第2.4金曜日発行 労務行政

合併号

https://www.rosei.jp/readers/

事・労務の課 解 決メディア

ロナ禍における 望退職募集の実施状況

今国会で成立・審議中の 労働関係法案

春季交渉情報

2021年賃上げ・ 夏季一時金妥結状況

本誌特別調査

〈速報〉2021年度決定初任給の水準 (労務行政研究所)



自己の主張に固執し、指示された業務を拒み続ける従業員に対する普通解雇は有効 (豊田中央研究所事件 名古屋地裁 令2.11.24判決)

相談室Q&A

- 長時間に及ぶ休憩時間を設定することは問題か
- ●いわゆる"ワンオペ"で顧客対応業務等に当たる従業員について、顧客が来ていない時間に休憩時間を分散して取らせることは可能か
- 複数の軽微な懲戒事案がある社員に対し、処分を一度にまとめて懲戒解雇とすることは可能か
- ●企業のイメージ向上のため社員にダイエットやスキンケアを強制できるか
- ●部門の業績低迷の責任を取り、賞与の自主返納を申し出た管理職にどう対応すべきか
- ●発達障害と診断された社員からの職場環境整備の要求に応じないことは、配慮義務に違反するか
- ●1年単位の変形労働時間制の労使協定を期間途中に解約して再締結することはできるか
- ●通勤途中で野生動物等に襲われてけがをした場合、通勤災害となるか

【同梱付録】

実務に役立つ法律基礎講座(71)—労働・社会保険





TOPICS

6 ニュース 労政ニュース

国家公務員の定年を65歳に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を国会に提出/ 在宅勤務・テレワークにおける交通費および在宅勤務手当の社会保険に係る取り扱い/ 性別欄を任意・未記載とする新たな履歴書の様式例を公表 等

【お知らせ】「ここに注目 労働法令のポイント」: 本号はお休みさせていただきます。

- 8 労働関係法令一覧(令和3年3月分)
- 10 労働判例 労働判例SELECT

自己の主張に固執し、指示された業務を拒み続ける従業員に対する普通解雇は有効 (豊田中央研究所事件 名古屋地裁 令 2.11.24判決)

12 労働判例一覧(令和2年12月分)

特集1 本誌独自集計

14 コロナ禍における希望退職募集の実施状況

適時開示情報から、募集対象、募集人数、募集期間、特別加算金の状況を集計・分析

特集2 労働法令

今国会で成立・審議中の労働関係法案

健康保険法、育児・介護休業法および雇用保険法等の改正概要と審議状況 深田俊彦 特定社会保険労務士 社会保険労務士法人大野事務所

特集3 春季交渉情報

44 2021年賃上げ・夏季一時金妥結状況

賃上げはここ数年のベア基調が変化し、妥結金額にはバラつきが見られる。 一時金は対前年同期比-2.5%となる

- (賃上げ) 主要機関の賃上げ中間集計(連合、国民春闘共闘委員会、東京都) 45
- **〈一時金〉春季交渉で決まった夏季一時金集計**(労務行政研究所、連合) 48
- | 参考 | シンクタンクによる夏季賞与·一時金の見通し 56
- **〈一時金〉業種別主要会社の2021年賃上げ・夏季一時金妥結結果一覧** 57
- 77 大手電機メーカー 8 社の2021年度初任給
- |解説||2021年春季労使交渉の動向と今後の課題 78

回答はバラついたものの、賃上げの下げ幅は限定的に――コロナ危機下で幅広い議論が進展 **荻野 登** 独立行政法人労働政策研究·研修機構 リサーチフェロー

特集 4 本誌特別調査

84 〈速報〉 2021年度決定初任給の水準 (労務行政研究所)

74.3%が初任給を「全学歴据え置き」、据え置き率は3年連続で上昇。 大学卒の水準は21万3003円で前年度比0.3%増

DATA BOX

- 94 **賃金構造基本統計調査**(2020年·厚生労働省)
- 107 **人事・労務に関するトップ・マネジメント調査** (2020年・経団連)

114 相談室Q&A

- ●長時間に及ぶ休憩時間を設定することは問題か……114
- いわゆる "ワンオペ"で顧客対応業務等に当たる従業員について、 顧客が来ていない時間に休憩時間を分散して取らせることは可能か……116
- ●複数の軽微な懲戒事案がある社員に対し、処分を一度にまとめて懲戒解雇とすることは可能か……118
- ●企業のイメージ向上のため社員にダイエットやスキンケアを強制できるか……120
- ●部門の業績低迷の責任を取り、賞与の自主返納を申し出た管理職にどう対応すべきか……122
- ●発達障害と診断された社員からの職場環境整備の要求に応じないことは、配慮義務に違反するか……124
- 1 年単位の変形労働時間制の労使協定を期間途中に解約して再締結することはできるか……126
- 通勤途中で野生動物等に襲われてけがをした場合、通勤災害となるか……128

同梱付録

実務に役立つ法律基礎講座(71) 労働・社会保険 アクタス社会保険労務士法人

実務に役立つ法律基礎講座(71)

アクタス社会保険労務士法人

税務会計、人事労務、システムの各専門分野のサービスをトータルで提供するアクタスグルー プの一角。1997年3月に設立。人事労務に関するアドバイス、評価および賃金制度設計、就業 規則の改定、給与計算アウトソーシング、社会保険手続きなどのラインアップで、人事労務を 取り巻く大きな環境の変化に迅速かつ組織的に対応した人事労務サービスを提供している。 ※執筆者は24ページをご覧ください。

Q1	労働・社会保険とは	P 2
Q 2	会社は、社会保険に加入しなければいけないか	P 3
Q 3	社会保険、労働保険に加入する対象者の範囲とは	P 5
Q 4	パート・アルバイトの社会保険、労働保険への加入は どうするか	P 6
Q 5	短時間労働者に対する社会保険の適用拡大とは	P 7
Q 6	資格取得・喪失の手続きにおける注意点とは	P 8
Q7	標準報酬月額はどのように決定するか	P 10
Q 8	社会保険料はどのように徴収して納付するのか	P 11
Q 9	賞与にかかる社会保険料はどのように計算するか	P 13
Q10	労働保険の年度更新とは	P 14
Q11	定時決定(算定基礎届)とは	P 16
Q12	例外的な方法による定時決定とは	P 17
Q13	標準報酬月額はどのようなときに見直す必要があるか	P 18
Q14	産前産後休業および育児休業にはどのような支援があるか	P 20
Q15	電子申請による労働・社会保険関係の届け出とは	P 22
Q16	労働・社会保険料を滞納した場合のペナルティーの内容とは	P 23

☆この<付録>は、原則として月の前半号に添付いたします。 毎回ファイルして、基本的な知識の確認、新任担当者の教育研修等にご活用ください。

Q 1 労働・社会保険とは

A

労働・社会保険とは、医療・介護・年金・負傷・失業等に対して、 保険的方法に基づいて保障を講じるものである。 憲法25条に基づく社会保障制度の一環として機能している

●労働・社会保険の役割

憲法25条において「すべて国民は、健康で 文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。 国は、すべての生活部面について、社会福祉、 社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努め なければならない」と定められている。労働・ 社会保険制度はこの社会保障の一環として機 能しており、主に労働者やその家族の生活の 安定を図るため、医療・介護・年金・負傷・ 失業等に対して、事業主と労働者が保険料を 出し合う保険的方法に基づいて、主として経 済的保障を講じることが主な役割となる。

