたり、事業主は、全被保険者について4月、5月、6月に支払った報酬を「被保険者報酬月額算定基礎届」に記入し、保険者に提出する。
例題	どのようなとき月額変更届を提出しなくてはならないか書きなさい。
解答	昇給・降給などで固定的賃金に変動があり、変動月から3ヶ月の間に支払われた報酬の平均月額に該当する標準報酬月額と従来の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じ、3ヶ月とも支払基礎日数が20日以上だったときに月額変更届を提出しなくてはならない。
例題	傷病手当金が支給されるのはどのような時か書きなさい。
解答	病気やケガで4日以上連続して仕事を休み、賃金の一部または全部の支払いがないときには、傷病手当金が支給される。支給金額は欠勤1日につき標準報酬日額の6割となる。支給対象となるのは欠勤4日目からで、期間は支給開始から1年6ヶ月が限度となる。
例題	労災保険について書きなさい。
解答	業務上や通勤途中の災害によってケガや障害、死亡した場合に適用される保険で、すべての事業者が強制加入となる。労災保険は労働者全てに適用される保険なので、勤務時間が短いアルバイトやパートで雇われている労働者であっても保険給付をうけることができる。
問題	労災保険・雇用保険の保険料納付の仕組みについて答えなさい
解答	適用事業所における労災保険、雇用保険の保険料の納付事務は、毎年1回、保険年度(4月1日～翌年3月31日)の当初に、その年度の概算の保険料(概算保険料)を申告、納付する。そして、翌年保険年度が終了した時点で、実際に支払った賃金総額に基づいて計算した確定保険料と、すでに納付した概算保険料とを精算する仕組みを毎年繰り返している。
問題	従業員を採用した場合に必要な手続きについて、手続きの時期も合わせて書きなさい。
解答	健康保険・厚生年金保険資格取得、雇用保険資格取得 被扶養者がいる場合は、健康保険被扶養者(異動)届も必要である。 手続きは、入職後より2週間過ぎた時点で加入する。
例題	産前産後の期間とは？
解答	出産予定日を含めて6週間前と出産日の翌日から8週間の期間。
例題	出産手当金の説明を書きなさい。
解答	被保険者が出産のために休職して、給与支給がなかった事に対する給与保障。
例題	育児休業制度とはどのような制度か書きなさい。
解答	労働者が、その1歳に満たない子を養育するためにする休業。
例題	育児休業給付金とはどのような制度か書きなさい。
解答	一定の要件を満たした一般被保険者の方が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に、その被保険者の方に給付金が支給される制度。