

<h1 style="text-align: center;">元 氣 の 源 通 信</h1> <p style="text-align: center;">人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算</p>	<p style="text-align: right;">特定社会保険労務士・経営士 深川順次</p> <p style="text-align: center;">福岡市東区香椎4-11-17-201</p> <p style="text-align: center;">TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582</p>
<p>(今月の言葉)</p> <p>① 労働・社会保険を完備する。</p> <p>② 労働保険はどのようなときに使えるのか</p> <p>③ 雇用保険はどのようなときに使えるのか</p> <p>④ 社会保険はどのようなときに使えるのか</p>	

2009年8月号(第85号)

今回は、「働きがいのある職場づくり」の第3弾として、労働保険・社会保険を取り上げます。

ご存知のように、労働保険・社会保険は福利厚生の一環で、法的に義務化されているため法定福利とよばれています。つまり強制適用です。

では福利厚生は企業にとってどのような意味があるのでしょうか。福利厚生を百科事典で調べてみました。福利厚生とは「企業が、従業員の確保・定着、勤労意欲・労働能率の向上、労使関係の安定などの労務管理上の効果を期待して、従業員とその家族を対象に、賃金その他の基本的労働条件以外の主として生活条件の領域で、任意にあるいは法的義務として実施する諸施策のこと」です。

つまり①よい人材を確保する、②勤労意欲を高める、③労使関係の安定を図る、④従業員とその家族の生活を保障する、ために必要不可欠のものだといえます。その最低条件が、法的義務としての労働保険・社会保険ではないでしょうか。

以下、労働保険・社会保険はどのようなときに加入し、また活用されるのか明らかにします。

働きがいのある職場をつくる③

労働・社会保険を完備する

労働保険には、労災保険と雇用保険があります。

労災保険は、1人でも人を雇い入れたら強制適用事業所となります。学生アルバイトであろうがパートであろうが労災の対象者です。つまり賃金を支払う者すべてが対象になるということです。

会社の代表者をはじめ役員は対象になりません。労災に加入するためには特別加入が必要となります。(ただし、兼務役員の場合は特別加入なしに労災の対象者になることもあります)

雇用保険は、1週間に平均して20時間以上働く人が対象となります。週20時間未満のパート従業員や昼間の学生アルバイト、65歳以上で雇用される人などは対象外となります。また、①通常の従業員よりも労働時間の短い従業員(短時間就労者)は、6ヶ月以上の雇用の見込みがなければ雇用保険に加入できません。それゆえ期間を定めて雇い入れるときは、更新があるのかないのか、ある場合どのような事で判断するのか必ず雇用契約書に明記しましょう。②代表者及び配偶者は被保険者になれません。役員および代表者と同居している親族も基本的には被保険者になれませんが、従業員と同じ働き方をしている場合は、特別な手続を行うことによって、被保険者になることができます。

社会保険(健康保険および厚生年金保険)は、通常の従業員および通常の従業員のおおむね4分の3以上の労働時間働く人が被保険者です。例えば通常の従業員が週40時間で働いているときは、週30時間以上のパートは加入しなければならないということです。法人の場合は、代表者も含めて被保険者となります。つまり法人の場合は、業種、人数に関係なく強制適用事業所になります。

日々雇い入れられる人、2ヶ月以内の期間を定めて雇い入れられる人は被保険者になれません。また70歳以上の人は、厚生年金からはずれ、75歳以上の人は「後期高齢者」となり、健康保険からはずれます。

労災保険はどのようなときに使えるのか

もっとも活用されているのが、労災事故で怪我をして病院で治療を受けたときです。治療費は全額無料となります。(通勤災害でも、労災補償を受けられる場合があります)

また、労災事故で労務不能となり休業した場合で、医師の証明を受けることができるときは休業補償給付も受けることができます。この場合、自宅療養中でも構いません。給付額は平均賃金の60%+20%(休業特別支給金)です。ただし、休業4日目からしか支給されませんので、3日間は会社が負担(休業補償)することになります。なおこの3日分には労働保険料はかかりませんし非課税科目となります。

その他、障害が残ったときや死亡したときも一時金や年金が支給されます。

雇用保険はどのようなときに使えるのか

もっとも活用されているのが、従業員が失業したときです。失業後の「所得保障」として賃金日額の45~80%が支給されます。

ところで失業の理由が、会社都合か自己都合かで、失業保険を受ける時期や期間に大きな格差があります。会社都合(本人の重責解雇を除く解雇など)であれば、基本的にすぐ支給されます(自己都合であれば3ヶ月間の給付制限あり)し、給付期間もかなり長い。それゆえ自己都合で退職した従業員から会社都合にしてくれないかという申し出があつたりします。しかしこれは絶対に認めてはなりません。本人の不正受給に手を貸すからです。一人に認めたら全員に認めなければなりません。発覚すれば倍返しのパナルティがかけられますし、助成金も申請できなくなります。

また、60歳時点よりも給与が25%以上減額されたときや育児休業、介護休業を取ったときも一定の条件の下で給付金が支給されます。

多くの会社で利用されているのが助成金です。助成金制度は、雇用保険の一部を財源として設けられています。現在最も活用されているのが、「中小企業緊急雇用安定助成金」(雇用調整助成金)です。これは不況等により売上高などが5%以上低下し、従業員の雇用を守るために休業等を余儀なくされたときに利用できます。また「人を雇い入りたい」「新たに会社を起こしたい」「60歳以上の社員がいる」「育児休業を予定している社員がいる」など多種多様な要望に応える助成金制度があります。

社会保険はどのようなときに使えるのか

健康保険で、最も活用されているのが病気等で病院の治療を受けたときです。自己負担は治療費の3割ですみます。また手術や入院等で治療費が高額となったとき、出産したときや死亡したときなどにも支給されます。さらにこれは国民健康保険にはない独自の保障制度として傷病手当金と出産手当金があります。病気や出産で労務不能となり給与が支給されないときに、標準報酬の3分の2が支給されます。とくに傷病手当金はかなりの企業で活用されています。

年金は老後の生活を維持していくためになくしてはならないものです。確かに厚生年金保険料は高いし、その半分を負担する会社にとっては大きな負担です。しかし、それゆえに国民年金に比して大きな保障があるのです。現在、国民年金は40年掛けても月約6万6千円です。しかし厚生年金は給与の多寡によりますが、平均して月14~16万円です。倍以上の保障があります。しかも特に配偶者には優遇措置があります。被扶養配偶者になれば、まったく保険料を払わずとも国民年金保険料が納められたこととなりますし、遺族年金や障害年金でも国民年金にはない大きな保障を与えています。

以上のように、労働保険や社会保険は働く者の生活を守るために大きな役割を担っています。

労働・社会保険を完備し、働きがいのある職場を作っていきましょう。