2分働・社会保険の構成

「労働保険」には、労働者災害補償保険(労 災保険)、雇用保険が、「社会保険」には、健 康保険などの医療保険、厚生年金保険などの 年金保険がある「図表1]。

労働保険の制度概要

[1] 労災保険

労災保険は、労働者の業務上の事由による 負傷、疾病、障害、死亡等(業務災害)に対し て迅速かつ公正な保護を行うため必要な保険 給付を行う。また、通勤に伴う負傷等(通勤 災害)についても給付を行っている[図表2]。

[2]雇用保険

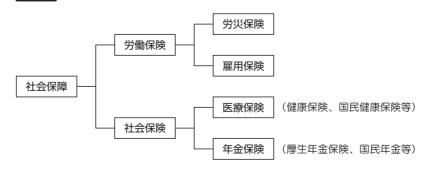
雇用保険は、労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が発生した場合に、労働者の生活・雇用の安定を図るための必要な給付を行うほか、労働者が教育訓練を受けた場合、子を養育するために休業した場合等に対しても必要な給付を行う。また、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発・向上等のために必要な事業を行っている。

4社会保険の制度概要

[]]医療保険

医療保険には、健康保険、国民健康保険、 後期高齢者医療制度など複数の制度があり、 年齢や勤務先等によって加入すべき制度が異 なる。いわゆるビジネスパーソンが加入する 健康保険は、労働者またはその被扶養者の業 務外の事由により生じた疾病、負傷等に対し て保険給付を行う制度である。

図表 1 労働・社会保険の体系



図表 2 労災保険の給付の内容

給付の種類	給付を受けるとき
療養(補償)給付	負傷等に療養や費用が必要なとき
休業(補償)給付	療養のため賃金を受けられないとき
障害(補償)年金・一時金	傷病が治癒した後、障害が残るとき
傷病(補償)年金	治癒していないが、障害が残るとき
遺族(補償)年金・一時金	負傷等により死亡したとき
葬祭料・葬祭給付	死亡した労働者の葬祭を行うとき
介護(補償)給付	介護を受けるとき
二次健康診断等給付	定期健康診断等において異常があると診断されたとき

[2]年金保険

公的年金は日本国内に住所のあるすべての 人が加入を義務づけられており、[図表3]の 3種類の制度があるが、働き方に応じて加入 する年金制度が決まる。いずれも老齢、障害、 死亡に対する保険給付を行っている。

図表3 公的年金制度の種類と対象者

国民年金	日本国内に住む20歳以上60歳未満の すべての人
厚生年金	厚生年金保険の適用を受ける会社に 勤務するすべての人
共済年金	公務員・私立学校教職員など

資料出所:日本年金機構([図表29]も同じ)

会社は、社会保険に加入しなければいけないか

A

従業員を常時 5 人以上使用する適用業種の個人事業所や、 業種・人数に関係なく、

法人の場合は社会保険への加入が義務づけられる

●強制適用事業所と任意適用事業所

健康保険および厚生年金保険(以下、社会保険)が適用される事業所を「強制適用事業所」という。株式会社などの法人の事業所は業種・人数に関係なく「強制適用事業所」となる。従業員を常時5人以上使用する個人事業主についても、農林水産業や接客娯楽業(宿泊業、飲食業、理容・美容業等)を除き、「強制適用事業所」となる。また、「強制適用事業所」に該当しない事業所でも、従業員の半数以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受けることにより「任意適用事業所」として社会保険に加入することができる「図表41。

②労働保険の適用事業

労働保険は、常用、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、労働者を1人でも雇い入れている事業場は「強制適用事業所」となり、労働保険への加入が義務づけられる。ただし、5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業所から除かれ暫定任意適用事業所となるが、雇用されている労働者の半数超(雇用保険の加入は労働者の2分の1以上、労災保険の加入は労働者の過半数)が労働保険への加入の同意または希望する場合は、労働保険に任意加入することができる。

図表 4 適用事業所の範囲

		個 人 事 業 主		
	法人	常時5人以上の者 を使用する事業所	5 人未満の事業所	
法定16業種	強制適用事業所			
上記以外の業種(非適用業種) 例:第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) サービス業(飲食店・理美容店)			任意包括適用	

資料出所:厚生労働省(「図表21]も同じ)

❸代表者の被保険者資格

[]]社会保険

社会保険は「適用事業所に使用される者」が被保険者となる。株式会社、有限会社など法人の代表者で、労働を提供し、その対償として法人から報酬を得ている者については「適用事業所に使用される者」に該当し、社会保険の被保険者資格を取得する(昭24.7.28保発74)。なお、任意適用事業所の個人事業主は、あくまで「使用者」であり、「適用事業所に使用される者」とはならないため、被保険者資格を有さない。

[2] 労働保険

労働保険は適用対象を労働者としているので、法人、個人事業所を問わず代表者は原則として被保険者にならない。ただし、労災保険の特別加入制度を利用することで労災保険の適用を受けることができる。

[3] 労災保険の特別加入制度

労災保険は、本来、労働者の保護を目的とした制度であり、事業主、自営業者、家族従事者など「労働者ではない者」は、保護の対象とはならない。しかし、それら「労働者ではない者」の中にも業務の実情や災害の発生状況から見て、労働者に準じて保護することが適当であるとして特別に任意加入を認めら

れたのが労災保険の特別加入制度であり、以下の者が対象となる(なお、④~⑦は令和3年4月1日から労災保険の特別加入の対象となった)。

- ①中小事業主等
- ②一人親方等
- ③海外派遣者
- ④ 芸能関係作業従事者
- ⑤アニメーション制作作業従事者
- 6柔道整復師
- ⑦創業支援等措置に基づき事業を行う方

①中小事業主等として特別加入できるのは、 [図表 5] に定める規模以下の労働者を使用する事業主とその事業に従事する家族従事者、 役員等で、加入するためには、労働保険の事 務処理を労働保険事務組合に委託する必要が ある。

図表5 中小事業主等と認められる企業規模

業種	労働者数
金融業、保険業、 不動産業、小売業	50人以下
卸売業、サービス業	100人以下
上記以外の業種	300人以下

[注] 一つの企業に工場や支店などが幾つかある ときは、それぞれに使用される労働者の数を 合計したものになる。

Q3

社会保険、労働保険に加入する対象者の範囲とは

A

適用除外に該当しない限り、 原則すべての労働者が加入対象者となる

●社会保険の加入対象者と適用除外

健康保険、厚生年金保険の適用事業所に使用される者は、本人の意思にかかわらず、 「図表 61の適用除外に該当する場合を除き、 すべての労働者が加入対象となる。加えて、 健康保険は75歳まで、厚生年金保険は70歳ま での年齢要件がある。

図表6 社会保険の加入対象者と適用除外

制度	健康保険	厚生年金保険
加入者	適用事業所に常時使用される75歳未満の者で 適用除外に該当しない者 適用除外に該当しない者 適用除外に該当しない者	
適用除外	①日々雇い入れられる者(1カ月以内) ②2カ月以内の期間を定めて使用される者() ③所在地が一定しない事業所に使用される者 ④季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用 ⑤臨時的事業の事業所に6カ月以内の期間を定 ⑥パートやアルバイト勤務で勤務日数・時間が	ー・ 用される者 Eめて使用される者

- ※1 当初の契約期間を超えて雇用するようになった場合は、その日から加入対象者となる。例えば、契約期間が4月1~30日の1カ月の契約で、その後5月1日~6月30日の2カ月間の契約更新をした場合、「5月1日」が加入日となる。
- % 2 パートやアルバイト勤務でも、「常時使用される労働者」に該当する場合は、被保険者となる(\mathbf{Q} 4 参照)。

