誌上セミナー第６回　　『社 会 保 険 等（社会保険・労働保険）』

誌上セミナー6回目は、従業員の労働環境（生活の保障・健康管理）等を確保する上で重要となってくる「社会保険」について取り上げます。

社会保険とは、老後の生活、病気、怪我などのリスクから従業員及びその家族の生活を保障するもので、企業や従業員が自由に加入・非加入を決めるものではありません。
（「社会保険加入の基準」参照）

＜社会保険等の種類＞

〇社会保険
- ・健康保険　　：従業員やその家族の傷病等に対する保険
- ・厚生年金保険：従業員の老後の生活、障害、死亡に対する保険

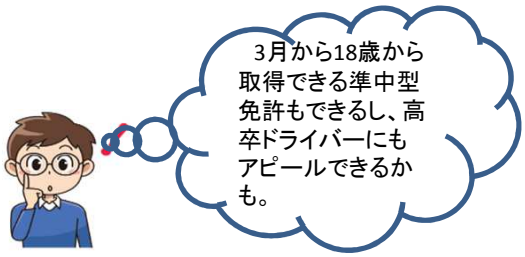
〇労働保険
- ・労災保険　　：従業員の業務中や通勤中の事故・災害によって生じた傷病、死亡等に対する保険
- ・雇用保険　　：従業員の雇用の安定や就職の促進を目的として作られた保険

＜なぜ保険の加入を推進するのか＞

・事業者としての義務であり、従業員等にとって生活の基盤であるため
・事業者間でも適正に法定福利費を負担する企業がある反面、競争上の優位性を確保するために、本来守らなければならない法律上の義務や規制を免れて不正に運送原価を引き下げる問題があったことから、業界の経営の健全化を図る側面があるため

＜社会保険未加入対策について＞

・平成22年に新規運送事業の許可条件として「社会保険加入」の義務付
・既存事業者の未加入に対しての行政処分の強化
参考（http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/yobosho/0612_1.html）



＜社会保険加入によるメリット＞

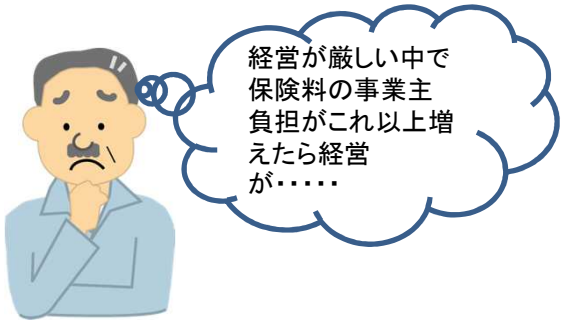
〇労災保険：従業員の方が業務中にケガ等で負傷してしまった（業務災害）時に、本来は使用者責任で会社が、その治療費と休業してしまった場合にはその間の賃金を支払わなければならないのですが、その費用（治療費：休業４日目以降）が国の労災保険から給付されます。通勤災害についても労災保険から給付されます。

〇雇用保険：失業給付を受けるだけと思われがちですが、他にも妊娠・出産・育児や介護などで労働能力が低下してしまった時に育児休業給付、介護休業給付や60歳以降の賃金が60歳時点に比べて75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される高年齢雇用継続給付などが受けられます。

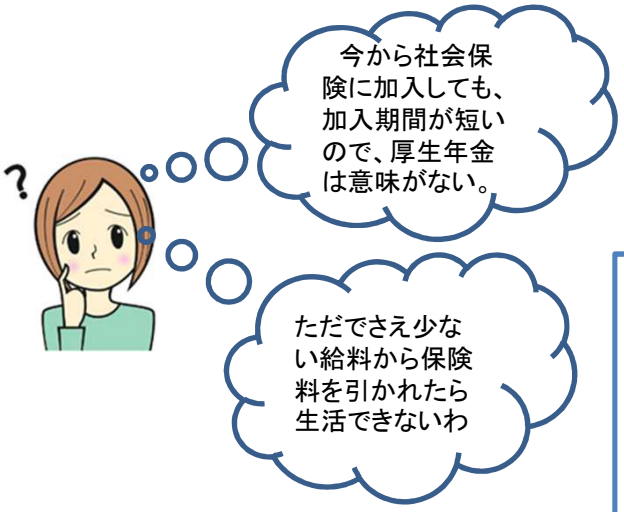
〇健康保険：健康保険は市町村が行っている国民健康保険よりも多くの給付があります。特に大きな違いは傷病手当金です。会社を４日以上連続で休むような病気になってしまった場合、１日当たり標準報酬日額の３分の２の額が支給されます。これは従業員だけでなく代表者や役員も対象となります。大きなメリットとしては、ご家族が被扶養者として加入できるので保険料が節約できます。

