



労災・雇用・社会保険の 基本

大阪府労働相談センター 特別労働相談員
社会保険労務士 中尾恭之

⑪ 令和6年度の就労状況別相談内容の上位10項目

就労状況別に相談内容の上位10項目を見ると、正社員以外は「労働契約」が最も多くなっている。

正社員 4,765件			
1	職場のいじめ	544	(11.4%)
2	退職	473	(9.9%)
3	職場の人間関係	370	(7.8%)
4	解雇	234	(4.9%)
5	休業・休職に関する事	228	(4.8%)
6	労働契約	212	(4.4%)
7	有給休暇	206	(4.3%)
8	退職勧奨	202	(4.2%)
9	賃金に関する事	185	(3.9%)
10	配置転換	167	(3.5%)

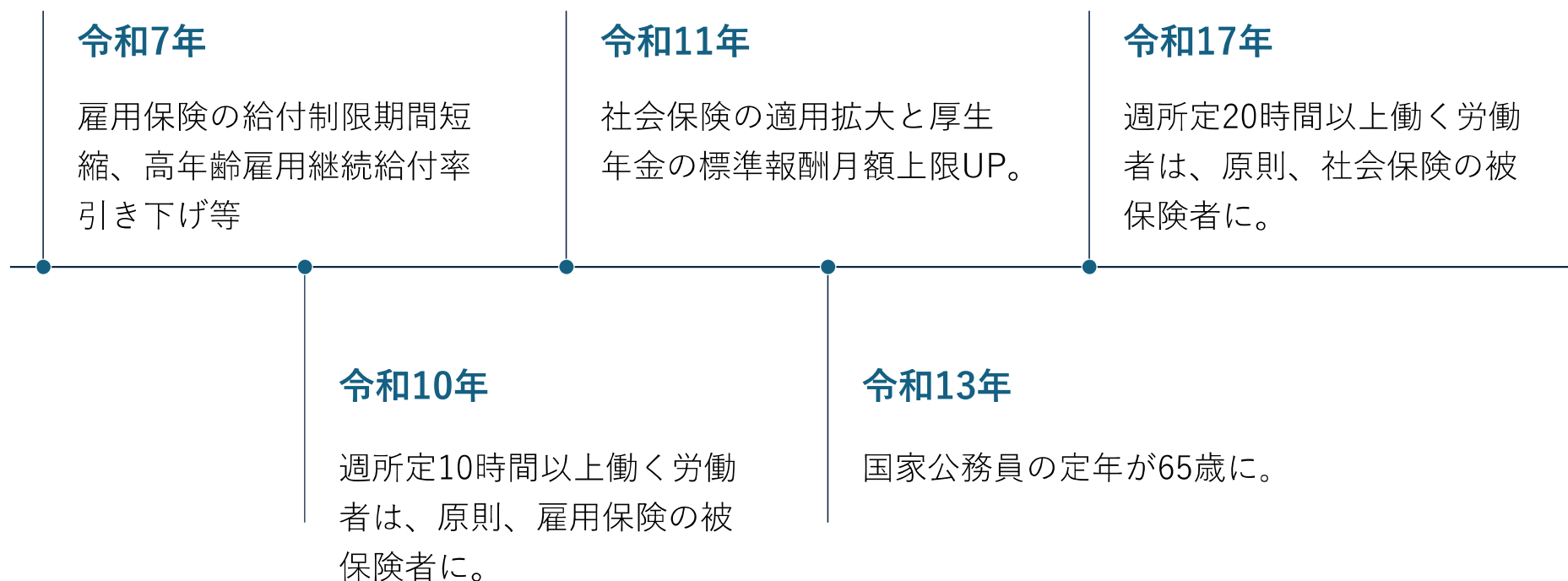
パート・アルバイト 2,050件			
1	労働契約	225	(11.0%)
2	職場の人間関係	223	(10.9%)
3	有給休暇	182	(8.9%)
4	退職	154	(7.5%)
5	解雇	136	(6.6%)
6	職場のいじめ	126	(6.1%)
7	賃金未払い	110	(5.4%)
8	労働時間	107	(5.2%)
9	社会保険	105	(5.1%)
10	賃金に関する事	70	(3.4%)

令和6年度大阪府労働相談統計年報より抜粋

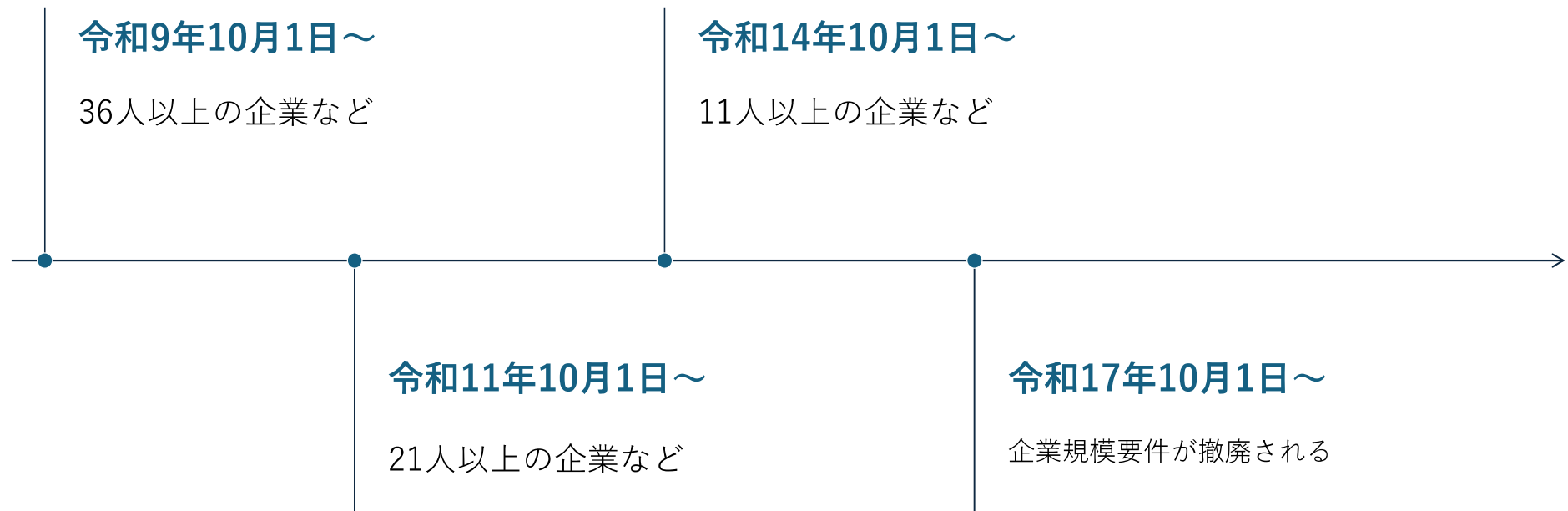
	派遣社員 544件		
1	労働契約	84	(15.4%)
2	職場のいじめ	58	(10.7%)
3	職場の人間関係	33	(6.1%)
4	解雇	30	(5.5%)
5	退職	29	(5.3%)
6	労働条件に関すること	28	(5.1%)
7	社会保険	24	(4.4%)
	雇止め	24	(4.4%)
9	有給休暇	22	(4.0%)
	賃金に関すること	22	(4.0%)

	契約社員 1,258件		
1	労働契約	140	(11.1%)
2	雇止め	135	(10.7%)
3	退職	131	(10.4%)
4	職場の人間関係	126	(10.0%)
5	職場のいじめ	109	(8.7%)
6	解雇	62	(4.9%)
7	労働条件に関すること	46	(3.7%)
8	賞与・各種手当	41	(3.3%)
9	賃金未払い	34	(2.7%)
10	有給休暇	31	(2.5%)

改正の流れ



社会保険適用拡大の流れ



給与明細の見方

最低限の知識

- 労働時間の上限 *変形労働時間制は採用していない場合
 - 週40時間 × 52週/年 = **2,080時間/年**
 - 2,080時間 ÷ 12か月 ÷ **平均173.33時間/月**
 - 31日の週の数 $31 \div 7 \times 40 \text{時間} \div 171.14 \text{時間/月}$
 - 30日の週の数 $30 \div 7 \times 40 \text{時間} \div 171.42 \text{時間/月}$
 - 29日の週の数 $29 \div 7 \times 40 \text{時間} \div 165.71 \text{時間/月}$
 - 28日の週の数 $28 \div 7 \times 40 \text{時間} = 160 \text{時間/月}$
- 週1回は休み → 52週なので年間法定休日は52日
 - $365 - 52 = 313 \times 8 - 2,080 \div 8 = 53 + 52 = 105 \text{日} \rightarrow$ **年間休日105日が必要。** • • •
 - 簡単に計算するなら、 $2,080 \div 8 = 260 \text{日}$ なので、 $365 - 260 = 105 \text{日/年}$
 - 所定労働時間が8時間より少ないほど、年間休日日数は減らすことが可能。
- 遅刻・早退・欠勤時の控除の法的な規定は民法の「ノーワーク・ノーペイ」。ただし、引きすぎはNG（労基法・全額払いの原則）。

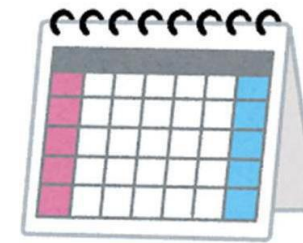
いわゆる法定の「総枠」

求人は
厳しい

賃金支払いの五原則

- 通貨で
- 本人に
- 直接
- 全額を
- 毎月一回・一定期日に支払う

- 明細も必ず交付する



公租公課の割合

控除項目	率
雇用保険	0.55%
健康保険	約5%（本人負担分）
子ども・子育て支援金	（協会けんぽの場合） 標準報酬月額0.23%
介護保険	約0.9%
厚生年金	約9.15%
所得税	社保控除後の約□%＊控除で変動
住民税	各人各様（意外と高い）