図表7 労働保険の加入対象者と適用除外

制度	労 災 保 険	雇用保険
加入者	適用事業で働く者で適用除 外に該当しない者	適用事業で働く者で適用除外に該当しない者
適用除外	_	①法人の役員(※1) ②季節的に雇用されるものであって、次に該当する者 ・4カ月以内の期間を定めて雇用される者 ・1週間の所定労働時間が30時間未満の者 ③日雇労働者 ④昼間学生 ⑤船員保険の被保険者 ⑥国、都道府県、市町村等に正規職員として雇用される者 ①パートやアルバイト勤務で勤務日数・時間が短い者(※2) ⑧同居の親族 ⑨臨時内職的に雇用される者 ⑩家事使用人

- ※1 部長、支店長、工場長等で従業員としての身分を有し、賃金・役員報酬の支払われ方、就業規則の 適用などから見て労働者性が強く、使用人兼務役員として認められる場合は、被保険者となる。なお、 雇用保険における使用人兼務役員として認められるためには、役員報酬と賃金を比較して賃金の占め る比率が大きいこと、就業規則などが一般労働者と同様に適用されること、就業実態から見て労働者 的性格が強いこと等を総合的に勘案し、管轄公共職業安定所の認定を受ける必要がある。
- %2 パートやアルバイト勤務でも、以下 2 点のいずれも満たす場合は雇用保険の被保険者となる(詳細は、 $\mathbf{Q4}$ 参照)。
 - ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること
 - ②継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者であること

②労働保険の加入対象者と適用除外

労働保険についても適用事業に雇用される 労働者は、[図表7]の適用除外に該当する場 合を除き、原則加入させなければならない。

なお、以前は65歳に達した日以後に新たに

雇用される場合は雇用保険に加入することが できなかったが、平成29年1月からは「高年 齢被保険者」として雇用保険の適用対象と なっている。

パート・アルバイトの社会保険、労働保険への加入は どうするか

各制度の加入基準を満たす場合は、 本人の意思にかかわらず加入させなければならない

●「契約形態」ではなく、「加入基準の該当有無」 で判断する

パートやアルバイトなどの短時間労働者を 社会保険、労働保険に加入させるかどうかは、 正社員か非正規社員かといった「契約形態」 によるのではなく、各制度の「加入基準」に 該当するか否かで判断する必要がある。「加入 基準」に該当したときは、本人の意向にかか わらず、加入させなければならない。「加入基 準 | は各制度により異なり、対象範囲も法改 正により拡大している。

2社会保険の加入基準

パートやアルバイトなどの短時間労働者の 社会保険への加入可否は、「常用的な使用関係 にあるかどうか」で判断される。以前は、こ の「常用的な使用関係にあるかどうか」の基 準が明確になっていなかったが、平成28年10 月に新たな基準が示され、現在は明確になっ ている[図表8]。

よって、パートやアルバイトなどの短時間 労働者であっても、1週間の所定労働時間お よび1カ月の所定労働日数が常時雇用者(同 じ事業所で同様の業務に従事する正社員)の 4分の3以上であれば社会保険に加入させる 必要がある(4分の3基準)。ただし、4分の 3基準を満たしていなくても、連続する2カ 月間において実際の労働時間および労働日数 が4分の3基準を満たし、かつ、4分の3基 準の状態が継続しているまたは継続すること が見込まれるときは、4分の3基準を満たし た月の3カ月目の初日から被保険者となる。

図表8 社会保険の加入基準

従来の基準(旧)	新たな基準(平成28年10月以降)
1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね4分の3以上(この基準に該当しない場合であっても就労形態や勤務内容等から常用的使用関係にあると認められる場合は、被保険者となる)	1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働 日数が常時雇用者の 4 分の 3 以上
(新旧基準の相違点ー判断基準の明確化)	

- 1. 従来基準にあった「おおむね」が削除。
- 2. 就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間および所定労働日数に即して加 入可否を判断。

3労働保険の加入基準

[1]雇用保険

雇用保険については、以下の2点をいずれ も満たす場合は加入させなければならない。

- ①週の所定労働時間:20時間以上であること
- ②雇用期間:31日以上引き続き雇用されることが見込まれること(※)
- ※当初の雇入れ時には31日以上雇用されることが 見込まれない場合であっても、その後、31日以

上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用となるので加入させなければならない。

[2] 労災保険

労災保険については、すべての労働者が加入となる。アルバイト、パートなど短時間労働者であることを理由に保険適用が除外されることはない。

○ 5 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大とは

Δ

被保険者が常時500人を超える 適用事業所で勤務する短時間労働者は 社会保険に加入しなければならず、 令和4年10月以降は、 さらに多くの短時間労働者が社会保険の適用対象となる

●社会保険の加入対象となる短時間労働者 とは

平成28年10月にスタートした社会保険の適用拡大により、常時500人を超える被保険者を使用する適用事業所で勤務する短時間労働者は、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3未満であっても、以下①~④のすべての要件に該当する場合、社会保険への加入が義務となる。

【短時間労働者の要件】

- ①週の所定労働時間が20時間以上あること (残業時間は含めない)
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8万8000円以上であること (残業代、通勤手当、賞与は含めない)
- ④学生でないこと (夜間、定時制等を除く)

2特定適用事業所の判定

適用拡大の対象となる適用事業所を「特定 適用事業所」といい、使用する被保険者の総 数が常時500人を超えることが要件となる。

【特定適用事業所の考え方】

- ①直近1年のうち6カ月以上、被保険者の総数が500人を超えることが見込まれていること
- ②法人の場合、法人番号が同一である適用事業所の被保険者数の合計で判定すること
- ③被保険者の総数は、フルタイム労働者およ び週の所定労働時間等が4分の3以上の短 時間労働者をカウントする

3合和4年10月からの適用拡大

令和2年6月5日に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が公布され、特定適用事業所の事業規模の基準(現在、常時500人超)が段階的に引き下げられることとなった。令和4年10月からは「常時100人超」、令和6年10月からは「常時50人超」の事業所が適用となる。

4雇用期間要件の撤廃

短時間労働者の要件のうち、現行では雇用

図表9 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大の推移

要件	平成28年10月~ (現行)	令和 4 年10月~ (改正)	令和 6 年10月~ (改正)
事業規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
週の所定 労働時間	週20時間以上	変更なし	変更なし
雇用期間	継続して1年以上使 用される見込み	継続して2カ月以上使用される、または使用される見込み	変更なし
賃 金	月 8 万8000円以上	変更なし	変更なし
適用除外	学生でないこと	変更なし	変更なし

期間が1年未満の契約であれば要件を満たさず、社会保険の適用対象外となっているが、 改正後(令和4年10月以降)はこれが撤廃され、「2カ月以上」が適用される。労働時間要 件(週所定労働時間20時間以上)、賃金要件 (月額8万8000円以上)、学生除外要件につい ては現行のままとなる[図表9]。

\mathbf{Q} 6

資格取得・喪失の手続きにおける注意点とは



雇用保険と社会保険の資格要件、 手続きに必要な情報を把握し、速やかに届け出る

●資格取得手続き

適用事業所の事業主は、社員を雇用した日、または適用除外事由([図表6]参照)に該当しなくなった日を取得日として、雇用保険、社会保険の手続きを行う必要がある。手続きには氏名、生年月日、性別等の基礎情報だけでなく、マイナンバーや基礎年金番号、雇用保険被保険者番号等の情報を確認、反映させた上で提出する必要がある[図表10]。

②資格喪失手続き

社員が退職、死亡した時は、資格喪失手続きを行う[図表11]。社会保険の資格喪失日は、退職した日、亡くなった日の翌日になる。したがって、例えば6月30日付で退職をした場合、資格喪失日は7月1日となる。

