

連載講座

このたび配属!

人事入門

HMパートナーズ 社会保険労務士 岩沢誠敬

1989年早稲田大学卒。不動産会社、映画配給会社、IT会社において一貫して人事畑を歩み人事業務全般を経験。2000年に独立し社労士事務所HMパートナーズ設立。人事制度構築・運営指導、人事労務相談、給与計算、社会保険手続等、一部上場企業からベンチャー企業まで、スタッフともども“非常勤の人事部員”として活躍中。
●<http://www.hmpartners.jp>



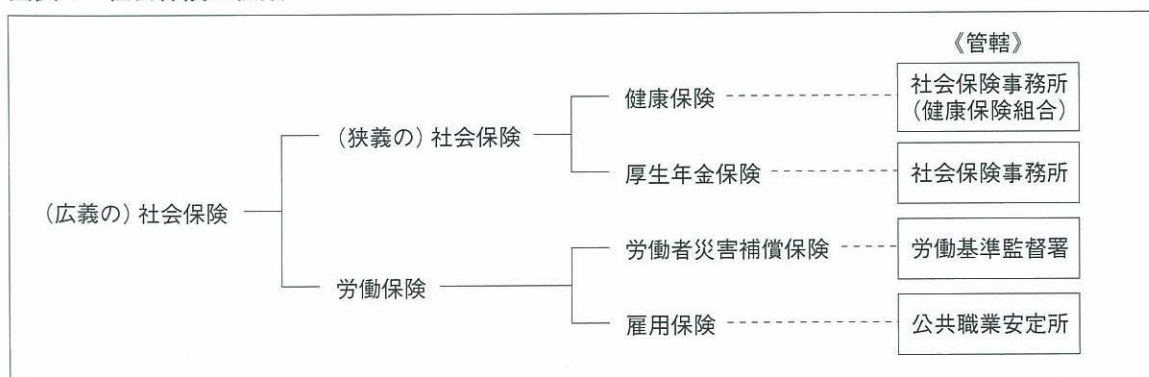
第2回：社会保険の知識・手続・実務

第1回：人事部に求められることは何か(2006年6月号)

第2回：社会保険の知識・手続・実務(2006年7月号)

人事部の担当すべき業務の中に、「社会保険の手続」がある。これは企業が社員を雇用し活動していくために必ず必要となる企業の生活基盤＝インフラストラクチャーを、整備・運用していく業務である。社会保険とは、広い意味で健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険（労災）および雇用保険のことをいう。ただ、労災保険と雇用保険を「労働保険」と総称する一方、健康保険、および厚生年金保険を「社会保険」と総称することもあるので、少々紛らわしい（図表1）。この業務のポイントは、「法律に則って正しい手続を行うこと」「社員にとって、社会保険という難解な制度の“頼れるアドバイザー”になること」である。では、どのような知識が必要になるのか、具体的に解説していこう。

図表1 社会保険の種類



—— 社員の社会保険の加入要件 ——

まずは、誰が加入しなければならないのかを把握して、加入漏れがないか、手続漏れがないかを常にチェックする必要がある。社会保険の加入要件は、社内呼称に関係なく、図表2の通り、雇用契約に定められた労働時間や雇用期間により規定されている。

いわゆる正社員すなわちフルタイムで勤務し、雇用期間の定めのない社員は、すべての社会保険制度に加入しなければならない。従って「試用期間中は加入せず、正式に任用されたら晴れて社会保険に加入できる」という運用は法律違反となる。

また、正社員以外の者であっても（契約社員・パート社員、アルバイトその他、呼称に関わらず）、フルタイム勤務で常時継続して雇用されている者は、すべての社会保険制度に加入しなければならない。フルタイム勤務でない場合は、所定労働時間の長さにより決