所定内給与の25%くらいを天引きされているイメージ

社会保険制度の概要



- 雇用されている人と扶養される家族
- 役員と扶養される家族

被用者保険

健康保険

- 協会けんぽ等の健康保険（～75歳未満）
- 使用者と折半で納付

年金

- 厚生年金保険（～70歳未満）
- 使用者と折半で納付

社会保険制度の概要

- 雇用されていない人（自営業など）
- 扶養される家族



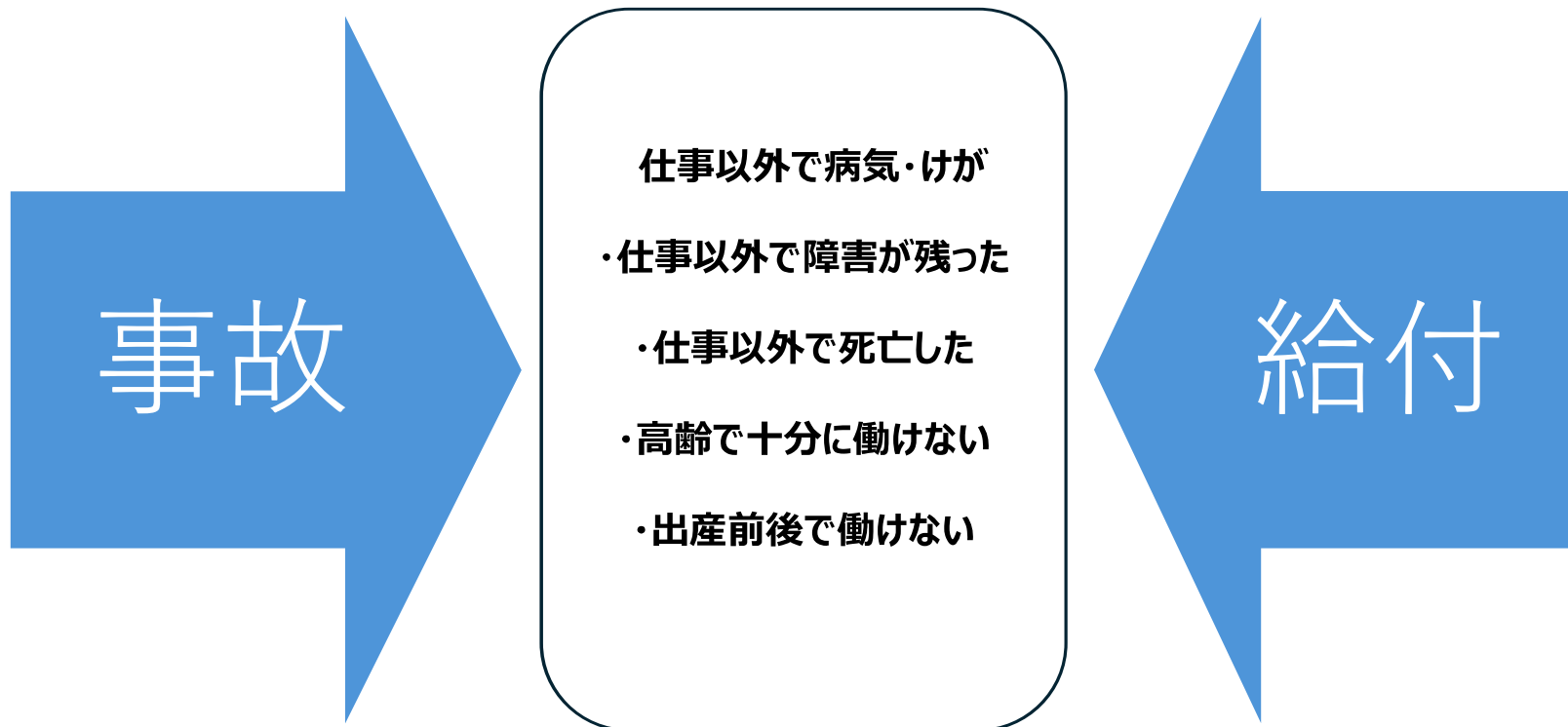
健康保険

- 国民健康保険（～75歳未満）
- 自分で納付

年金

- 国民年金（20～60歳未満）
- 自分で納付

健康保険・厚生年金保険とは？



社会保険制度は、国民の生活を様々なリスクから保護するための公的な保険制度です。

①健康保険・ 厚生年金保険



健康保険



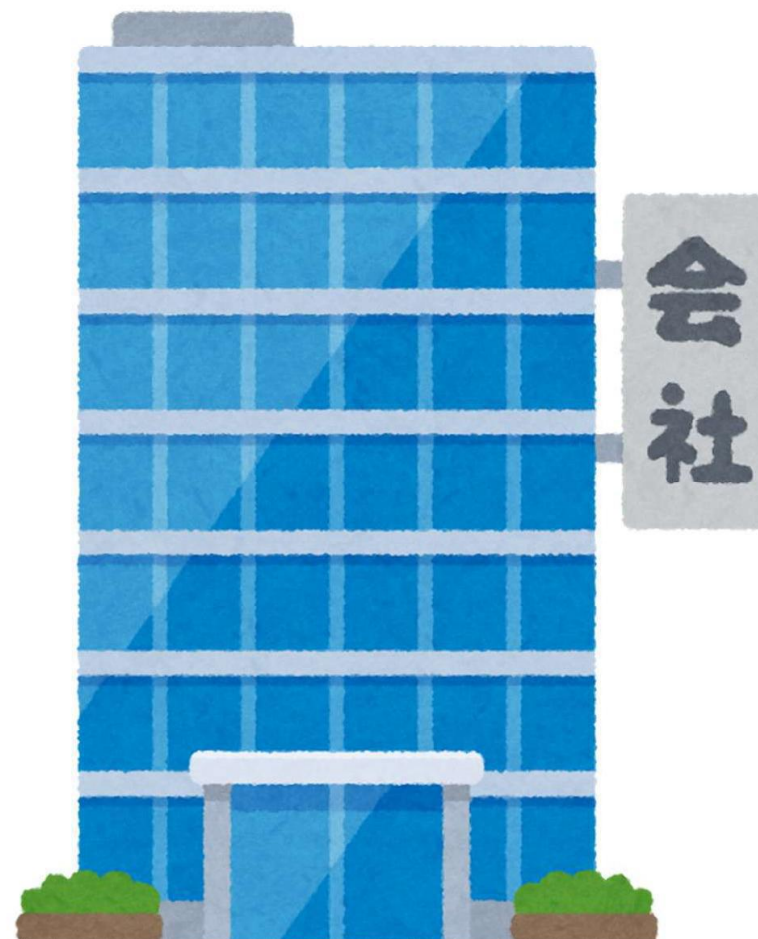
国民皆保険制度

①全国健康保険協会（協会けんぽ）	中小企業などの従業員が加入
②組合管掌健康保険（組合健保）	大企業などの従業員が加入
③共済組合	公務員などが加入
④船員保険	大型漁船などの乗組員が加入
⑤国民健康保険※住んでいる地域ごとの運営	自営業者、非正規雇用の従業員が加入
⑥後期高齢者医療制度※住んでいる地域ごとの運営	75歳以上の人加入

業務外（通勤外）の病気やけがで病院に行ったとき
病気やけがの治療費が3割（※原則）の負担で済む制度



**健康保険・厚生年
金保険制度の
強制適用
と
非強制適用、
任意適用**

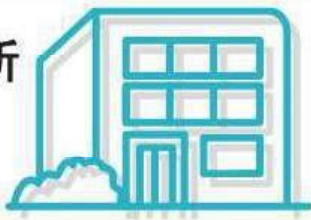


加入要件

次の事業所は、厚生年金保険・健康保険の加入が法律で義務づけられています。
(強制適用事業所)

すべての法人事業所

(被保険者1人以上)



個人事業所

(常時従業員 5人以上
雇用している)



- ※ 法人事業所であっても学校法人の事業所は私立学校教職員共済制度に加入することになります。
- ※ 5人以上の個人事業所であってもサービス業の一部、農林業、水産業、畜産業などの事業所は強制適用事業所から除かれます。強制適用事業所以外の事業所でも、一定の条件を満たせば厚生年金保険と健康保険に加入することができます。
(任意適用事業所)

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

【被用者保険の適用事業所】

- ・ 常時 1 名以上使用される者がいる、法人事業所（A）・・・ **強制適用**
- ・ 常時 5 名以上使用される者がいる、法定 17 業種に該当する個人の事業所（B）・・・ **強制適用**
- ・ 上記以外（C）・・・ **強制適用外**（労使合意により任意に適用事業所となることは可能 = **任意包括適用**）

	法人	個人事業主	
		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 17 業種（※）	強制適用事業所	(B)	
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教 等	(A)		(C)
			任意包括適用

過半数の同意

※ 健康保険法 3 条 3 項 1 号及び厚生年金保険法 6 条 1 項 1 号に規定する以下の業種。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、
変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業
- ⑨ 金融又は保険の事業

- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業
- ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