360歳以上の退職後継続再雇用の特例

社会保険に加入している社員が退職後1日の空白もなく同じ会社に再雇用された場合、 使用関係は継続されているので、社会保険の 被保険者資格も継続する。

ただし、60歳以上の従業員が退職後1日の空白もなく再雇用される場合は、事業主との使用関係がいったん中断したものとして、「資格喪失届」「資格取得届」を同時に提出することができる。これにより、再雇用された月から再雇用後の給与に応じて標準報酬月額を決定することができ(「同日得喪の特例」という)、保険料額は再雇用後の標準報酬月額に応じた額に変更され、被保険者・事業主ともに保険料の負担が軽減されることになる[図表12]。

図表10 資格取得に関する届け出

	雇用保険	健康保険・厚生年金保険	
届 出 書	被保険者資格取得届	被保険者資格取得届/70歳以上被用表該当届(※1)	
マイナンバー 原則記入		原則記入(基礎年金番号で代用可)	
提 出 先	管轄の公共職業安定所	・加入する健康保険組合 ・事務センター(年金事務所)	
提出期限	被保険者となった日の属する月の翌月 10日まで	5日以内	
添付書類	原則不要(※ 2)	原則不要	

- ※1 届出様式が「被保険者資格取得届」と兼用になっている。70歳以降も引き続き同一の事業 所で使用する場合は「70歳以上被用者該当届」の提出が必要(70歳到達日前後で標準報酬月 額が変わらない場合は、提出不要)。
- ※2 資格取得日の翌月末日より後に提出する場合は、「労働者名簿、出勤簿またはタイムカード、賃金台帳、雇用契約書」の添付が必要となる。

図表11 資格喪失に関する届け出

	雇用保険	健康保険・厚生年金保険	
届 出 書	被保険者資格喪失届 被保険者離職証明書(※)	被保険者資格喪失届	
マイナンバー 原則記入		提出不要	
提 出 先	管轄の公共職業安定所	・加入する健康保険組合 ・事務センター(年金事務所)	
提出期限	退職日の翌日から10日以内	事実発生から 5 日以内	
添付書類	賃金台帳、出勤簿、離職理由の確認で きる書類等	健康保険被保険者証	

[※]離職者が交付を希望した場合は発行しなければならない。また、59歳以上の離職者には希望の 有無にかかわらず必ず交付が必要。

図表12 60歳で9月30日に退職し、引き続き嘱託で勤務する場合

資格喪失・取得(10/1)



同日得喪の手続きに必要な添付書類:

- ●退職日の確認できるもの(就業規則、退職辞令の写し)
- ●継続して再雇用されたことが分かるもの(再雇用後の雇用契約書の写し)

Q 7

標準報酬月額はどのように決定するか

Δ

標準報酬月額は、 被保険者に支払われる報酬月額を基に決定する

●社会保険における報酬とは何か

社会保険において報酬とは、「賃金、給料、 俸給、手当、賞与その他いかなる名称である かを問わず、労働者が、労働の対償として受 けるすべてのものをいう」(健康保険法3条5 項)とされており、具体的には、基本給、通 勤手当、残業手当、住宅手当等の各種手当な どを指す。その上で、「臨時に受けるもの及び 3月を超える期間ごとに受けるものは、この 限りでない」(同項、厚生年金保険法3条1項 3号)と定められており、3カ月を超える期 間ごとに支払われるものは報酬とせず、賞与 として取り扱う。

なお、この報酬は通貨で支払うものに限らず、通勤定期券、食事、住宅の貸与など現物で支給するものも報酬(現物給与)として取り扱い、その現物を通貨に換算し、報酬に合算の上、保険料額算定の基礎となる標準報酬

月額を求める。現物給与の価額は、厚生労働大臣が定めることとされており、現物の内容によって通貨への換算方法が異なる。また、毎年4月に価額の見直しが行われるため、日本年金機構のホームページを参考にされたい。

■日本年金機構 全国現物給与価額一覧表(厚生労働大臣が定める現物給与の価額)
https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.html

2標準報酬月額とは何か

標準報酬月額は、社会保険料の徴収や健康 保険の給付、厚生年金保険の年金額の決定に 当たり基礎となる額であり、1カ月に支払わ れる報酬の合計額(報酬月額)を標準報酬月 額表に当てはめて決定する。

例えば、入社や雇用形態の変更により、社 会保険の資格を取得する場合は、取得日現在、

図表13 標準報酬月額表(令和3年3月(令和3年4月納付分)、 第1~10級までの抜粋)

等 級	標準報酬月額	報	酬月	額
		円以上		円未満
第1級	58,000		~	63,000
第2級	68,000	63,000	~	73,000
第3級	78,000	73,000	~	83,000
第4級(第1級)	88,000	83,000	~	93,000
第5級(第2級)	98,000	93,000	~	101,000
第6級(第3級)	104,000	101,000	~	107,000
第7級(第4級)	110,000	107,000	~	114,000
第8級(第5級)	118,000	114,000	~	122,000
第9級(第6級)	126,000	122,000	~	130,000
第10級 (第7級)	134,000	130,000	~	138,000

[注] 等級の()内は厚生年金保険における等級を表す。

会社から支払われる報酬月額を基に決定する。 具体的には、基本給や各種手当など定額で支 払われるもののほか、残業手当や歩合給など 変動する報酬については、当該被保険者が資 格を取得した月前1カ月間に当該事業所で同 様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受け る者が実際に受けた報酬を平均した額を見込 額として含める。

算出した報酬月額は標準報酬月額表に当て はめ、標準報酬月額を決定する。標準報酬月 額は、健康保険と厚生年金保険とで上限・下 限が異なり、健康保険は5万8000~139万円までの50等級、厚生年金保険は8万8000~65万円までの32等級で区分されている[図表13]。なお、標準報酬月額は原則として年に1度見直される。

通常、一事業所から受ける報酬を基に標準報酬月額を決定するが、役員などで複数の事業所から報酬を受けている場合については、 各事業所より受けた報酬を合算して標準報酬 月額を決定する。

Q 8

社会保険料はどのように徴収して納付するのか



社会保険料は、n月分保険料をn+1月給与から控除し、 n+1月末日までに納付する

●社会保険料の算出方法

給与にかかる社会保険料は、標準報酬月額 に保険料率を掛けて算出する。

健康保険の保険料率は、全国健康保険協会(協会けんぽ)により都道府県ごとに料率が異なり、例年3月に改定される。組合管掌健康保険については各健康保険組合によって異なる(通常毎年3月に改定)。厚生年金保険の保険料率は、令和3年現在18.3%である(保険料率は、通常、千分率〔**.***/1,000〕で表記される)。

実務上は、協会けんぽ、各健康保険組合、 日本年金機構より保険料額表が公表されているため、各保険料額表に標準報酬月額を当て はめ、保険料を求める。算出した保険料は、 原則、事業主と被保険者とで折半して負担す るが、健康保険組合においては、規約で定め るところにより、事業主負担分を増加するこ とができる。

また、算出した保険料に小数点以下の端数が生じた場合は、下記のとおり処理する。

①給与から保険料を控除する場合

被保険者負担分の端数が50銭以下の場合 は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げ て1円にする (例:12,345.50円⇒12,345円、 12.345.51円⇒12.346円)

②被保険者が事業主へ現金で支払う場合

被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円にする(例:12,345.49円⇒12,345円、12,345.50円⇒12,346円)