〇厚生年金保険：厚生年金は2階建て年金とも呼ばれ、1F部分が国民年金、2F部分が厚生年金になりますので厚生年金に加入することにより両方の年金の給付を受けることができます。
また、万一事故などで障害を負ってしまったりした場合でも、生涯にわたり障害厚生年金を受給することが出来ます。また死亡してしまった場合遺族に対して遺族厚生年金が支給されます。
保険料に関しては国民年金より高くなりますが将来の手厚い給付を考えれば加入すべきです。

“最大のメリットは、社会保険を完備することでより良い人材の確保につながる。”
従業員の家族にも安心感を与え、雇用の安定につながることです。



社会保険は社会全体で支えるための仕組みで、法律上の義務です。大切な従業員の事を考えれば、加入は企業の責務であり、事業主負担分の保険料は、企業としてどうしても負担しなければならない経費です。運送業に若者が安心して入職できるようにするうえで、就労環境を整備することは企業にとっても運送業にとっても必要不可欠です。



そんなことないよ。厚生年金は老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金の3つで構成されていて、老齢厚生年金は加入期間はあるけど障害厚生年金と遺族厚生年金は期間は関係ないんだ。

平成29年8月から加入期間が10年に短縮されるよ。

一度、「厚生年金、健康保険」と「国民年金、国民健康保険」の保険料を比較してみましょう。社会保険は事業者が半分負担するので、負担はあまり変わらないかもしれないよ。
参考
(https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h28/h28ryougakuhyou10gatu)

それに国民健康保険は家族に保険を適用させようとすると、本人分だけではなく家族の分の保険料も負担しなければならないよ。

＜社会保険等の未加入による企業のデメリット＞

○社会保険未加入は「トラック運送事業の健全な発達を阻害する競争」に該当し、行政処分の対象となります。
- ・一部未加入は10日車（再違反は20日車）
- ・全て未加入は20日車（再違反は40日車）

○従業員の安定雇用につながらない恐れがあります。
○社会保障が不十分な事業者と思われ、新たな人材確保につながらない恐れがあります。

＜社会保険等の適用事業所と加入基準＞

○社会保険：株式会社などの法人の事業所、または従業員が常時5人以上いる個人の事業所は適用事業所となり、常時使用 される人は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、被保険者となる。
○労働保険：労働者を1人でも雇用する場合は、原則、適用事業所となります。

■社会保険加入の基準■

	労災保険（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、名称及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。 但し、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	適用事業所に常時雇用される人は、全て被保険者となる。 但し、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。 75歳以上になると健康保険の被保険者から外れる（平成20年4月以降、後期高齢者制度に移行するため） 70歳未満の年金受給者でも厚生年金保険に加入する義務がある。
パートタイム	全て対象となる。	次の要件を全て満たしていれば、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 ②31日以上の雇用の見込みがあること 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週間の労働時間及び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4分の3以上ある場合に、被保険者になる。（なお、500人超の事業所においては4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上②雇用期間が1年以上③賃金月額が8.8万円以上④学生でない に該当する方は適用となる。）
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、その対償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。 但し、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（取締役営業部長など）は、服務態様、賃金、報酬等の面から見て、労働者的性格が強く、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」の提出が必要である。	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。
事業主と同居している親族	原則として対象とならない。 但し、次の条件を満たしていれば、対象となる。 ①事業主の指揮命令に従っていることが明確であること ②労働時間の管理や賃金の支払が、就業規則等の定めにより、他の労働者と同様になされていること	原則として対象とならない。 但し、次の条件を満たしていれば、対象となる。 ①事業主の指揮命令に従っていることが明確であること ②労働時間の管理や賃金の支払が、就業規則等の定めにより、他の労働者と同様になされていること ③事業主と利益を一にする地位（役員等）にないこと この場合、職安へ「同居の親族雇用実態証明書」の提出が必要である。	被保険者となる。

◆試用期間中の社会保険の取扱いについて：法律上の雇用契約や本人の同意にかかわりなく、常時使用される場合は使用し始めた日から被保険者となる。