強制適用事業所 …… 約266万事業所
任意包括適用事業所 …… 約10万事業所（注）

注：適用事業所数は、2023年12月末現在「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」

4

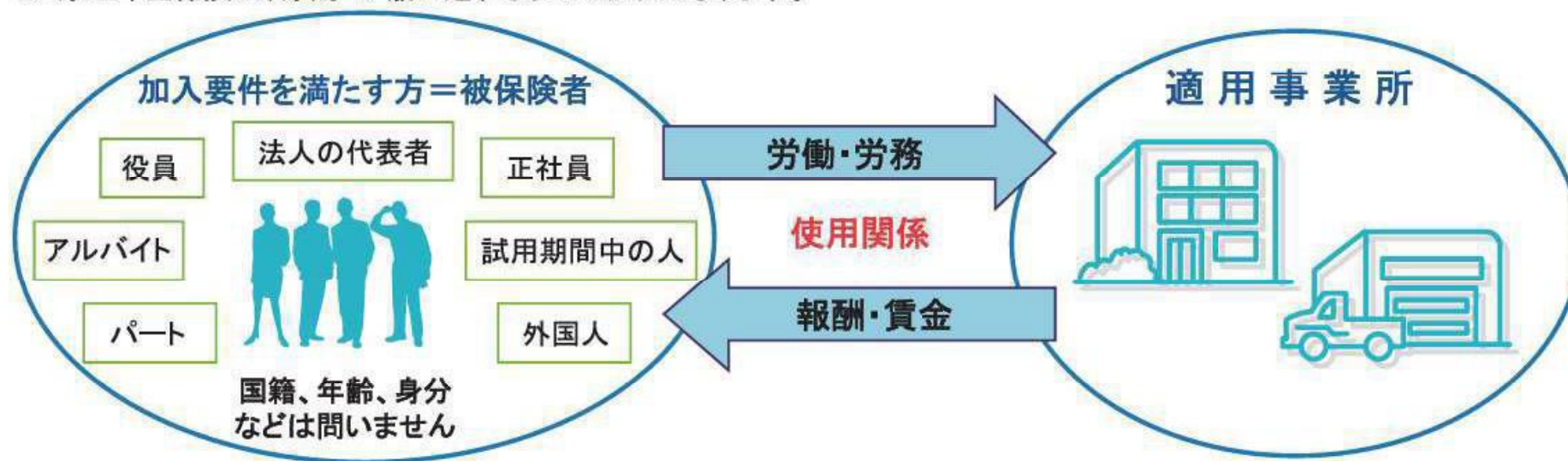
適用業種・非適用業種の分類

日本標準産業分類（大分類）	適用業種・非適用業種（個人事業主である場合）の区分
農業、林業	非適用業種
漁業	非適用業種
鉱業、採石業、砂利採取業	適用業種
建設業	適用業種
製造業	適用業種
電気・ガス・熱供給・水道業	適用業種
情報通信業	適用業種
運輸業、郵便業	適用業種
卸売業、小売業	適用業種
金融業、保険業	適用業種
不動産、物品賃貸業	適用業種
学術研究、 専門・技術サービス	学術研究業、広告業は適用業種。 専門サービス業のうち、士業（法律事務所、特許事務所、公認会計事務所等）、 興信所は適用業種。デザイン業、経営コンサルタント業等は非適用業種。 技術サービス業のうち、獣医業、土木建築サービス業等は適用業種。写真業は 非適用業種。
宿泊業、飲食サービス業	非適用業種
生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業のうち、旅行業、火葬・墓地管理業は適用業種。洗濯・ 理容・美容・浴場業は非適用業種。 娯楽業（映画館、スポーツ施設提供業等）は、非適用業種。
教育、学習支援業	適用業種（各種学校、図書館、動物園、学習塾等）
医療、福祉	適用業種（病院、助産所、社会福祉事業団体、介護施設等）
複合サービス事業	適用業種（郵便局、協同組合）
他に分類されないサービス業	廃棄物処理、自動車整備、と畜場等は適用業種。 警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等は非適用業種。

被保険者資格要件について

厚生年金保険・健康保険では、会社（事業所）単位で適用事業所となり、その事業所に使用される人はすべて被保険者になります。

※ 厚生年金保険は、原則 70 歳に達するまでの加入となります。



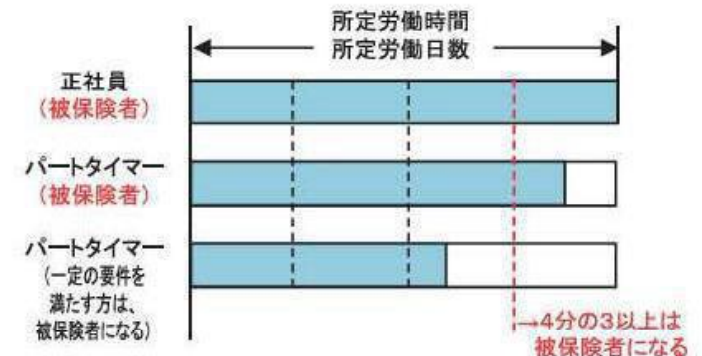
加入要件

- ・ 1週間に何時間以上働く？
- ・ 毎月のお給料の額は？
- ・ 雇用期間は？
- ・ 昼間の学生？
- ・ 勤務先の規模は？

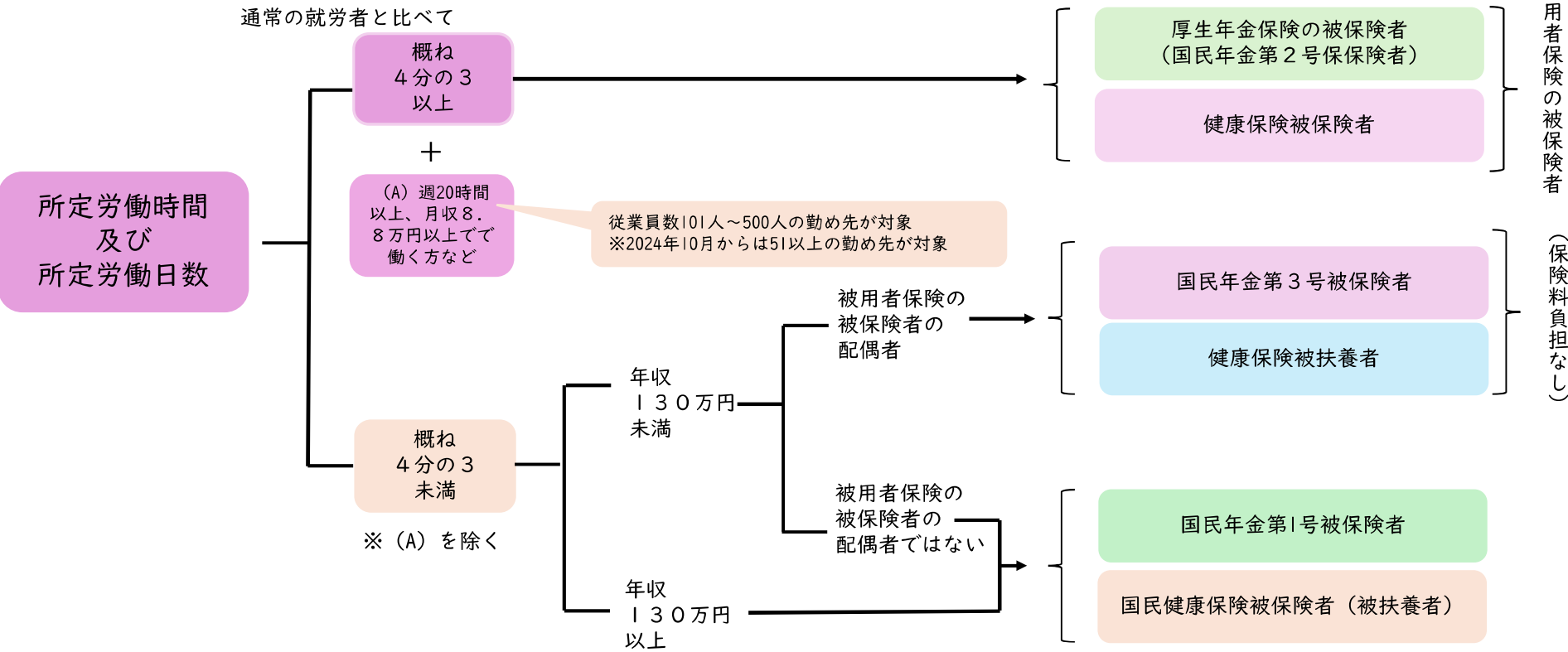
厚生年金保険・健康保険の加入要件

正社員や法人の代表者、役員等は被保険者になります。パートタイマー・アルバイト等でも、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である方は、被保険者になります。

また、正社員の4分の3未満であっても、50人を超える企業に勤務し、週の所定労働時間が20時間以上など一定の要件を満たす方は、被保険者になります。



年金・健康保険の被保険者区分について



※ 留意事項

- ・ 国民年金の被保険者は、原則、20歳以上60歳未満の方が対象です。医療保険の場合は、原則、75歳未満の方が対象です。
- ・ 健康保険の扶養は配偶者に限られません。親の健康保険の扶養に入り（健康保険被扶養者）、自身は国民年金第1号被保険者という ケースもあります。

標準報酬月額等級の考え方

* 厚生年金の標準報酬月額は、今後段階的引き上げられる。

令和8年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

・健康保険料率: 令和8年3月分～適用

・厚生年金保険料率: 平成29年9月分～適用

・子ども・子育て支援金率: 令和8年4月分(5月納付分)～適用

・介護保険料率: 令和8年3月分～適用

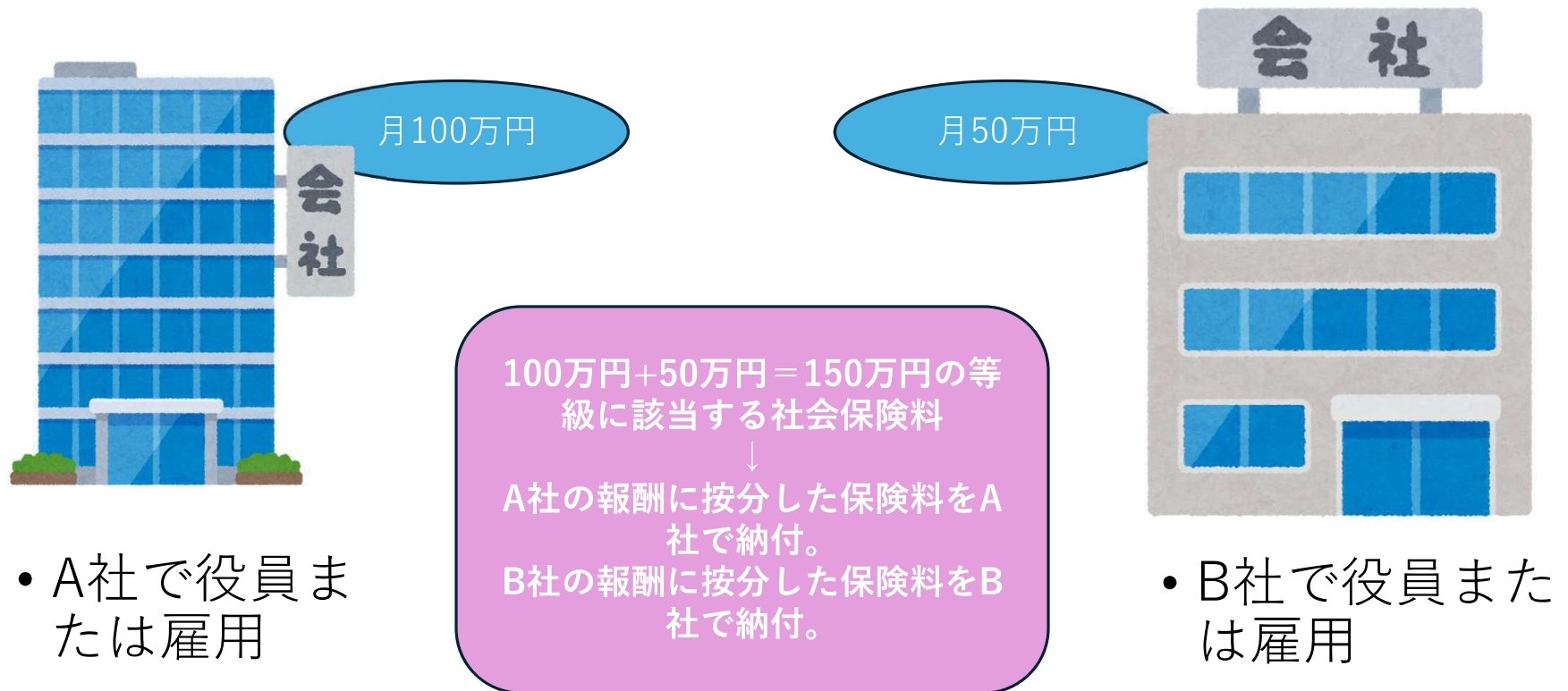
・子ども・子育て拠出金率: 令和2年4月分～適用

(大阪支部)