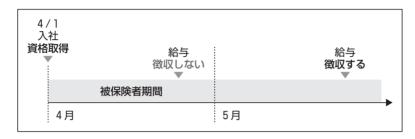
❷保険料の徴収

給与にかかる社会保険料は、各月の給与から前月分の保険料を控除することにより徴収する(健康保険法167条1項、厚生年金保険法84条1項)。具体的には、4月1日に入社した被保険者の社会保険料は、4月に支給される給与からは控除せず、5月に支給される給与から控除を開始する[図表14]。また、退職については、資格喪失日が退職日の翌日になることから、退職日によって取り扱いが異なる。

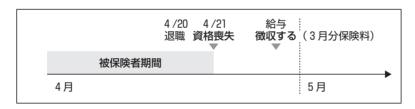
月の途中に退職した場合、退職月の途中で資格を喪失したことになるため、退職月の給与からは前月分の保険料のみ控除する[図表15]。 月の末日で退職した場合は、翌月1日に資格を喪失したことになり、退職月に支給される給与から前月分と退職月分の2カ月分の社会保険料を控除する必要がある[図表16](健康保 険法167条1項、厚生年金保険法84条1項)。 社会保険料は「月」を単位として徴収される ため、月の途中で入退社が発生した場合で あっても、日割という概念はなく、1ヵ月分 の保険料を支払う必要がある。

その他、特筆すべき保険料の取り扱いを [図表17]にまとめた。

図表14 給与:月末締め当月25日払い/入社日:4月1日



図表15 給与:月末締め当月25日払い/退職日:4月20日



図表16 給与:月末締め当月25日払い/退職日:4月30日



図表17 各年齢で発生する保険料の変更等や手続き

事 柄	手続きの有無	保険料変更の有無
40歳に達したとき	なし	介護保険料の控除開始
60歳に達したとき	雇用保険被保険者60歳到達時等賃金証明書の申請	なし
65歳に達したとき	なし	介護保険料の控除終了
70歳に達したとき	なし (70歳到達日前後で標準報酬月額相当額に変更が生じる場合は、70歳以上被用者該当届の届け出が必要)	厚生年金保険料の控除終了
75歳に達したとき	健康保険被保険者資格喪失届	健康保険料の控除終了

❸保険料の納付

事業主は、被保険者から徴収した保険料と 事業主負担分を合わせて、翌月末日までに健 康保険組合や日本年金機構へ納付する(例え ば、4月分保険料の納付期限は5月末日)。ま た、納付する保険料は、健康保険料、厚生年 金保険料のほか、子ども・子育て拠出金があ る。これは、児童手当の支給に要する費用等の一部として徴収されるもので事業主が全額を負担する(拠出金率:令和3年4月現在、0.36%)。納付方法については、金融機関の窓口での納付や口座振替などによる納付が可能である。

Q9

賞与にかかる社会保険料はどのように計算するか

A

標準當与額に保険料率を掛けて計算する

●社会保険における賞与とは

社会保険において賞与とは、「賃金、給料、 俸給、手当、賞与その他いかなる名称である かを問わず、労働者が、労働の対償として受 けるすべてのもののうち、3月を超える期間 ごとに受けるもの」(健康保険法3条6項、厚 生年金保険法3条1項4号)とされている。

2保険料の徴収

賞与にかかる社会保険料は、標準賞与額に 保険料率を掛けて算出し、被保険者負担分を 賞与から徴収する。標準賞与額とは、その月に受けた賞与額の1000円未満の端数を切り捨てたものをいう。

退職月に賞与が支給される場合、退職日が 月の途中の場合と末日の場合とで取り扱いが 異なる。月の途中で退職する場合は、退職月 に被保険者資格を喪失することになるため、 保険料を徴収する必要はない[図表18]。末日 に退職する場合は、翌月1日に資格を喪失す ることになるため、保険料を徴収する必要が ある[図表19]。

図表18 12月10日に賞与が支払われ、12月28日に退職する場合

	12/10支払い →保険料徴収なし	12/28 12/29 退職 資格喪失
	被保険者期間	
12月		1月

図表19 12月10日に賞与が支払われ、12月31日に退職する場合

	12/10支払い →保険料徴収あり	12/31 1/1 退職 資格喪失 ▼
	被保険者期間	
12月		1月

また、産前産後休業・育児休業中の被保険 者に賞与を支払う場合は、社会保険料の負担 が免除されているため、賞与から保険料を徴 収する必要はない。

標準賞与額には上限があり、健康保険料については、4月1日から翌年3月31日の1年度における年間累計額が573万円、厚生年金保険料については、1カ月につき150万円が上限とされている(健康保険法45条、厚生年金保険法24条の4)。

なお、年間累計額は、保険者単位で計算することとされている。年度の途中で被保険者 資格を取得・喪失したことにより、同一年度 内に被保険者期間が複数ある場合は、同一の 保険者で支払われた標準賞与額を累計する必 要がある。

3賞与支払届

被保険者へ賞与を支払った際には、健康保 険組合や年金事務所へ「被保険者賞与支払届」 を届け出る(支給日より5日以内)。70歳以上 の被用者へ賞与を支給した場合、厚生年金保 険料の徴収は不要だが、被用者が受給する年金額へ標準賞与額を反映させる必要があるため、年金事務所への届け出は行わなければならない。また、賞与の支払いが1カ月に2回以上あった場合は、それぞれ支払われた賞与を合算して、その月における最後の賞与が支払われた日から5日以内に届け出るものとされている(昭52.12.16 保険発113・庁保険発18)。

従来、「被保険者賞与支払届」と併せて「被保険者賞与支払届総括表」を届け出る必要があったが、事務手続きの利便性向上を図る目的から、令和3年4月1日以降廃止となった。

4保険料の納付

被保険者の賞与から徴収した保険料については、事業主負担分と合わせて賞与支払月の翌月末日までに納付する。保険料の納付義務は事業主に課せられており、賞与から控除した保険料の額を問わず、保険料の全額について事業主が納付しなければならない(昭 2, 2.14 保理218)。

Q10 労働保険の年度更新とは



労働保険料の概算額を納付し、 実際の保険料額と概算額の過不足を精算する

●労働保険料の申告・納付は年1回

労働保険料は、毎年4月1日〜翌年3月31日までの1年間を単位として、その期間中の保険料を計算し、6月1日〜7月10日までの間に申告・納付しなければならない。この手続きを労働保険の「年度更新」という。

年度更新の特徴は、本年度分の保険料を「確定保険料」として申告納付するのと同時に、翌年度分の保険料について見込みで計算し、「概算保険料」として申告納付する点にある。 毎年の年度更新によって、既に納付済みの 概算保険料と、実際に納付すべき確定保険料との差額を精算し、同時に翌年度の概算保険料を納付するという作業を繰り返していくことになる[図表20]。

2 労働保険料の計算方法

労働保険料は、「労災保険料」「雇用保険料」 「石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金」の 三つを計算し、合計したものとなる。

労災保険料は、役員を除く正社員やパート・ アルバイト、契約社員などすべての労働者に 支払われた賃金に、労災保険料率を掛けて計算する。労災保険料率は、業種ごとに細かく区分され、その危険度に応じて1,000分の2.5から1,000分の88の範囲で定められている(平成30年度から変更なし)。

雇用保険料は、雇用保険の加入者に対して支払われた賃金に雇用保険料率を掛けて計算する(令和2年度から変更なし)。雇用保険に加入しないパート・アルバイトの賃金は賃金総額から除外する。雇用保険料率は、一般の事業の場合1,000分の9になる[図表2]]。

石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金は、労災保険料の対象となる賃金総額に、一律1,000分の0.02を掛けて計算する。