図表2 社会保険の加入要件

	労働者災害補償保険	雇用保険	健康保険・厚生年金保険
基本的な考え方	労働者は、正社員、日雇、パート、アルバイト等、名称および雇用形態に関わらず、労働の対価として賃金を受けるすべての人が対象となる。	雇用される労働者は原則として被保険者となる。ただし、以下は除かれる。 ①季節的事業（4ヵ月以内の期間を予定して行われるもの）に雇用される人 ②昼間学生 ③臨時内職的に雇用される人 ④65歳以上で新たに雇用される人	適用事業所に常時雇用される人は、すべて被保険者となる。 ただし、70歳以上の人は原則として厚生年金保険に入らず、健康保険のみに加入する。
短時間雇用者	すべて対象となる。	次の要件をすべて満たしていれば、被保険者となる。 ①1週の所定労働時間が20時間以上であること ②1年以上引き続き雇用されることが見込まれること ③賃金や労働時間、その他の労働条件が就業規則、雇用契約書、雇入通知書等に明確に定められていること	1日または1週間の労働時間および1ヵ月の労働日数が、同業の業務に従事する通常の従業員のおおむね4分の3以上ある場合に、被保険者になる。
法人の役員	代表権、業務執行権を有する役員は対象とならない。役員等であっても、事実上業務執行権を有する役員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対価として賃金を得ている人は対象となる。	原則として役員は被保険者とはならない。ただし、同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する人（ex.取締役営業部長）は、服務態様、賃金、報酬等の面から見て、労働者の性格が強く、雇用関係があると認められる人に限り、被保険者となる。この場合、職安へ「兼務役員雇用実態証明書」の提出が必要。	役員は代表者を含め、法人に使用される人として扱われ、被保険者となる。

定される。すなわち、正社員の所定労働時間を週40時間とすると……

- 週当たりの所定労働時間が20時間未満の場合→労災保険のみ加入
- 週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合→労災保険と雇用保険のみ加入（ただし雇用保険は短時間労働被保険者扱い）
- 週当たりの所定労働時間が30時間以上→すべての社会保険制度に加入

という扱いになる。（ただし、臨時雇用や一定の短期間雇用は除く）

業務のポイント

社会保険に加入すべき社員は必ず加入させ、加入漏れが起こらないように注意する一方、人員計画においては社会保険の会社負担額についても目配りをする。また、雇用契約を締結する際に、どのような労働条件を設定すると社会保険に加入することになり、給付と負担の面からどのような違いが生じるのか、明確に提示する。

—— 扶養の条件、取り扱い方 ——

「扶養」とは生活の面倒を見ることだが、所得税と社会保険では、その定義が異なるの

で注意したい。「しばらく所得税の扶養に入ることはできないが、社会保険の扶養にはすぐに入れる」というケースもありえるのだ。

(1) 所得税での扶養の扱い

所得税の被扶養者になれるのは、社員本人に生活の面倒を見てもらっている親族で、その年の1月から12月までの合計所得金額が38万円以下（給与収入であれば103万円以下）の人である。なお、ここでいう親族とは、6親等以内の血族と3親等以内の姻族をいう。手続としては、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」により社員本人に扶養状況を申告してもらい、それに基づき給与や賞与の計算時に源泉徴収する。申告された扶養親族の人数が多ければ多いほど所得税の額は少なくなるが、最終的にはその年の12月31日時点の状況で判断され、年末調整や確定申告に