(単位:円)

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料・介護保険料				子ども・子育て支援金		厚生年金保険料 (厚生年金基金加入員を除く)	
			介護保険第2号被保険者 に該当しない場合		介護保険第2号被保険者 に該当する場合		令和8年4月分(5月納付分) から納付いただきます		一般、坑内員・船員	
10.13%			11.75%		0.23%		18.300%※			
等級	月額		全 額	折半額	全 額	折半額	全 額	折半額	全 額	折半額
1	58,000	円以上 ~ 円未満	5,875.4	2,937.7	6,815.0	3,407.5	133.4	66.7		
2	68,000	63,000 ~ 73,000	6,888.4	3,444.2	7,990.0	3,995.0	156.4	78.2		
3	78,000	73,000 ~ 83,000	7,901.4	3,950.7	9,165.0	4,582.5	179.4	89.7		
4(1)	88,000	83,000 ~ 93,000	8,914.4	4,457.2	10,340.0	5,170.0	202.4	101.2	16,104.00	8,052.00
5(2)	98,000	93,000 ~ 101,000	9,927.4	4,963.7	11,515.0	5,757.5	225.4	112.7	17,934.00	8,967.00
6(3)	104,000	101,000 ~ 107,000	10,535.2	5,267.6	12,220.0	6,110.0	239.2	119.6	19,032.00	9,516.00
7(4)	110,000	107,000 ~ 114,000	11,143.0	5,571.5	12,925.0	6,462.5	253.0	126.5	20,130.00	10,065.00
8(5)	118,000	114,000 ~ 122,000	11,953.4	5,976.7	13,865.0	6,932.5	271.4	135.7	21,594.00	10,797.00
9(6)	126,000	122,000 ~ 130,000	12,763.8	6,381.9	14,805.0	7,402.5	289.8	144.9	23,058.00	11,529.00
10(7)	134,000	130,000 ~ 138,000	13,574.2	6,787.1	15,745.0	7,872.5	308.2	154.1	24,522.00	12,261.00

二以上勤務者について



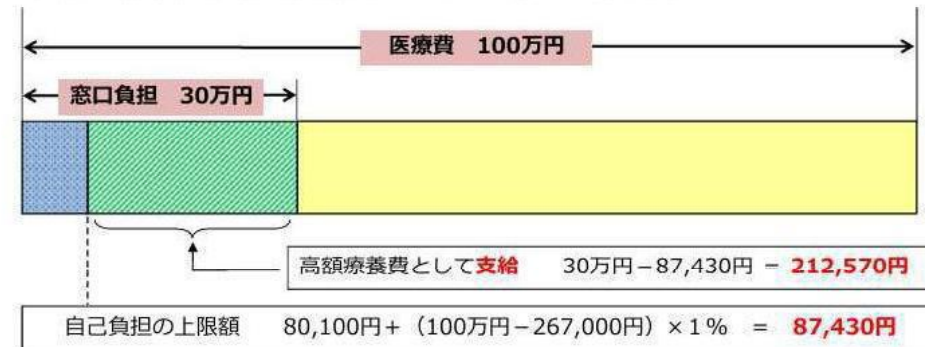
高額療養費制度とは？

- 手術を控えているなど、予め医療費がかさむことが分かっている場合は、「限度額適用認定証」の交付を受けておくことがポイント。
- マイナ保険証なら、自動的に適用されます。

高額療養費制度とは、医療機関や薬局の窓口で支払った額（※）が、ひと月（月の初めから終わりまで）で上限額を超えた場合に、その超えた金額を支給する制度です。

※入院時の食費負担や差額ベッド代等は含みません。

<例> 70歳以上・年収約370万円～770万円の場合（3割負担）
100万円の医療費で、窓口の負担（3割）が30万円かかる場合



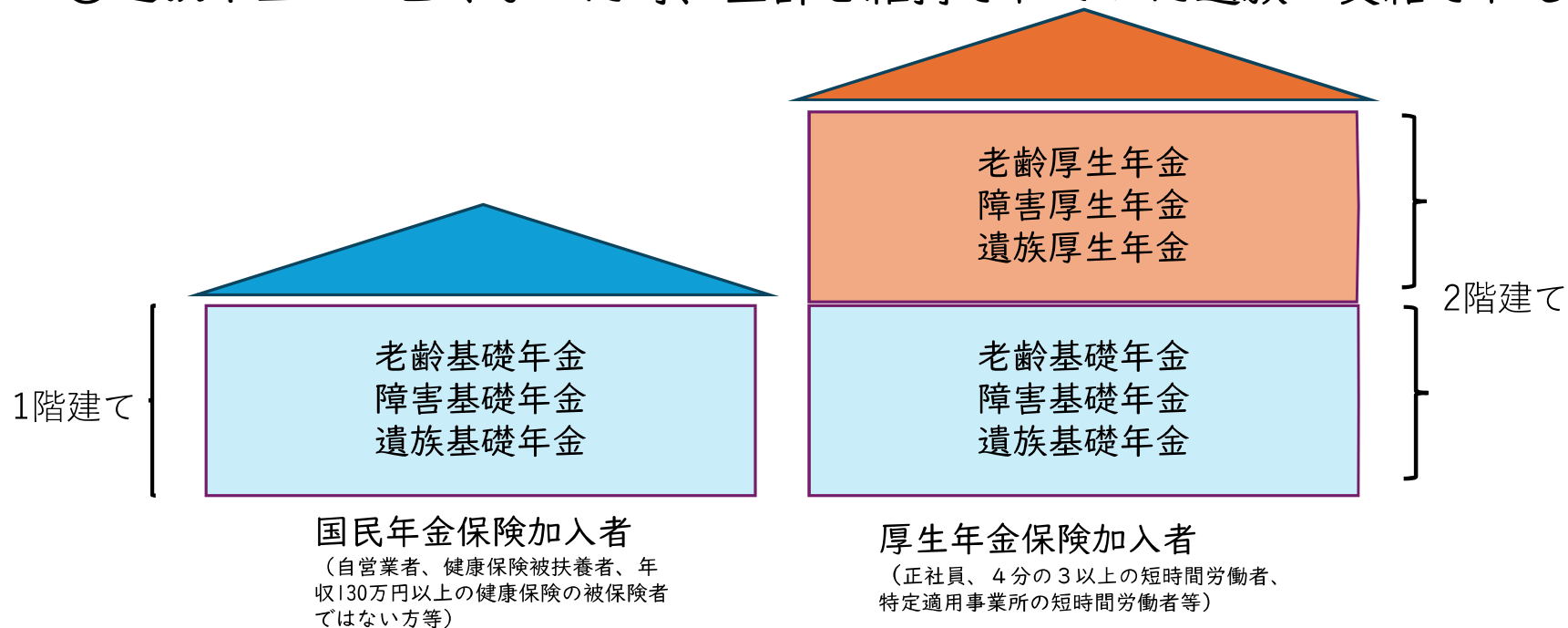
212,570円を高額療養費として支給し、**実際の自己負担額は87,430円**となります。

年齢や所得で上限額（世帯ごと）が変わります。

年金制度



- ①老齢年金 → 老齢になったときに支給される
- ②障害年金 → 障害の状態になったときに支給される
- ③遺族年金 → 亡くなった時、生計を維持されていた遺族へ支給される



在職老齢年金

* 厚生年金のみ

- 報酬比例部分（厚生年金）のみにある、年金の受給額を調整する仕組み
 - 65歳以降も働く場合、年金が減額される場合がある
 - 「いっぱい働くと年金もらわれへんで！」
 - 「そうなん？でもお金いるのに、どないしょ・・・」
 - 「扶養も外れるで！税金も高なるで！」
 - 「どないしたらええの??」