③労働保険料の申告・納付

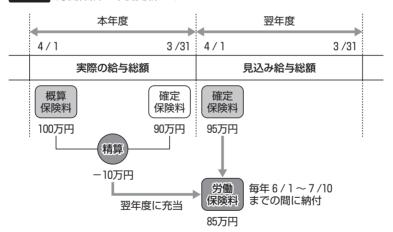
労働保険料の計算が完了したら、保険料の 申告および納付を行う。労働保険料の申告お よび納付は、6月1日~7月10日までの間に 行わなければならない(令和3年度は暦の関 係から6月1日〔火〕~7月12日〔月〕)。申告 書の提出先は、最寄りの銀行、郵便局などの 金融機関、所轄の労働基準監督署、都道府県 の労働局のいずれかになる。

労働保険料の申告書は、保険料の納付書と 一体となっている。保険料の納付がある場合 は、金融機関にて提出と納付を一緒に済ませ ることができる。

4 概算保険料の延納

概算保険料は、原則として1年分を前払いすることになるが、申告書に納付回数を記入することで保険料を3等分し、3回に分けて納付することができる。これを「延納」という。延納を利用する場合、概算保険料が総額で40万円(労災保険、雇用保険のどちらか一

図表20 労働保険の年度更新のイメージ



図表21 令和3年度の雇用保険料率

負担者 事業の種類	① 労働者負担 /失業等給付・育 (児休業給付の保 (険料率のみ	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業			4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業 4/1,000		8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

方の保険関係のみ成立している場合は20万円) 以上でなければならない。なお、労働保険事務 組合に労働保険事務を委託している場合には、 概算保険料の額にかかわらず、延納が可能と なる。延納を行う場合、第1期・第2期・第3 期ごとに納期限が定められている[図表22]。

図表22 労働保険料の納付期限

原則		延納		
床	只リ	通	常	口座振替
7月	10日	第1期	7月10日 (7月12日)	9月6日
		第2期	10月31日 (11月2日)	11月14日
		第3期	翌年1月31日	翌年2月14日

「注」()内は令和3年度の納付期限を表す。

○11 定時決定(算定基礎届)とは

10 11

Δ

被保険者が受ける報酬と標準報酬月額が著しく乖離しないよう、 毎年1回事業主が被保険者の報酬月額を届け出て、 被保険者の標準報酬月額を決定することを「定時決定」という

●定時決定とは

採用時に決定した標準報酬月額やその後の 昇給などによる報酬額の変動において、既存 の標準報酬月額との間に大きな差が生じない ように、事業主は、7月1日現在で使用して いる全被保険者の3カ月間(4~6月)の報 酬月額を届け出る。厚生労働大臣は、この届 出内容に基づき毎年1回、標準報酬月額を決 定し直す。これを「定時決定」という(健康 保険法41条、厚生年金保険法21条)。この定時 決定を行うために届け出るものを「算定基礎 届」という。決定し直された標準報酬月額は、 9月から翌年8月までの各月に適用され、社 会保険料や保険給付の額の基となる。

なお、年の途中においても一定要件に該当する場合には都度見直しを行う(随時改定。 Q13参照)。

② 定時決定の対象者

定時決定の対象者は、原則7月1日時点で社会保険に加入するすべての者(休職中等で無給の者も含む)だが、以下の者は対象外となる。

- 6月1日以降に資格取得した者
- 6月30日以前に退職した者

- 7月・8月・9月に標準報酬月額が随時改定された者(Q13参照)
- ●産前産後・育児休業等終了時改定が行われた者(Q14参照)

❸算定基礎届の提出について

算定基礎届で提出する報酬月額を算出する 場合に、幾つかの留意事項がある。

[1]算定基礎日数の要件

対象となる報酬月額は、支払基礎日数が17 日以上あるものに限る。17日未満の月は、報 酬が通常の月と乖離する場合があるため、対 象外とする(例えば、5月の支払基礎日数が 17日未満であった場合は、4月と6月の2カ 月で算定することとなる)。なお、月の途中に 入社し、給与が1カ月分支給されない月は、 支払基礎日数が17日以上あっても算定対象月 から除外する。

[2]複数月にわたる報酬等は月換算にして加算する

6カ月通勤定期代や食事や住宅など現物で 支給するものは1カ月当たりの額を算出し、 各月の報酬に加える(現物給与については、 Q7参照)。

[3]年4回以上の賞与

7月1日より前1年間に4回以上賞与の支 給実績がある場合、賞与の総額を12で割って 1カ月分を算出し、各月の報酬に加える。

算定基礎届は、7月1~10日までの間に提出しなければならない。なお、これまで表紙に当たる「総括表」の添付が必要であったが、令和3年4月1日より添付は不要となっ

た (令 2.12.18 年管管発1218第2)。

届出後は、各届出先よりその年の9月から 適用される各被保険者の標準報酬月額を記載 した「標準報酬決定通知書」が通知され、こ れに基づき9月分の社会保険料から更新され る。

なお、社会保険料は通常翌月の給与から控除する(Q8参照)ため、実際は10月の給与から、定時決定後の標準報酬月額に基づいた社会保険料を控除することとなる。

Q12 例外的な方法による定時決定とは

A

一般的な方法により報酬月額を算定することができない場合は 保険者算定を行う

●保険者算定とは

通常の方法では報酬月額の算定が困難なときや、算定結果が著しく不当になる場合には、特別な算定方法により保険者(厚生労働大臣)が報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。これを「保険者算定」という(健康保険法44条、厚生年金保険法24条)。

[]]算定が困難な例

- (1)4月・5月・6月いずれも支払基礎日数が 17日(特定適用事業所に勤務する短時間労 働者は11日)未満のとき
- (2)病気欠勤や育児休業等で4月・5月・6月 の3カ月間が無給のとき
- ⇒いずれも従前の標準報酬月額で決定する

[2]著しく不当な例

(1)一時休業により、本来支払われるべき給与 よりも低額な休業手当等が支払われた月が あるとき

- ⇒支払基礎日数17日以上であっても休業手当 が支払われた月は除いて算定する。3カ月 とも該当する場合は従前の標準報酬月額で 決定する
- (2)4~6月の報酬が過去1年間(前年7月~ 当年6月)の報酬の平均より2等級以上差があるとき
- ⇒申し出により過去1年間の報酬の月平均額 で算定する(年間平均)

例えば、毎年3月と4月が繁忙期である等、 算定対象月に支払われる報酬が他の時期に比べて高額になり、その差が業務の性質上例年 発生することが見込まれる場合、過去1年間 の月平均報酬額によって算定できる。その際 は、事業主の申立書および被保険者本人の同 意書を添付する必要がある。

- (3)3月以前の昇給分がさかのぼって4~6月 の間に支給されたとき
- ⇒3月以前の昇給差額分を報酬月額の総計から差し引いて算定する

図表23 短時間就労者の定時決定の算定方法

支払基礎日数	標準報酬月額の決定方法
①3カ月とも17日以上ある場合	3カ月の報酬月額の平均額を基に決定
② 1 カ月でも17日以上ある場合	17日以上の月の報酬月額の平均額を基に決定
③ 3 カ月とも15日以上17日未満の場合	3カ月の報酬月額の平均額を基に決定
④ 1 カ月または 2 カ月は15日以上17日未満の 場合(ただし、② 1 カ月でも17日以上ある 場合は除く)	15日以上17日未満の月の報酬月額の平均額を基に決定
⑤ 3 カ月とも15日未満の場合	従前の標準報酬月額で決定

❷短時間就労者の定時決定

短時間就労者(いわゆるパートタイマー) とは、週所定労働時間および1カ月の所定労 働日数ともに、同じ事業所に使用される通常 の労働者の4分の3以上を満たす被保険者を いい、定時決定は、[図表23]のように支払基 礎日数の取り扱いが異なる。