て精算される。

(2) 健康保険での扶養の扱い

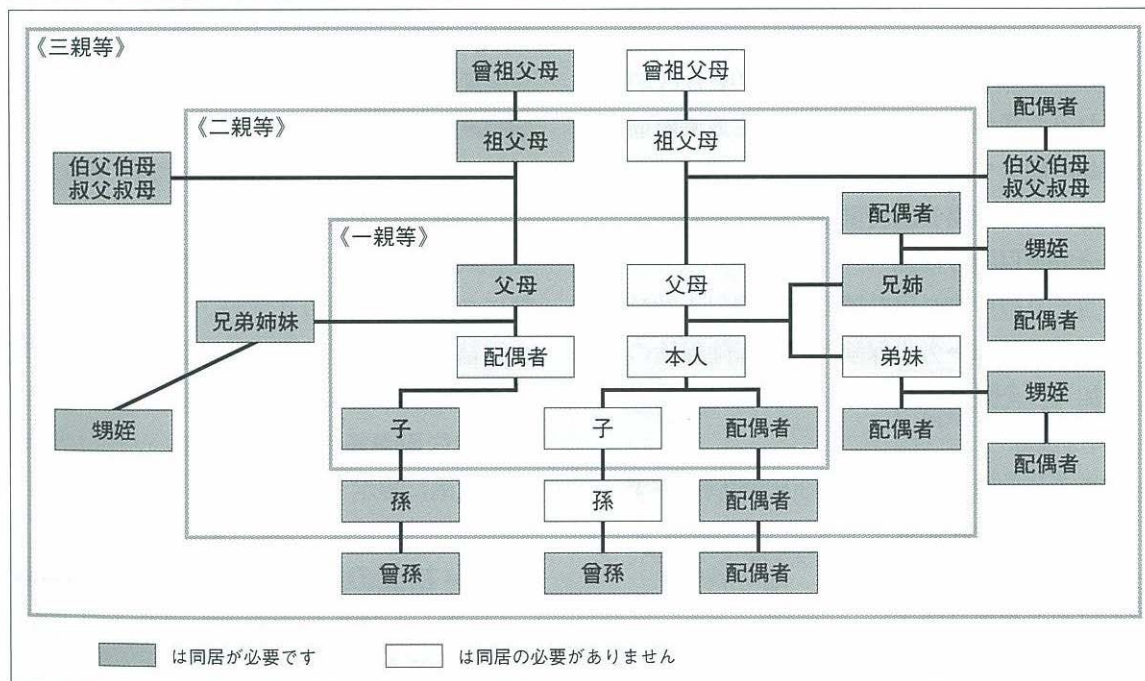
一方、健康保険の被扶養者になれる親族の範囲は、次の通りである（図表3参照）。

1. 生活の面倒を見てもらっている次の人
(同居していなくても可能)
 - (1)直系尊属(父母、祖父母など)
 - (2)配偶者(内縁関係を含む)
 - (3)子・孫および弟妹
2. 同居しかつ生活の面倒を見てもらっている次の人
 - (1)3親等以内の(上記以外の)親族
 - (2)内縁関係にある配偶者の父母および子

扶養しているとみなす収入の認定基準は、次の通りとなる。

- 同居している場合：その親族の年間収入が、130万円未満（公的年金が受給できる

図表 3 健康保険の被扶養者になれる親族の範囲



人は180万円未満)かつ本人の年間収入の半分以上

- 別居している場合：その親族の年間収入が、130万円未満（公的年金が受給できる人は180万円未満）かつ本人からの援助額以下

ここで言う年間収入とは、所得税のようにいつからいつまでという期間はない。恒常的な収入がなくなった時点で、扶養に入ることができる。例えば、結婚して配偶者が仕事を辞めた場合、その時点ですぐに扶養に入ることが可能だ（ただし、失業給付をもらっているときは、働く意思がある＝生活の面倒を見てもらうつもりはないとみなされ、扶養に入れない）。

また、健康保険の被扶養配偶者は国民年金の第3号被保険者となる。第3号被保険者の期間は国民年金保険料を払わなくてもよく、年金の給付を受ける際にはこの期間中国民年金保険料を払ったとみなして計算される。ただし、国民年金第3号被保険者となるための条件を満たしていても、誰かが指摘してくれるわけではなく、手続をしなければ第3号扱いにはならないので、注意が必要だ。