とにかく、年金事務所に相談に行ってもらうのが確実！

〇〇の壁とは？

年収の壁（2024年度まで）

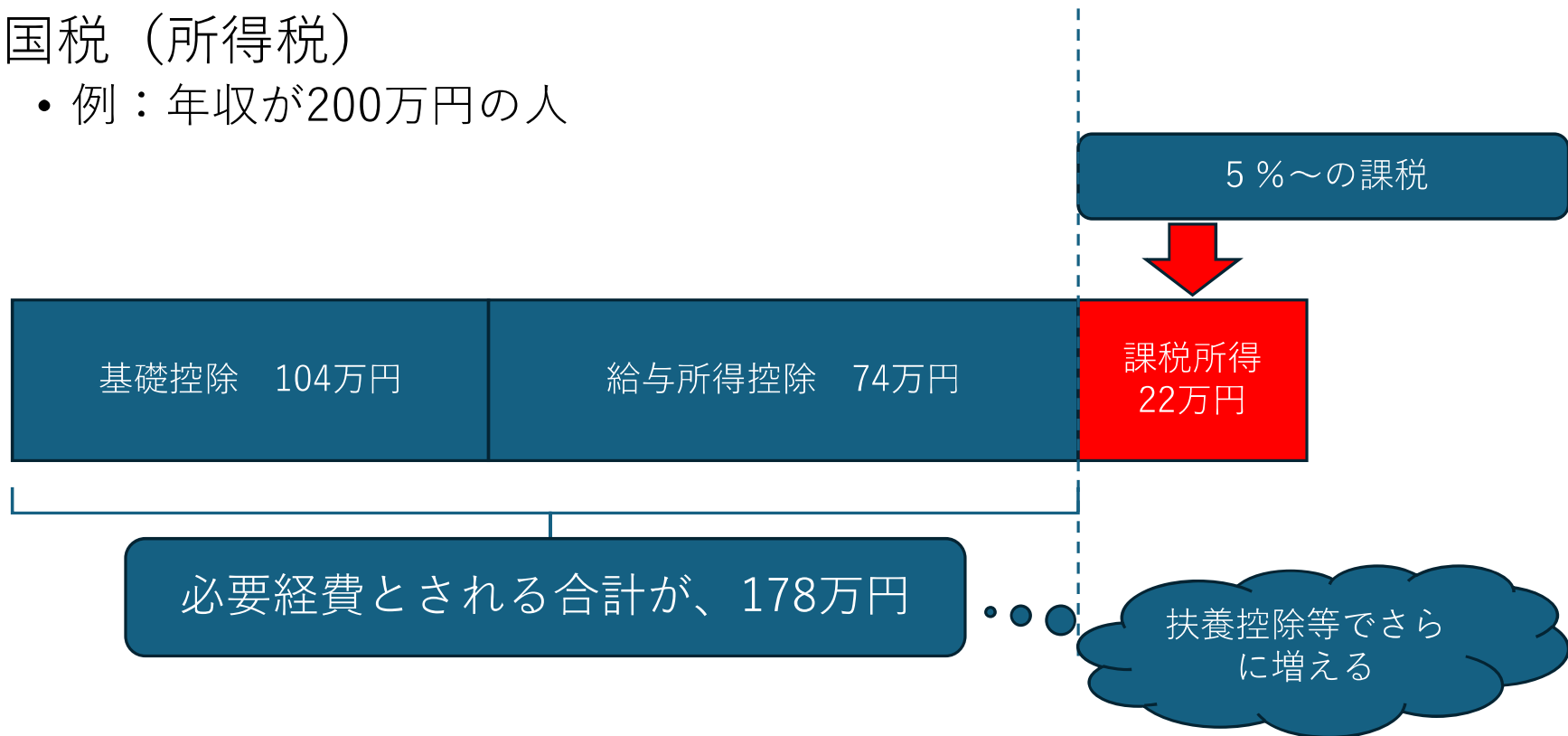
壁の種類		パートタイム労働者本人への影響	パートタイム労働者の配偶者もしくは世帯における影響	
①税金の関わる壁	100万円の壁	住民税の発生		← 手取りに影響なし
	103万円の壁	 所得税の発生	配偶者控除（38万円）が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる	← 手取りは逆転しない
	150万円の壁		配偶者特別控除が満額（38万円）適用できなくなり、以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額	← 世帯の手取りは逆転しない
	201万円の壁		配偶者特別控除の対象ではなくなる	← 世帯の手取りは逆転しない
②社会保険に関わる壁	106万円の壁	お勤め先によって社会保険加入の対象 健康保険・厚生年金保険の保険料の支払いが発生		← 手取りに影響あり
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の 保険料の支払いが発生		← 手取りに影響あり
③配偶者手当に関わる壁	主に103万円or 130万円の壁		パートタイムで働く本人の収入により、配偶者が配偶者 手当等の支給対象外となる	← 世帯の手取りに影響あり

厚生労働省『年収の壁について知ろう』より引用

28

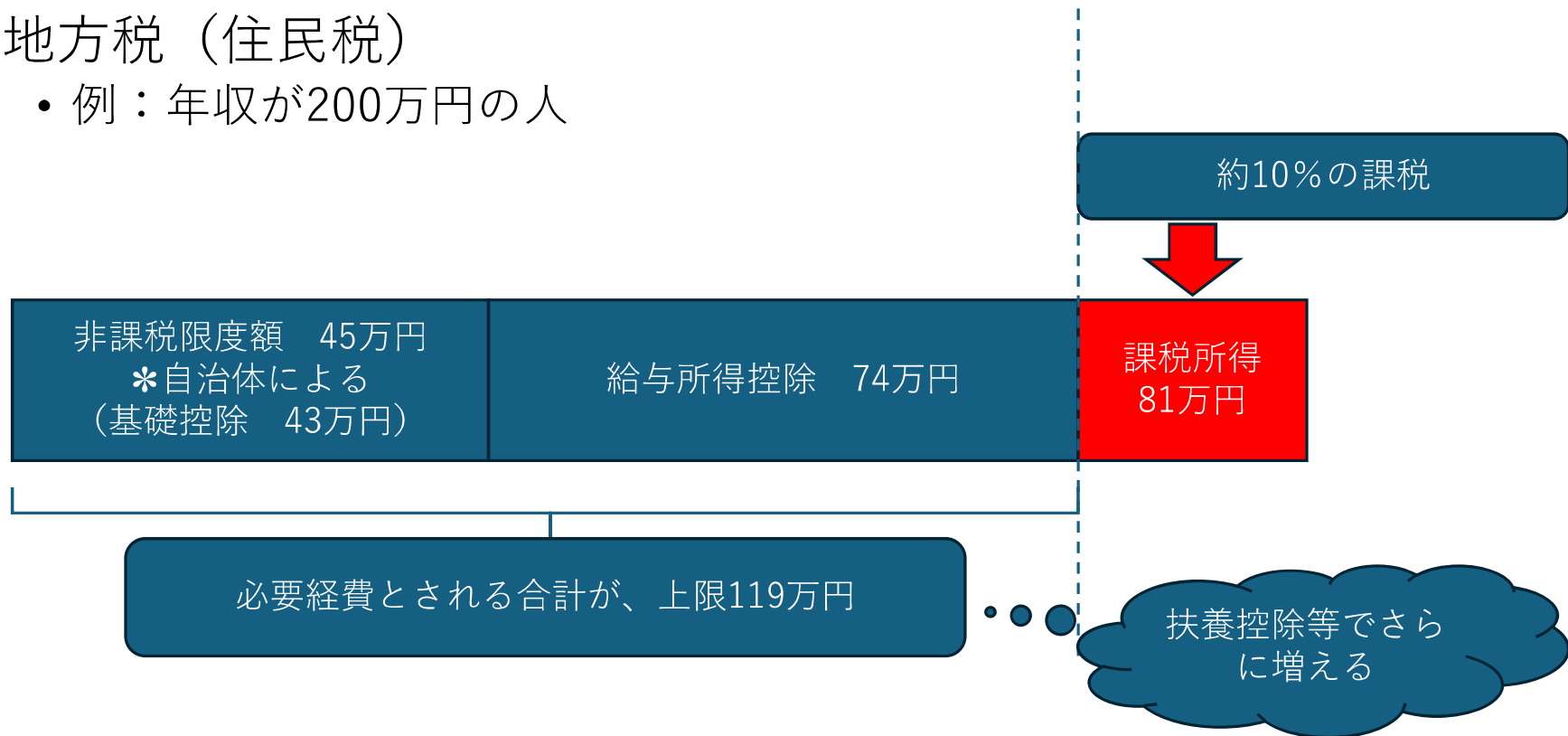
税金の、〇〇の壁とは？

- 国税（所得税）
 - 例：年収が200万円の人



税金の、〇〇の壁とは？

- 地方税（住民税）
 - 例：年収が200万円の人



毎月控除されている税金の区分

「甲欄」→年末調整する事業所の給与

- 年内に転職したら前職の源泉徴収票を提出するのは、このため
- 乙欄より控除額は低い

「乙欄」→副業・兼業、その他年収が高いので自分で確定申告する人の場合

＊甲欄より控除額が高い

社会保険の壁は、来年秋まで変更なし

- 51人以上の事業所



社会保険の壁

- 50人以下の会社で雇用されているなら、週所定30時間以上で社会保険に加入。
- 50人以下の会社で雇用されているなら、**年収130万円**以上で社会保険の扶養から外れる。
 - 自分で国民健康保険・国民年金を納付する
 - 週所定30時間以上にして社会保険に加入する

元気なうちにたくさん働いて年金を増やしましょう。

外国人のみ、年金を先にもらえる。

- 脱退一時金（現行）

以下の1から7のすべてに当てはまる方が請求することができます。

- 日本国籍を有していない
- 公的年金制度（厚生年金保険または国民年金）の被保険者でない
- 国民年金※または厚生年金保険（共済組合等を含む）に6月以上加入していた
- 老齢年金の受給資格期間（国民年金保険料納付済期間、厚生年金保険加入期間及び合算対象期間を合わせて10年間）を満たしていない
- 障害年金等の年金を受ける権利を有したことがない
- 日本国内に住所を有していない
- 最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失した日から2年以上経過していない（資格喪失日に日本国内に住所を有していた場合は、同日後に初めて、日本国内に住所を有しなくなった日から2年以上経過していない）

国民年金のみの場合

おおよそ、毎月の納付額の半分ほどが支給されます。

【2026 年 4 月から 2027 年 3 月までの間に基準月を有する場合の支給額】

保険料納付済期間等の月数	支給額計算に用いる数	支給額
6 月以上 12 月未満	6	53,760 円
12 月以上 18 月未満	12	107,520 円
18 月以上 24 月未満	18	161,280 円
24 月以上 30 月未満	24	215,040 円
30 月以上 36 月未満	30	268,800 円
36 月以上 42 月未満	36	322,560 円
42 月以上 48 月未満	42	376,320 円
48 月以上 54 月未満	48	430,080 円
54 月以上 60 月未満	54	483,840 円
60 月以上	60	537,600 円

厚生年金の場合

《計算式》

脱退一時金支給額

= 被保険者であった期間の平均標準報酬額** × 支給率* ((保険料率*** × 1/2) × 被保険者期間月数に応じた数)

*自己負担分の保険料が返還されるイメージ

例) 標準報酬月額20万円で、60カ月納付→控除される保険料18,300円/月 × 60 ÷ 110万円

標準報酬月額30万円で、60カ月納付→控除される保険料27,450円/月 × 60 ÷ 165万円

*保険料は協会けんぽ大阪支部の最新の数値

【問題点】

- ・ 昔と違い、長く在留することが多くなった
- ・ 受給目的でいったん帰国し、受給後すぐ再入国するという制度の趣旨に添わない例が増加

2029年 6 月までに改正される内容

- ・ 計算期間の上限が、60カ月→96カ月に拡大
- ・ 再入国許可を得て一時的に出国した場合は支給されない

【ねらい】

- ・ 育成就労（上限3年）→特定技能1号（上限5年）をメインの受入れとしたい？
- ・ 将来、無年金または少額の年金しか受給できない外国人を生じさせないため



今後の見通し

- さらなる適用拡大
 - 週所定20時間以上なら全員加入
 - 令和9年～17年 段階的に拡大
- 常時5人以上雇用する非適用業種を強制適用にする
 - 令和11年10月1日より
- 厚生年金の標準報酬月額の上限が75万円
 - 令和11年9月1日より
- 氷河期世代の国民年金の問題など

