

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる



# 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識 ⑤

日本経済団体連合会（経団連）から、人事・労務部門の初任者向けテキスト『日本の労働経済事情～人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識～』のアップデート版が発刊されました。ヒューマン・プライム通信338号、340号、342号、344号に引き続きテキストから一部引用させていただきます。今号では、第V章「**労働・社会保険**」を取り上げます。

## 1. 社会保障制度の全体像

図1 企業・従業員と各種保障制度との関係

	制度		給付対象	事業主負担
医療	職域	健康保険制度 ・組合健保 (組合管掌健康保険) ・協会けんぽ (旧政府管掌健康保険)	(業務外の)負傷・傷病・ 死亡、傷病、出産による休業	労使折半
	地域	国民健康保険制度		被保険者の定額負担
	原則75歳以上の高齢者を対象	後期高齢者医療制度 (長寿医療制度)	負傷・疾病・健康相談	支援金の形で拠出 (総報酬割)
介護	介護保険制度		介護給付(訪問・通所・施設等) 予防給付	労使折半
年金	自営業者等	国民年金(基礎年金)	老齢・障害・死亡	なし
	被用者	厚生年金		労使折半
		各種企業年金 ・個人年金		制度により異なる
労働災害補償	労働者災害補償保険制度		業務上および通勤途上の 負傷・疾病・障害・死亡	事業主負担 (料率は事業の種類による)
失業保障	雇用保険制度		失業、高齢者雇用、教育訓練、 育児・介護休業	被保険者・事業主の負担 (料率は事業の種類による)

※資料出所：経団連「2022年度版 日本の労働経済事情 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」

日本の社会保障制度は、社会保険（医療保障、失業保険等）、公的扶助（生活保護等）、社会福祉（母子世帯、心身障害者、高齢者への支援等）、公衆衛生（伝染病予防等）などからなり、国民の健康保持や生活の安定確保に大きな役割を果たしています。

なお、社会保障制度は少子・高齢化の進行とともに拡大を続けており、2020年度の社会保障給付費は総額132.2兆円に達しています。社会保障給付費の増大は、保険料を支払う現役世代にとって重い負担となっており、給付と負担の改革が喫緊の課題となっています。



## 2. 医療保険制度

図2 医療保険制度の概要

制度名		対象被保険者	保険者	加入者数	保険料 (平均)	国庫 補助
被 用 者 保 険	組 合 管 掌 健 康 保 険 ( 組 合 健 保 )	主に大企業の従業員	各健保組合 1,387 (2022年度)	2,866万人 (2022年度)	9.261% (2022年度)	なし
	全 国 健 康 保 険 協 会 管 掌 健 康 保 険 ( 協 会 け ん ぼ )	主に中小企業の従業員  日々雇い入れられる者 (健保法3条2項被保険者)	全 国 健 康 保 険 協 会	4,027万人 (2022年3月)  16,293人 (2022年3月)	10.00% (2022年度)	あり
国民健康保険		農業者、退職者、 自営業者など	市町村 1,716 国保組合 162 (2019年度)	市町村 2,660万人 国保組合 273万人 (2019年度)	市町村 89,025円 国保組合 179,875円 (2019年度)	あり

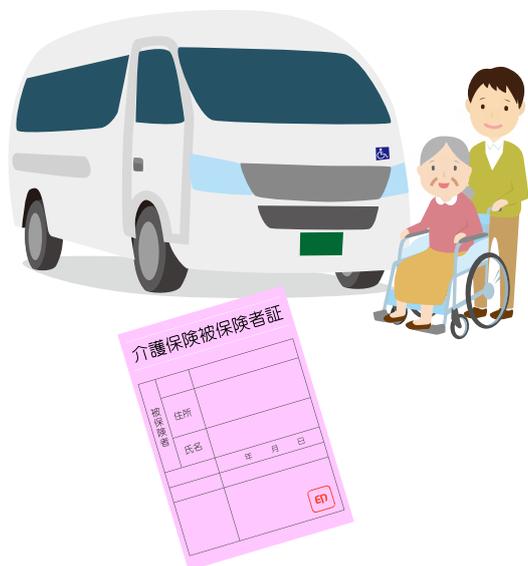
※資料出所：経団連「2022年度版 日本の労働経済事情 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」

医療保険は、一般被用者や一定の条件を満たすパートタイム労働者等を対象とする「健康保険」と自営業者や被用者保険の退職者等を対象とする「国民健康保険」に大別されます。この他に、船員保険や公務員等を対象とする共済組合、75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療制度があります。なお、健康保険には「組合管掌健康保険（組合健保）」と「全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）」があります。

健康保険からは傷病・出産・死亡に対して給付が行われ、費用は、被保険者が療養の給付を受けるときに支払う「一部負担金」と、加入者が支払う「保険料」で賄っています（協会けんぽと国民健康保険には国庫負担による補助あり）。