業務のポイント

一般社員では、所得税の扶養と、健康保険の扶養を区別できていないことが多い。そのため人事担当者としては、扶養に入れるために、それぞれどのような要件が課せられているか、またその要件を証明するための書類として何が必要かを説明できるようにしておきたい。扶養に入れることにより、どのようなメリットとデメリットがあるのかも整理しておきたい。

—— 保険料の決まり方、扱い方 ——

(1) 労災保険料の決まり方

労働保険（労災保険と雇用保険）の保険料は、賃金に保険料率を乗じることにより算出する。ここでいう賃金とは、名称のいかんを問わず労働の対価として支払うものすべてが対象となり、給与も賞与も計算の方法は同様である。

労災保険料率は、事業の種類ごとに、業務災害および通勤災害に係る災害率に応じ、54の区分に分類されて労災保険料率表により定められている。平成18年4月1日改定の労災保険料率表によると、最低が0.45%（農林水産業・鉱業・建設業・製造業・運輸業等以外の災害率の低い事業）、最高が11.8%（水力発電・ずい道等新設事業）となっている。労災保険料は全額会社負担である。また、一定規模以上の事業については、個々の事業ごとの収支率（保険料額に対する保険給付額の割合）に応じて労災保険料を上げ下げする、いわゆるメリット制度がある。

(2) 雇用保険料の決まり方

雇用保険料率は、次の通りとなっている。

事業の種類	保険率	うち事業主負担分	うち被保険者負担分
一般の事業	1.95%	1.15%	0.8%
農林水産・清酒製造の事業	2.15%	1.25%	0.9%
建設の事業	2.25%	1.35%	0.9%

（平成17年4月1日改定）

なお、年度の初日（4月1日）において満64歳以上の雇用保険一般被保険者については、雇用保険料は免除される。

労災保険料と雇用保険料については、その

合計を労働保険料として申告納付するが、その方法はまず毎年4月1日から翌年3月31日までの賃金の見込み額を申告し、その額から算出した概算の保険料を納付し、翌年の4月1日に実際に支払った賃金を集計し確定した保険料と、次の年度の概算保険料を相殺して納付する。なお、概算の保険料が40万円以上の場合、3回に分けて納付すること（延納）が可能だ。

(3) 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料の決まり方

給与に係る健康保険料、介護保険料（40歳以上になると健康保険料と一緒に徴収される）および厚生年金保険料の計算は、いくつかの幅（等級）に区分した標準報酬月額を算出し、その標準報酬月額に保険料率を乗じることにより行う。標準報酬月額は、①入社したとき（資格取得時決定）、②年に1回の定期的算定（定時決定）、③大幅に賃金変動したとき（随時改定）に決定することになっており、これらに該当しない限り、給与の変動があっても保険料は変わらない。なお、標準報酬月額は、健康保険および介護保険が第39等級の98万円、厚生年金保険が第30級の62万円までに区分されている。そのため、給与の金額が上限を超えると、いくらになっても保険料の額は変わらない。保険料率は以下の通りとなっている。

	保険料率	うち事業主負担分	うち被保険者負担分
健康保険料	8.2%	4.1%	4.1%
介護保険料	1.23%	0.615%	0.615%
厚生年金保険料	14.288%	7.144%	7.144%

（平成18年3月1日改定）

なお、上記は政府管掌健康保険のものなので、会社が健康保険組合等に参加している場合、健康保険料と介護保険料の料率が上記と異なることがある。

賞与に係る健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料は、賞与支給額の1,000円未満を切り捨てた金額＝標準賞与額に上記の保険料率を乗じることによって算出する。ただし、上限の金額が決まっているので（健康保険料および介護保険料は賞与支給金額200万円が上限、厚生年金保険料→賞与支給金額150万円が上限）、賞与の支給金額が一定以上の額になると、支払う保険料は変わらなくなる。