動特定適用事業所に勤務する短時間労働者への定時決定

前述の短時間就労者の基準は満たさないが、 社会保険の適用拡大(Q5参照)の下、一定 の要件を満たしている短時間労働者は、支払 基礎日数が11日以上の月の報酬の平均で決定 する。支払基礎日数がすべて11日未満の場合 は、従前の標準報酬月額で決定する。

Q13 標準報酬月額はどのようなときに見直す必要があるか

A

主に固定的賃金が変更になったときに見直しを行う

●固定的賃金に変更があったとき

昇降給や通勤費の変更などにより固定的賃 金が大幅に変動した際は、定時決定を待たず に標準報酬月額を改定する必要がある。これ を「随時改定」という。

随時改定は、次の三つの要件をすべて満た す場合に行う。

- ①昇給などに伴い、固定的賃金に変動が生じ ている
- ②①の変動が発生した月から3カ月間に支給された報酬(残業手当等の非固定的賃金を含む)の平均月額に該当する標準報酬月額と従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じている
- ③①の変動が発生した月以後3カ月いずれの

支払基礎日数も17日 (特定適用事業所に勤 務する短時間労働者は11日) 以上である場合

①に関しては、単に基本給や固定的な手当額の変更のほか、給与体系の変更(時給制から月給制への変更)や非固定的手当(インセンティブなど)の廃止についても固定的賃金の変動と考える。

随時改定に該当した場合は、随時改定に該 当する被保険者の報酬月額等を記載した「被 保険者報酬月額変更届」を健康保険組合や年 金事務所へ速やかに提出する。

新たな標準報酬月額は、変動が発生した月から4カ月目以降の保険料に適用される。例えば、1月に支払われた給与で昇給があり、その他②③の随時改定の要件をすべて満たし

た場合、4月分の標準報酬月額が改定され、 5月の給与から改定後の標準報酬月額を用い た保険料を控除する。

また、被保険者が育児休業から復職した場合についても、標準報酬月額の見直しを行う必要がある。詳細はQ14を確認されたい。

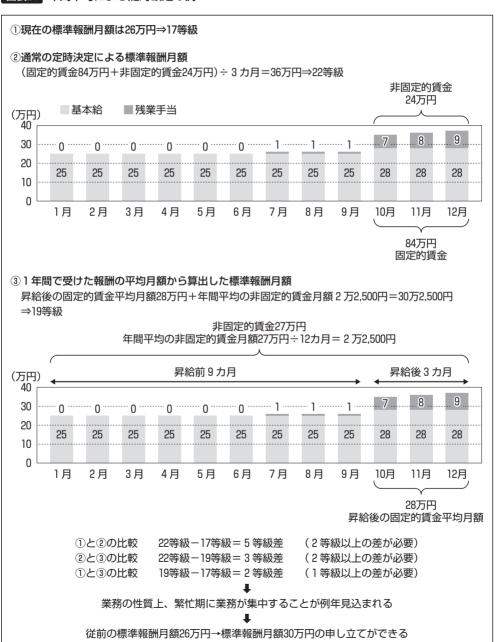
*新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著

しく報酬が下がった場合における、健康保険・厚 生年金保険料の標準報酬月額の特例改定は、日 本年金機構のホームページを参照いただきたい。

②年間平均による随時改定

業務の性質上、繁忙期に残業が集中することで、残業代の支払い月と昇給のタイミング

図表24 年間平均による随時改定の例



が重複し、著しく高額な標準報酬月額が算出されるケースがある。このような場合、適正な標準報酬月額を決定するために、随時改定において年間平均による保険者算定を申し立てることができる。

この年間平均による保険者算定は、従来、 定時決定にのみ認められた制度だったが、随 時改定の場合においても、業務の性質により 被保険者が受ける報酬と標準報酬月額が著し く乖離してしまうケースが生じていたため、 平成30年10月以降の改定より、定時決定同様、 随時改定においても同制度の適用が可能と なった。

年間平均の保険者算定が適用されるための 要件は次のとおりであるが、これらを満たし、 業務の性質上、例年発生すると見込まれる場 合には、被保険者の同意と保険者への申し立 てをもって改定が行われる。

- ①現在の標準報酬月額と通常の随時改定を 行った場合の標準報酬月額との間に2等級 以上の差がある
- ②年間平均額による標準報酬月額*と通常の 随時改定による標準報酬月額との間に2等 級以上の差がある

※以下の(A)と(B)と合算した額より算定した標準報酬月額。

- (A) 固定的賃金の変動月以降3カ月間に受け た固定的賃金の平均額
- (B) 固定的賃金の変動月前9カ月と以後3カ 月(12カ月に受けた)非固定的賃金の平 均額
- ③現在の標準報酬月額と、年間平均額から算出した場合の標準報酬月額との間に1等級以上の差がある

具体例を[図表24]で説明していく。基本給25万円(標準報酬月額26万円…①)で、10月に定期昇給があり、1月の随時改定を確認する場合、通常の随時改定は②のとおりであり、標準報酬月額36万円への随時改定に該当する。一方、固定的賃金の変動月以降3カ月間に受けた固定的賃金の平均額28万円と非固定的賃金を年間で平均した場合は2万2500円となり、標準報酬月額は③のとおり30万円となる。①と②において2等級以上の差がある。さらに①従前の標準報酬月額と③においても1等級以上の差があることから、保険者への申し立てが可能となる。

Q14 産前産後休業および育児休業には どのような支援があるか

A

保険料免除から保険給付まで さまざまな経済的支援制度がある

●産前産後休業期間中の社会保険料の免除

産前産後休業期間中に、年金事務所および 健康保険組合に「産前産後休業取得者申出書」 を届け出ることにより、産前産後休業をしてい る間の社会保険料が、被保険者本人負担分お よび事業主負担分ともに免除される。保険料 の免除期間は、開始月から終了月の前月まで (終了日が末日の場合はその月まで)となる。

2出産育児一時金

妊娠4ヵ月(85日)以上で出産した場合、一児につき42万円(産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4000円)の支給を受けることができる。申請方法には、「直接支払」「産後申請」があるが、保険者が直接医療機関等に支払う「直接支払」方式を取ることにより、社員が退院時に医療機関の窓口で支払う額が出産育児一時金との差額だけで済み、

高額になる出産費用の負担を軽減することができる(出産費用が42万円に満たなかった場合は、保険者に申請することで差額を受け取ることができる)。

3出產手当金

出産日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産日後56日までの間で労務に服さなかった日について、健康保険から1日につき賃金(標準報酬日額)の3分の2相当額の支給を受けることができる。ただし、出産手当金より多い額の給与が支払われる場合は支給されない。

4 育児休業期間中の社会保険料の免除

産前産後休業と同様に育児休業期間中についても、年金事務所および健康保険組合に「育児休業取得者申出書」を届け出ることにより、育児休業をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除される(最長で子が3歳に達するまで)。保険料の免除期間も開始月から終了月の前月まで(終了日が末日の場合はその月まで)となる。

6 育児休業給付

1歳(保育所に入所できないなどの場合は 最長2歳)に満たない子を養育するために育 児休業をした場合に、雇用保険から休業開始 前賃金額の67%(育児休業の開始から6カ月 経過後は50%)相当額の育児休業給付を受け ることができる。