② 労災保険

業務に起因する疾病や業務中のけが



労災の強制適用と任意適用

(1) 当然適用事業

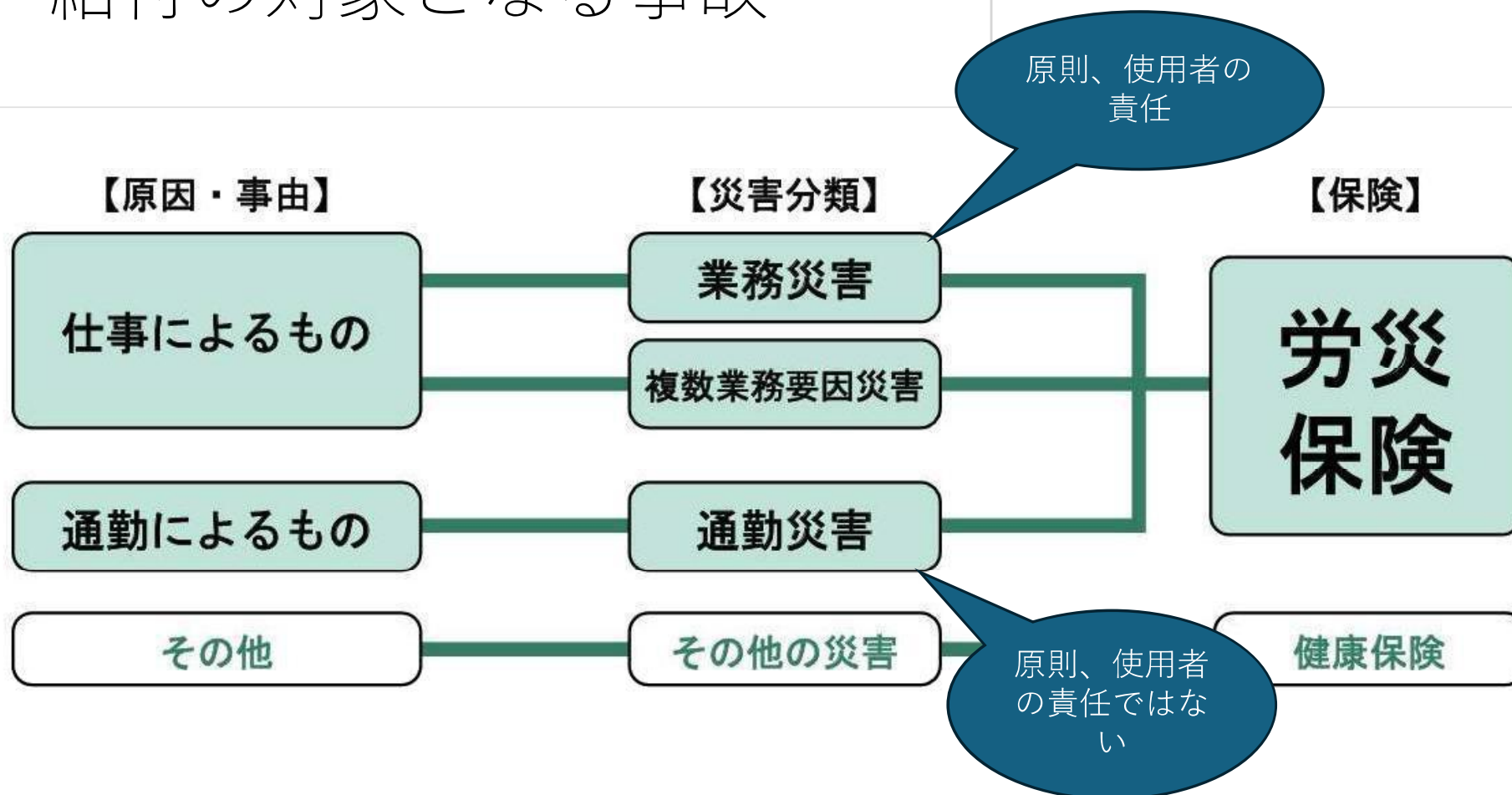
原則として労働者を1人でも使用していれば法律上、当然に、労働保険に加入することとなります。

2031年度をめぐに、加入義務化

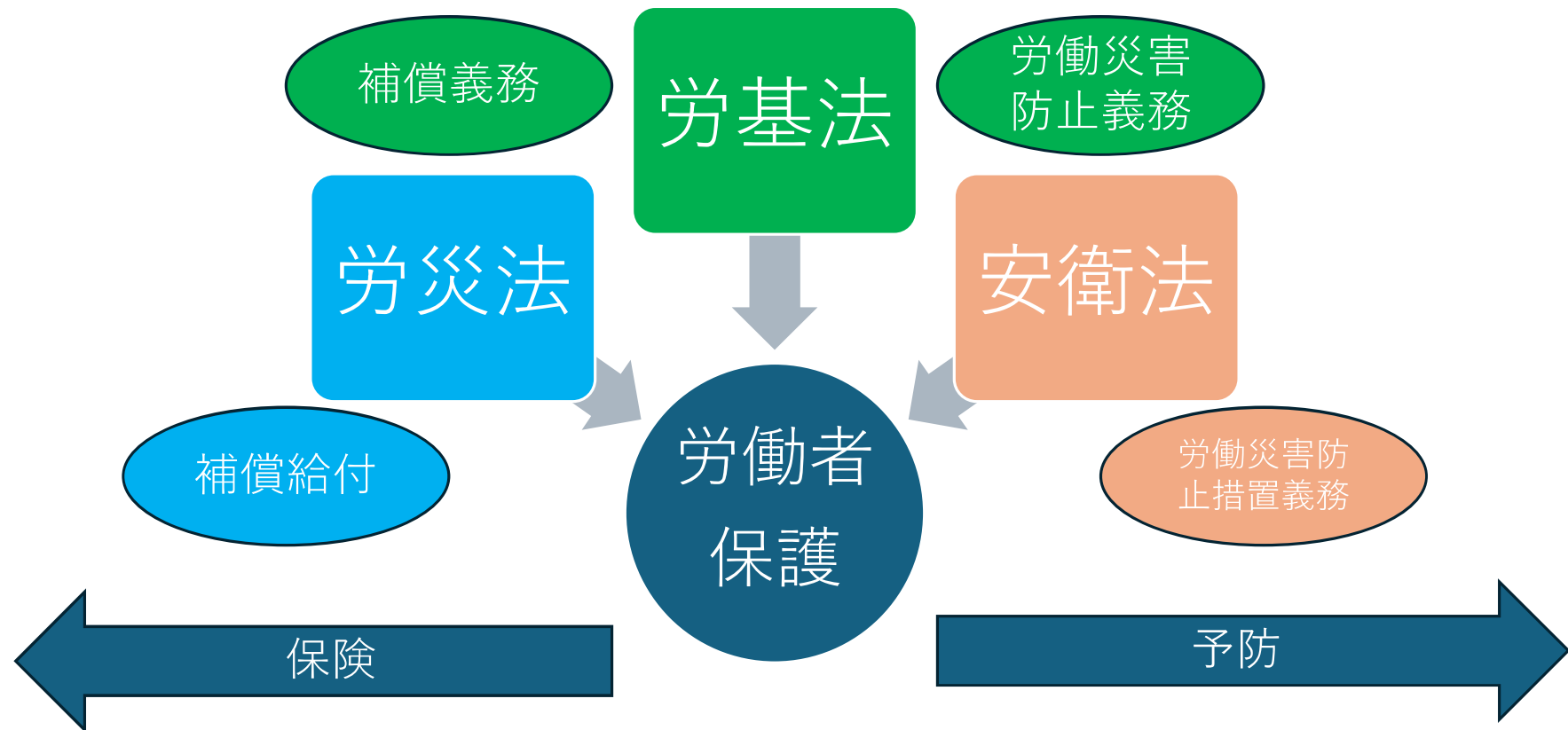
(2) 暫定任意適用事業

1. 労働者数5人未満の個人経営の農業であって、特定の危険又は有害な作業を主として行う事業以外のもの。
2. 労働者を常時は使用することなく、かつ、年間使用延労働者数が300人未満の個人経営の林業。
3. 労働者数5人未満の個人経営の畜産、養蚕又は水産(総トン数5トン未満の漁船による事業等)の事業。