## 3. 介護保険制度



介護保険は、加齢により要支援・要介護状態になったときに備えて保険料を負担し、介護が必要になった際に介護サービス等の保険給付を受けることができる制度です。市町村が保険者として、利用者のニーズに応じた在宅や施設等のサービス給付にかかる基盤整備をはじめとした運営を担う一方、国・都道府県は財政面と事務面から市町村を支援しています。被保険者は、65歳以上の第1号被保険者と40歳以上65歳未満の第2号被保険者に分かれ、両者の保険料負担割合は人口比率に応じて按分されます。なお、被用者にかかる保険料については事業主と本人の折半となっています。

今後、高齢化のさらなる進行に伴い、介護給付総額の増加が見込まれており、保険料負担の増加が懸念されます。

## 4. 年金制度

公的年金保険は、被保険者自身や家族の加齢、障害、死亡等のリスクに備えて、あらかじめ保険料を納めることで、**老齢年金、障害年金、遺族年金**の給付が受けられる制度です。現役世代が支払う保険料は、高齢者の年金給付に充てられ、世代間で支え合う仕組みとなっています。なお、年金給付には、国庫負担や積立金も用いられています。

公的年金保険制度は、基礎的な給付を行う全国民共通の基礎年金（1階部分）とそれに上乗せして民間被用者や公務員等を対象に報酬比例年金を給付する厚生年金（2階部分）があります。さらに、公的年金に上乗せして給付する制度として、確定拠出年金（個人型、企業型）や確定給付企業年金等が3階部分として位置づけられています。とりわけ、**個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入者は近年増加**しています。

今後、短時間労働者への段階的な適用拡大や企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直し等によって被用者保険のさらなる適用拡大が検討される見込みとなっています。

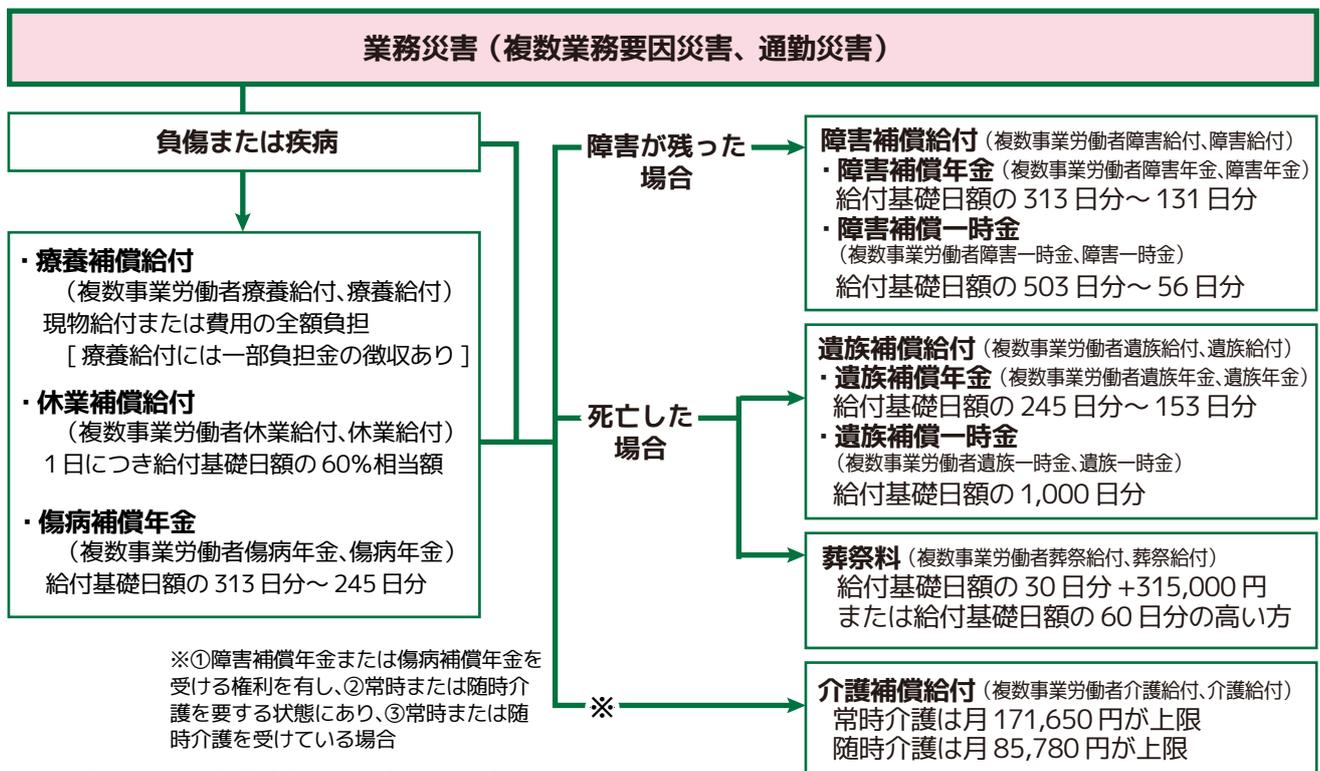
厚生年金保険は、基礎年金に加え在職時の報酬に比例した給付を支給する制度で、老齢・障害・死亡に対して、それぞれ**老齢厚生年金・障害厚生年金・遺族厚生年金**を支給します。