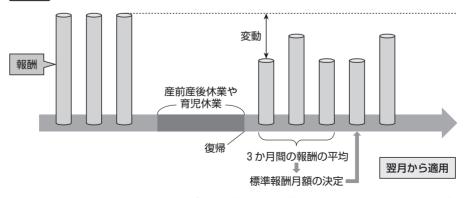
●産前産後休業または育児休業終了後の社会 保険料の特例

産前産後休業または育児休業から復帰した 従業員の保険料負担軽減のため、復帰日以後 3カ月間に支払われた賃金のうち、支払基礎 日数が17日以上の月を平均し、従前の標準報 酬月額と1等級でも差があれば、基本給や各 種手当などの固定給に変動がなくとも保険料 を改定することができ、その翌月から適用と なる[図表25]。

② 3 歳未満の子を養育する期間についての 年金額計算の特例

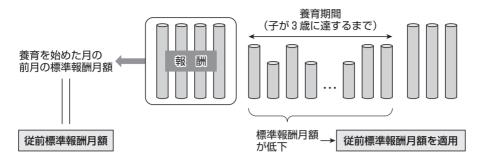
子どもが3歳に達するまでの間、時短勤務等により給与が減額し、標準報酬月額が低下した場合、納付する社会保険料は減額となるが、被保険者の申し出に基づき、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所に届け出ることによって、将来受け取る年金額の計算においては低下前の標準報酬月額で計算する特例措置を受けることができる「図表26」。

図表25 産前産後休業・育児休業終了後の社会保険料の特例



資料出所:厚生労働省のリーフレット「育児休業や介護休業をする方を経済的に支援します」 ([図表26]も同じ)

図表26 3 歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例



Q15 電子申請による労働·社会保険関係の届け出とは

電子申請とは、

紙によって行われている申請や届け出などの行政手続きを、インターネットを利用して 自宅や会社のパソコンを使って行えるようにするもの。 令和 2 年 4 月から特定の法人について

一部の手続きの電子申請が義務化された

●e-Gov電子申請とは

e-Govとは、各府省がインターネットを通じて提供する行政情報の総合的な検索・案内サービスの提供、各府省に対するオンライン申請・届け出等の手続きの窓口サービスの提供を行う行政のポータルサイトのこと。電子申請はその中の一つのサービスであり、行政機関に対し日常的に発生する申請・届け出等がオンラインでできる。

②電子申請のメリット

電子申請は、紙によって行われている申請や届け出などの行政手続きを、時間や場所にとらわれずに、インターネットの環境があれば自宅や会社のパソコンを使って行うことができるため、多様な働き方が求められる中においても、大きなメリットがある。これまで申請書類を郵送したり直接行政機関の窓口へ持ち込んだりしていたものが、電子申請により、時間や郵送および移動コストの削減が可

能となる。また、申請後の処理状況をパソコンから確認することもできる。しかしながら、 電子申請は導入後の運用が複雑なことから、 なかなか浸透していない現状もうかがえる。

3認証方法について

電子申請では直接押印することができないので、事業主印の代わりに「電子署名」を申請データに付与する。この「電子署名」を行うには、認証局が発行する「電子証明書(電子署名用証明書)」を事前に取得する必要がある。つまり、「電子署名」が事業主印、「電子証明書」は印鑑証明書に相当するものとなる。一方、それとは別に「GビズID」という認証方法がある。GビズIDは、一つのID・パスワードでさまざまな行政サービスにログインできるサービスで、ホームページからアカウントを無料で作成できる。このアカウントを取得すると原則として「電子証明書」は不要となる。ただし、「電子証明書」と「Gビズ

図表27 電子申請義務化の対象となる手続き

種 類	手 続 き 名		
健康保険、 厚生年金保険	被保険者報酬月額算定基礎届被保険者報酬月額変更届被保険者賞与支払届		
労働保険	継続事業(一括有期事業を含む)を行う事業主が提出する以下の申告書・年度更新に関する申告書(概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書)・増加概算保険料申告書		
雇用保険	被保険者資格取得届被保険者資格喪失届被保険者転勤届高年齢雇用継続給付支給申請育児休業給付支給申請		

ID」でできる手続きには一部相違があるので、 手続きごとに認証方法の確認が必要となる。

4 電子申請の義務化

政府は電子申請の利用促進を図っており、 令和2年4月から「特定の法人」について「一 部の手続き」の電子申請を義務化している。

「特定の法人」とは以下のとおりである。

資本金、出資金または銀行等保有株式取得 機構に納付する拠出金の額が1億円を超え る法人

- ●相互会社(保険業法)
- 投資法人(投資信託及び投資法人に関する 法律)
- 特定目的会社(資産の流動化に関する法律)

また、「一部手続き」とは、[図表27]のとおりである。今後電子化の流れは加速していくと想定され、随時情報のアップデートを要する。

Q16 労働・社会保険料を滞納した場合の ペナルティーの内容とは

A

労働・社会保険料の納付義務は事業主にあるので、 滞納した場合のペナルティーも事業主に対して課せられる。 労働者には滞納を理由とした不利益(保険給付の制限等)はない

●保険料の納付期限

社会保険料については、原則として労働者と 事業主が折半負担、労働保険料のうち、労災保 険料は事業主が全額負担、雇用保険料は労使 両方が負担するが、事業主の負担割合が多い (一般の事業の場合、事業主負担6/1,000、労働 者負担3/1,000、令和3年4月1日現在)。いず れの場合も納付義務は事業主が負い、事業主 は定められた納付期限内に労働者から徴収した保険料とともに納付をしなければならない。 各保険料の納付期限は、[図表28]のとおり。

2保険料を滞納したときの延滞金

[1]労働保険料

労働保険料を納付期限までに納付しない事業主に対し、管轄労働局から督促状が送付さ

れる。督促状の指定期限までに保険料を納付すれば処分はないが、指定期限までに納付しないときは、法定納付期限(当初の納付期限)の翌日を起算日とした日数に応じた延滞金(年率14.6%[日歩4銭])が課せられる。

また、労働保険料を滞納している期間中に 労災等事故が発生した場合、被災労働者への 保険給付は通常どおり行われるが、その保険 給付に要した費用の一部(最大40%)を保険 料とは別に徴収されることになる。

[2]社会保険料

労働保険料と同様に社会保険料を納付期限

までに納付しない事業主があるときは、管轄 年金事務所等から督促状が送付される。督促 状の指定期限までに保険料を納付すれば処分 はないが、指定期限までに納付しないときは、 法定納付期限(当初の納付期限)の翌日から 納付の日の前日までの日数に応じ、保険料額 に一定の割合を乗じて計算した延滞金が課せ られる[図表29]。

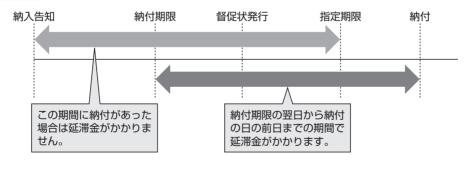
保険料滞納時に病気やけがといった保険事故が発生したときの取り扱いは労働保険と異なり、かかった医療費等の保険給付に要した費用の一部を事業主から徴収するなどの処分はない。

図表28 労働・社会保険料の納付期限

種類		納付期限	納付先
1生 块	原則	納付の特例	עו מא דכ
労働保険料	7月10日	3回分納*1 第1期:7月10日(7月12日)*2 第2期:10月31日(11月2日)*2 第3期:翌年1月31日	管轄労働局
社会保険料	翌月末日	_	健康保険組合 日本年金機構(管轄年金事務所)

- ※1 原則、概算保険料が40万円以上の事業場。
- ※2 ()内は令和3年度の納付期限を表す。

図表29 社会保険料に関する滞納金



【執筆者】

松澤隆志 まつざわ たかし 特定社会保険労務士 山崎精一郎 やまざき せいいちろう 社会保険労務士 辻 恵子 つじ けいこ 特定社会保険労務士 鳥海沙紀 とりうみ さき 社会保険労務士有資格者