給付の対象となる事故



労働者保護のための、使用者の義務



業務災害か否かの判断

仕事していたときに腰が痛くなっただけでは労災にならない

①業務遂行性



②業務起因性

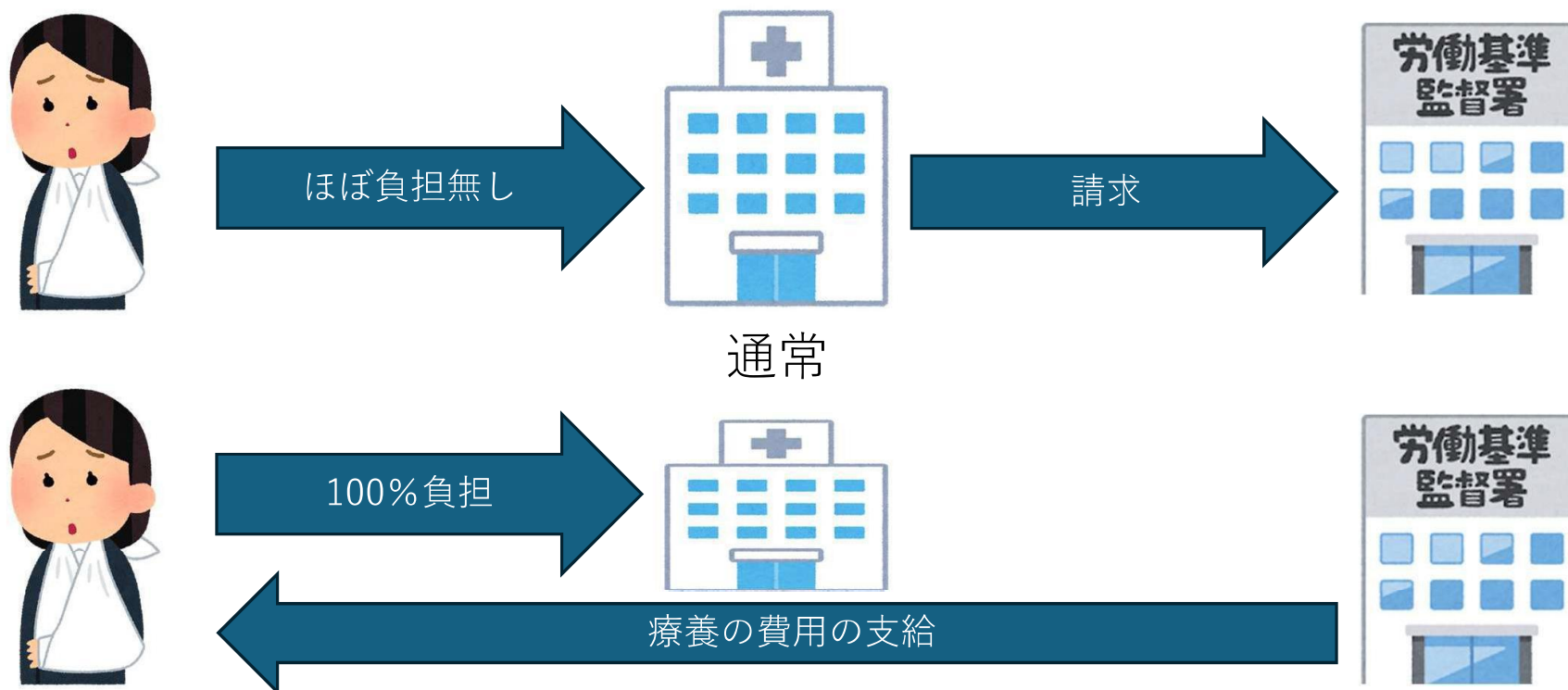


* 「職業病」に指定されているものは②のみで判断

* 脳血管・心臓疾患等による死亡の場合は「過労死・過労自殺」かどうかを判断

原則、労災指定医で診てもらいます。

労災指定医療機関等（検索可能）



労働保険（労災・雇用）の手続き

* 社保と違い、納付は原則年1回のみ



「労働保険」とは？

労働保険は労災保険・雇用保険を総称したものです。正規雇用・非正規雇用に関わらず、1名以上の従業員を採用する事業者は加入が必要になります。

- 従業員を採用する事業者が加入手続きを行い、国へ労働保険料を支払います。保険の給付は労災保険・雇用保険別々で行われますが、保険料の納付は基本的には一体のものとして取り扱われています。

労働保険（労災・雇用）の手続き

23-1(3)-01
(愛知県) (所掌) (所轄)

-0000000 (基幹番号)

-000 (枝番号)

労働保険番号とは？

労働保険加入を証明する番号

労働保険番号は、就労時や通勤時に負った怪我・病気（労災）について、保険請求を行う場合などに必要となる番号です。

事業者が労働保険に加入した際に管轄の都道府県労働局から割り振られます。主に労働保険に加入していることを証明する番号として使用されます。

様式第4号（第24条、第25条、第33条関係）（甲）（1）（表面）

労働保険 概算・増加概算・確定保険料 申告書

31759 石岐健康増進費減額 一般拠出金

継続事業
（一括申告事業を含む。）

標準
字体 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

平成31年 月 日

あて先 〒

（なるべく折り曲げないようにし、やむをえない場合には折り曲げマ）

① 区分	算定期間 平成30年4月1日 から 平成31年3月31日 まで	算定期間 平成31年4月1日 から 平成32年3月31日 まで
労働保険料	② 保険料・一般拠出金計定率額	③ 確定保険料・一般拠出金額（②×③）
労災保険分	④ 保険料	⑤ 確定保険料
雇用保険分	⑥ 保険料	⑦ 確定保険料
雇用保険分	⑧ 保険料	⑨ 確定保険料
雇用保険分	⑩ 保険料	⑪ 確定保険料
雇用保険分	⑫ 保険料	⑬ 確定保険料
一般拠出金	⑭ 一般拠出金	⑮ 一般拠出金

概算・増加概算・確定保険料の算定率額の見込額

② 保険料・一般拠出金計定率額

③ 確定保険料・一般拠出金額（②×③）

④ 保険料

⑤ 確定保険料

⑥ 保険料

⑦ 確定保険料

⑧ 保険料

⑨ 確定保険料

⑩ 保険料

⑪ 確定保険料

⑫ 保険料

⑬ 確定保険料

⑭ 一般拠出金

⑮ 一般拠出金

労働保険料 の決まり方

- ・ 仮の労働保険料（概算保険料）を納付します。
- ・ 毎年5月～7月10日に、確定申告（年度更新）をします。

（初年度）

	4月1日～5月31日に成立した事業場			6月1日～9月30日に成立した事業場	
	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期
対象期間	成立した日～ 7月31日	8月1日～ 11月30日	12月1日～ 翌年3月31日	成立した日～ 11月30日	12月1日～ 翌年3月31日
納期限	成立した日の 翌日から起算 して 50日以内	10月31日	翌年1月31日	成立した日の 翌日から起算 して 50日以内	翌年1月31日

注）継続事業で10月1日以降に成立した事業場については、初年度は分割納付が認められないので、成立した日から3月31日までの期間の保険料を、一括して納付することになります。

労働保険料 の決まり方

- 年度：4月1日～翌年3月31日
- 4月～3月の間に確定した賃金額×保険料率
- 毎年7月10日までに、申告・納付をします。

(翌年度以降)

	第1期	第2期	第3期
対象期間	4月1日～7月31日	8月1日～11月30日	12月1日～翌年3月31日
納期限	7月10日	10月31日	翌年1月31日

*** 概算保険料が40万円未満（場合により20万円未満）など分割が認められない場合は、7月10日までに一括納付しなければなりません。**

労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している事業場は、第2期、第3期の納期限が、原則として、それぞれ11月14日、翌年2月14日となります。

労働保険の手続き（一元適用事業）

ハローワークでは
使用者からの現金は扱わない。

Ⅰ 一元適用事業の場合

※一元適用事業とは、労災保険と雇用保険の保険料の申告・納付等に関して両保険を一元的に取扱う事業です。

- ① 保険関係成立届
(保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)
- ② 概算保険料申告書
(保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)
- ③ 雇用保険適用事業所設置届
(設置の日の翌日から起算して10日以内)
- ④ 雇用保険被保険者資格取得届
(資格取得の事実があった日の翌月10日まで)

いずれ
かに

労働基準監督署（所轄）

都道府県労働局（所轄）

公共職業安定所（所轄）

日本銀行
(代理店、歳入代理店(全国の銀行、信用金庫の本店又は支店、郵便局)でも可)

- 注1. ①の手続を行った後または同時に、②の手続を行います。
2. ①の手続を行った後に、③及び④の手続を行います。

労働保険の手続き（二元適用事業）

→労災

いわゆる
「現場労災」と
「事務所労災」で
分かります。

II 二元適用事業の場合

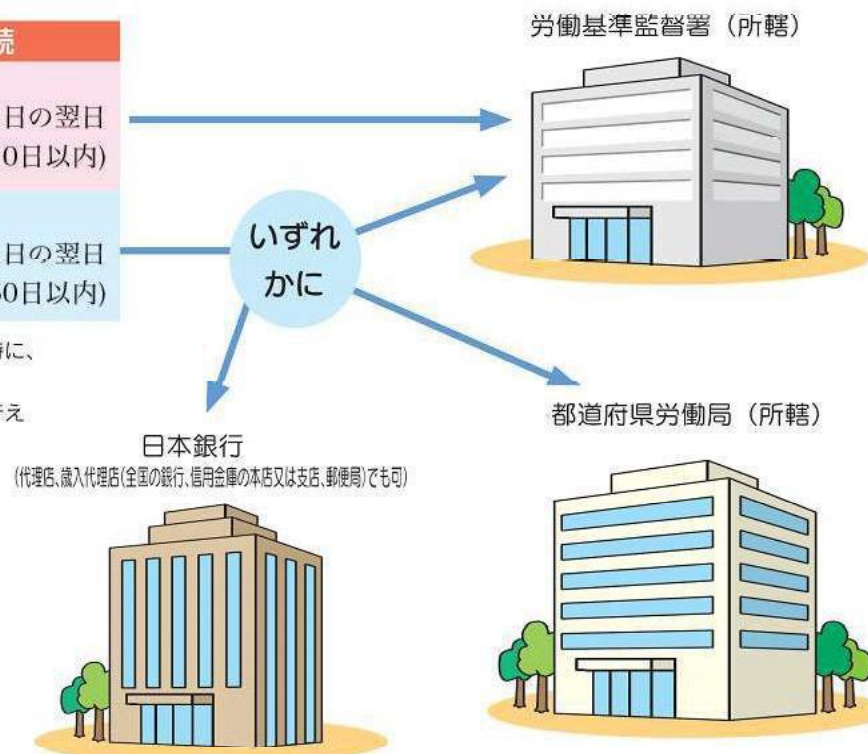
※二元適用事業とは、その事業の実態からして、労災保険と雇用保険の適用の仕方を区別する必要があるため、保険料の申告・納付等をそれぞれ別個に二元的に行う事業です。

一般に、農林漁業・建設業等が二元適用事業で、それ以外の事業が一元適用事業となります。

1. 労災保険に係る手続

- ① 保険関係成立届
(保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)
- ② 概算保険料申告書
(保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)

注. ①の手続を行った後又は同時に、
②の手続を行います。
公共職業安定所では手続を行えません。



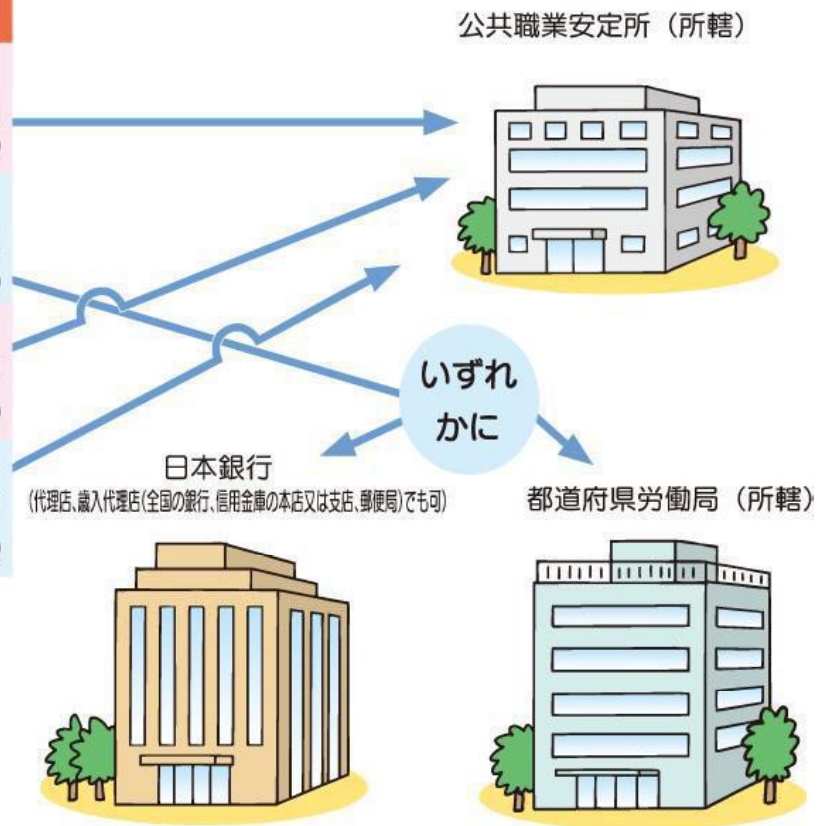
労働保険の必要な手続き
(二元適用事業)
→雇用保険

雇用契約に基づ
くので、事務所と
現場で分けない。

2. 雇用保険に係る手続

- ① 保険関係成立届
(保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)
- ② 概算保険料申告書
(保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)
- ③ 雇用保険適用事業所設置届
(設置の日の翌日から起算して10日以内)
- ④ 雇用保険被保険者資格取得届
(資格取得の事実があった日の翌月10日まで)