厚生年金の保険料は、被保険者が受け取る給与（標準報酬月額）と賞与（標準賞与額）に保険料率を乗じた額を労使折半で負担します。実務的には、厚生年金保険料と子ども子育て拠出金を合わせて年金事務所に納付します。（協会けんぽに加入する企業については、健康保険料も合わせて納付。）



## 5. 労働者災害補償保険制度

図3 労働者災害補償保険の概要



注：丸括弧内は複数業務要因災害および通勤災害の場合の給付名。

このほかの保険給付として二次健康診断等給付がある。また、保険給付とは別に、社会復帰促進等事業としての特別支給金などがある。

※資料出所：経団連「2022年度版日本の労働経済事情 人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識」

労働者災害補償保険（労災保険）は、業務上の事由や通勤による労働者の負傷・疾病・障害・死亡等に対して、迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うとともに、被災労働者の社会復帰の促進や当該労働者・遺族の援護、労働者の安全衛生の確保等を図る制度です。労災保険の適用を受ける事業に使用される全労働者が対象となり、保険料は全額を事業主が負担します。

### ■業務災害

労働者が事業主の支配・管理下で負傷した場合、業務災害として労災保険給付の対象となります。事業場の施設・設備やその管理状況が原因で発生した災害、用便や飲水等の生理的行為の際に発生した災害、また、出張や社用外出により事業場施設外で業務に従事している間に発生した災害も業務災害として認められます。ただし、私的行為や業務を逸脱した恣意的行為が原因の場合、故意に災害を発生させた場合、私的怨恨等に基づき第三者から暴行を受けた場合等については業務災害と認められません。

また、業務との間に相当因果関係が認められる疾病も業務災害となります。例えば、就業時間外に脳出血を発症しても、業務に内在する有害因子にさらされたことで発症したと認められれば労災保険給付の対象となります。脳・心臓疾患、精神障害、石綿による疾病等認定基準が設けられており、このうち、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」は2020年5月に、「脳・心臓疾患の労災認定基準」は2021年9月に改正されています。

### ■通勤災害

「通勤」とは、就業に関し、住居と就業場所との間の往復、就業場所から他の就業場所への移動、単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路および方法で行うことと定義されています。一部の例外はありますが、原則として移動経路の逸脱や中断があった場合には労災保険給付の対象となりません。

業務災害、通勤災害ともに、労災保険給付を受けるには、被災労働者やその遺族等は、事業主等から証明を受けた上で所定の給付請求書を所轄労働基準監督署に提出する必要があります。

なお、保険給付に必要な証明を求められた事業主は速やかに対応しなければなりません。



## 6. 雇用保険制度

雇用保険制度は、失業等給付とこれに附帯する事業で成り立っています。

失業等給付は、労働者の生活および雇用の安定と就職の促進を図るため、失業した場合（求職者給付、就職促進給付）、雇用継続が困難となる事由が生じた場合（高年齢者雇用継続給付、介護休業給付）、自ら教育訓練を受けた場合（教育訓練給付金）に支給されます。

育児休業給付は、かつては雇用継続給付に位置づけられていましたが、2020年の改正で失業等給付から独立し、子を養育するために休業した労働者の生活および雇用の安定を図るための給付として位置づけられることとなりました。また、2022年10月より、男性の育児休業取得の促進等を目的とした出生時育児休業制度の創設に伴い、出生時育児休業給付が新設されました。

主な附帯事業として、雇用保険二事業（二事業）があり

ます。二事業は、失業の予防、雇用状態の是正および雇用機会の増大を図る雇用安定事業と、労働者の能力開発・向上を促進する能力開発事業で種々の施策を実施しています。雇用安定事業においては、雇用調整助成金等、能力開発事業においては、職業能力開発施設の設置運営等が行われています。

雇用調整助成金は、景気の変動等の経済上の理由のため、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業や教育訓練、出向により労働者の雇用の維持を図る場合に、その賃金等の一部（休業手当相当額）を助成する制度です。2020年4月以降は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた様々な特例措置が講じられ、事業活動の影響を受けた企業に、大いに活用されています。



今号をもちましてヒューマン・プライム通信は年内最後の配信となります。次回の配信は、1月24日（火）を予定しています。来年も変わらぬご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。