業務のポイント

社員から保険料の金額について質問された場合、会社負担分等も含め算出根拠を説明する。また、健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料について、給与の保険料率と賞与の保険料率は同じだが、それぞれ上限が設定されている。そのため、年収に占める給与と賞与の割合を変更することによって、年間の社会保険料負担額が異なる場合があること等、仕組みの裏側も理解しておく。

保険給付の実際

(1) 労災保険の給付

労災保険は、労働者が業務上の事由または通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、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（図表4）。

図表4 労災保険の給付

療養（補償）給付	業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき（労災病院や 労災指定医療 機関等で療養を受けるとき）
休業（補償）給付	業務災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき
障害（補償）年金	業務災害または通勤災害による傷病が治った後に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき
障害（補償）一時金	業務災害または通勤災害による傷病が治った後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき
遺族（補償）年金	業務災害または通勤災害により死亡したとき
遺族（補償）一時金	(1) 遺族（補償）年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族補償年金を受けている方が失権し、かつ、他に遺族（補償）年金を受け得る者がいない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき
葬祭料（葬祭給付）	業務災害または通勤災害により死亡した方の葬祭を行うとき
傷病（補償）年金	業務災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6ヵ月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき (1) 傷病が治っていないこと (2) 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること
介護（補償）給付	障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち第1級の者または第2級の者（精神神経の障害および胸腹部臓器の障害の者）であって、現に介護を受けているとき
二次健康診断等給付	定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について異常の所見があるとき

(2) 雇用保険の給付

雇用保険は、労働者が失業した場合および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、労働者の生活および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（図表5）。

(3) 健康保険の給付

健康保険は、会社員などとその扶養家族が病気やけがをしたとき、出産したとき、亡くなったときに、必要な保険給付を行う（業務上の場合を除く）（図表5）。

(4) 厚生年金の給付

厚生年金保険は、老齢、障害、死亡した場合に、国民年金の基礎年金に上乗せして、加入者に給付を行う（図表6）。

業務のポイント

一般社員は、どういうときに、どのような給付を受けられるのかを詳しく知らないのが普通だ。請求しなければ給付は受けられないことが多いので、給付要件に合致しそうなケースでは、人事部門から声を掛ける姿勢が求められる。

また、それぞれのシチュエーションに応じ、複数の選択肢の中から、その人に合ったもの

図表 5 雇用保険の給付

基本手当	離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヵ月以上あったとき
技能習得手当 イ. 受講手当 ロ. 通所手当	ハローワーク長の支持した公共職業訓練等を受講する場合 公共職業訓練施設に通所のために交通機関、自動車等を利用する場合
寄宿手当	ハローワーク長の指示した公共職業訓練等を受講するため、生計維持関係にある同居の親族と別居して寄宿する場合
傷病手当	離職後、ハローワークに出頭し求職の申込をした後に傷病により継続して15日以上職業に就き得ないとき
高齢求職者給付金	被保険者であって、65歳に達した日前から引き続いて65歳に達した日以後において、同一の事業主に雇用されている者（高齢継続被保険者）が失業した場合に、離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヵ月以上あったとき
高齢雇用継続基本給付金	賃金の額が、みなし離職日として算定した賃金日額に30を乗じて得た額の70%に相当する額を下回った場合
高齢再就職給付金	算定基礎期間5年以上ある受給資格者が60歳に達した日以後、支給残日数100日以上で安定した職業に就職した場合に支払われた賃金の額が、基本手当日額の算定基礎となった賃金日額に30を乗じて得た額の70%に相当する額を下回ったとき
育児休業基本給付金	満1歳未満の子を養育するため休業した場合、その休業開始日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12ヵ月以上あるとき
育児休業職場復帰給付金	育児休業基本給付金を受けていた被保険者が、育児休業終了日後引き続き6ヵ月以上当該事業主に雇用されている場合
介護休業給付金	配偶者、父母、子等を介護するため休業した場合、その休業開始日前2年間にみなし被保険者期間が12ヵ月以上あるとき
就業手当	受給資格者が再就職手当の支給対象とならない常用雇用等以外の形態で就業した場合において、就業の日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上で、かつ45日以上ある場合
再就職手当	受給資格者が常用雇用型の安定した職業に就いた場合において、就職の日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上で、かつ45日以上ある場合
教育訓練給付	厚生労働大臣が指定する雇用安定・就職促進に必要な教育訓練を受け、修了した場合、その教育訓練開始日に支給要件期間が通算して5年以上ある被保険者または離職後1年以内にあるとき

を選ぶ手助けをする。例えば、女性社員が出産により退職するような場合、求職活動をするのであれば失業給付を受けることができるが、失業給付受給期間中は健康保険の扶養には入れないので、国民健康保険に加入し国民年金第1号に切り替えて保険料を支払う必要

がある。逆に健康保険の扶養に入るのであれば、国民年金第3号となり、健康保険料も国民年金保険料も支払う必要がなくなる。ただし、失業給付は受給できない。

選択肢およびメリットとデメリットを整理して説明するようにしたい。

図表 6 健康保険の給付

療養の給付	業務外の疾病または負傷したとき
入院時食事療養費	保険医療機関に入院し、保険診療と併せて食事療養を受けた場合
高額療養費	同一月に同一保険医療機関等で保険診療を受け、一部負担金等を支払った額が一定の額を超えた場合
訪問看護療養費	居宅で継続して療養を受ける状態にある被保険者で、主治医が必要と認めるものについて指定訪問看護を受けるとき
移送費	傷病が重く治療のため患者移送の必要があると保険者が認めるとき
特定療養費、療養費	以下の場合 イ. 特定承認保険医療機関で療養を受けたとき ロ. 保険医療機関等で、患者の選択により特別な病室など特別なサービスや治療材料等厚生労働大臣が定める療養を受けたとき ハ. 保険診療等を受けることが困難と認められるとき 二. 保険医療機関または特定承認保険医療機関以外の病院または診療にかかって、保険者がやむを得ないと認めたとき
傷病手当金	療養のため労務不能で報酬が受けられないとき
出産育児一時金	被保険者もしくは被扶養配偶者が出産したとき
出産手当金	出産の日以前42日から出産の日後56日までの間で、労務に服さず報酬を受けられないとき
埋葬料（費）	被保険者の葬儀を行ったとき

図表 7 厚生年金保険の給付

老齢厚生年金	厚生年金保険の被保険者期間のある人で、老齢基礎年金の給付要件（保険料納付期間と保険料免除期間と合算対象期間を合算して25年以上）を満たしている人に
加給年金	被保険者期間が20年以上ある人に生計を維持されている、65歳未満の配偶者や18歳に達した年度末以前の子または1級か2級の障害の状態にある20歳未満の子に
特別支給の老齢厚生年金	厚生年金保険の被保険者期間が1年以上ある人で、老齢基礎年金の給付要件を満たしている人に
障害厚生年金	下記を満たす人に イ. 被保険者期間中の傷病による障害であること ロ. 初診日より1年6ヵ月経過した日またはそれまでに治癒した日（障害認定日）に、1級か2級または3級の障害等級に該当していること ハ. 初診日の前日において、初診日の属する月の前々月以前の被保険者期間のうち、保険料納付済期間と保険料免除期間の合算した期間が3分の2以上あること
遺族厚生年金	下記に該当する人が死亡した場合で、一定の保険料納付要件を満たし、一定の遺族がいる場合 イ. 被保険者が死亡したとき ロ. 被保険者期間中に初診日のある傷病で初診日から5年以内に死亡したとき ハ. 1級か2級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき 二. 老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている人、または老齢厚生年金の受給権者が死亡したとき
脱退一時金	短期滞在の外国人で、老齢給付に結びつかない被保険者期間が6ヵ月以上ある人に