注. ①の手続を行った後または同時に、
②～④の手続を行います。
②の手続は公共職業安定所では行
えません。



労災保険の特別加入

パターン①中小事業主等の加入

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

中小事業主等とは、以下の①、②に当たる場合をいいます。

- ① 表1に定める数の労働者を常時使用する事業主（事業主が法人その他の団体であるときは、その代表者）
- ② 労働者以外で①の事業主の事業に従事する人（事業主の家族従事者や、中小事業主が法人その他の団体である場合の代表者以外の役員など）

労働者を通年雇用しない場合であっても、1年間に100日以上労働者を使用している場合には、常時労働者を使用しているものとして取り扱われます。

<加入の一般的要件>

中小事業主等が特別加入するためには、

- ① 雇用する労働者について保険関係が成立していること
- ② 労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託していること

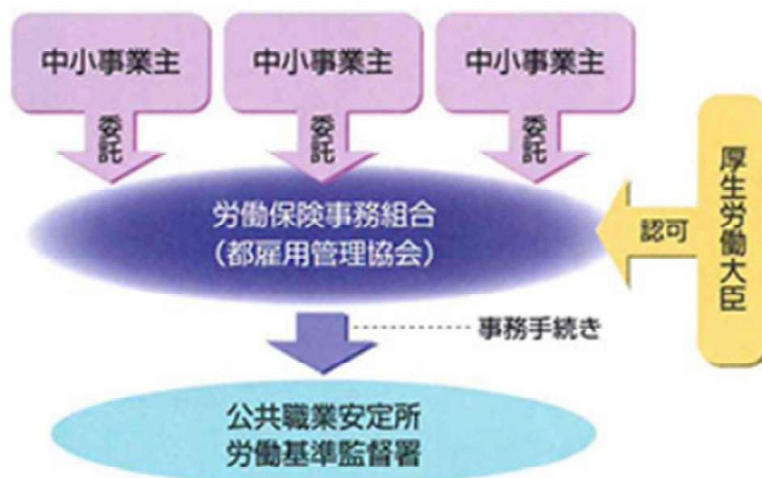
の2つの要件を満たし、所轄の都道府県労働局長（以下「労働局長」といいます。）の承認を受ける必要があります。

労災保険の特別加入

労働保険事務組合とは？

○労働保険事務組合とは

労働保険事務組合とは、事業主の委託を受けて、事業主の行うべき労働保険の事務処理を行うことについて、厚生労働大臣の認可を受けた中小事業主等の団体です。



○委託できる事業主は？

常時使用する労働者が、

- 金融・保険・不動産・小売業は、50人以下の事業主
- 卸売・サービス業は、100人以下の事業主
- その他の事業は、300人以下の事業主

○委託のメリットは？

- ①労働保険料の申告・納付等の事務を事業主に代わって処理しますので、手間が省けます。
- ②労働保険料の額にかかわらず3回に分割納付できます。
- ③労災保険に加入することができない事業主や家族従事者なども、労災保険に「特別加入」することができます。

労働保険事務組合に加入するメリット

1

**本来加入できない中
小事業主や一人親方、
家族従事者が労災に
加入できます。**

2

**中小事業主や一人親
方に代わって、労働保
険に係る事務手続き
を代行してくれます。**

3

**加入することで、労働
保険料を3回に分割
払いができます。**

年間の保険料はいくら？

**給付基礎日額×365日×業種ごとの保
険料率＝年間保険料**

＊ 給付基礎日額とは？

万が一の時に、1 日いくら補償してほしいか？

労災保険の特別加入

パターン：一人親方等



年間の保険料

給付基礎日額 A	保険料算定基礎額 B=A×365日	年 間 保 険 料	
		年間保険料=保険料算定基礎額(注)×保険料率	
		(例1)建設の事業の場合 保険料率17/1000	(例2)個人タクシー事業の場合 保険料率11/1000
25,000円	9,125,000円	155,125円	100,375円
24,000円	8,760,000円	148,920円	96,360円
22,000円	8,030,000円	136,510円	88,330円
20,000円	7,300,000円	124,100円	80,300円
18,000円	6,570,000円	111,690円	72,270円
16,000円	5,840,000円	99,280円	64,240円
14,000円	5,110,000円	86,870円	56,210円
12,000円	4,380,000円	74,460円	48,180円
10,000円	3,650,000円	62,050円	40,150円
9,000円	3,285,000円	55,845円	36,135円
8,000円	2,920,000円	49,640円	32,120円
7,000円	2,555,000円	43,435円	28,105円
6,000円	2,190,000円	37,230円	24,090円
5,000円	1,825,000円	31,025円	20,075円
4,000円	1,460,000円	24,820円	16,060円
3,500円	1,277,500円 ^(注)	21,709円	14,047円

(注) 特別加入者全員の保険料算定基礎額を合計した額に千円未満の端数が生じるときは端数切り捨てとなります。

フリーランス の特別加入

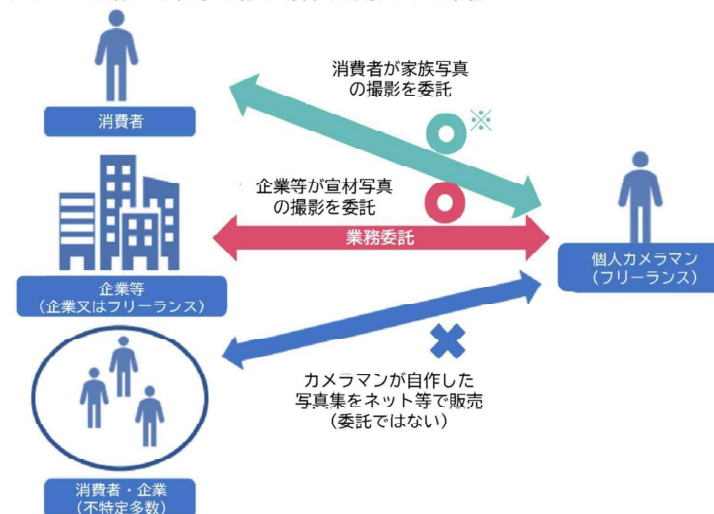
- 加入のために利用可能なのは、1 団体のみ。
- 連合フリーランス労災保険センター

東京都千代田区神田駿
河台3-2-11

☎03-5761-8338

- フリーランスが企業等から受けて行う「業務委託」が対象となります。
- 「業務委託」とは、企業等がその事業のために他の事業者、物品の製造、情報成果物の作成（プログラミング等）、役務の提供（通訳等）を委託することをいいます。
- つまり、フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う「事業者間の委託取引」（下の図の赤い矢印の取引）が対象となります。
- さらに、企業等から業務委託を受けて事業を行うフリーランスが、当該事業と同種の事業を消費者から委託を受けて行う場合（下の図の緑の矢印の取引）のケガ等も補償の対象となります（※）。

（例）一人のカメラマンが様々な仕事を行う場合の対象となる業務



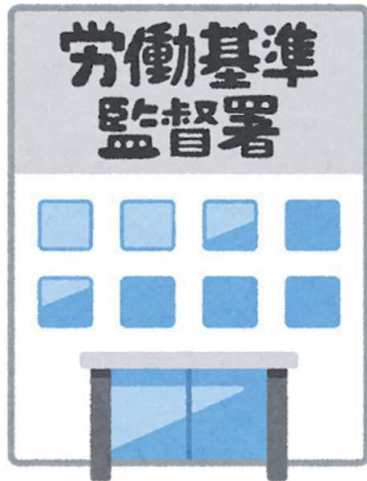
（出典）「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）説明資料」（内閣府新しい資本主義実現本部事務局、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）を基に厚生労働省労働基準局労災管理課において作成。

（参考）「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」（厚生労働省ウェブサイト）：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

ちょっとマニアックな労災ネタ

- 不法就労外国人も、労災で補償される
 - ただし、入管法（強制送還、罰則、不法就労助長罪）は別の話





今後の見通し

- ストレスチェックの全事業所義務化
 - 2028年5月までに

③雇用保険 どんな時のため？

- 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、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及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給
- 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を実施

雇用調整助成金など

被保険者と雇用保険料の控除

被保険者

- ・ 週所定労働時間が20時間以上 + 31日以上雇用される（見込み含む）労働者
- ・ 上記を満たす65歳以上の労働者も被保険者となります。

100歳でも給付あり

保険料の控除（天引き）

- ・ 労働者負担分を、毎月の給与額に応じて控除します。
- ・ 毎年、4月1日に改定されます。

雇用保険のキーワード

- 完全雇用（潤沢な財源 “埋蔵金”）
- 両立支援（柔軟な働き方支援）
- リスキリング支援（雇用の流動化促進）

労働力調査（基本集計） 2026年（令和8年）4月分結果

2026年5月29日公表

	年平均			月次（季節調整値）			
	2023年	2024年	2025年	2026年1月	2月	3月	4月
完全失業率	2.6%	2.5%	2.5%	2.7%	2.6%	2.7%	2.5%

完全雇用の状態

<<ポイント>>

(1) 就業者数

就業者数は6860万人。前年同月に比べ64万人の増加。3か月連続の増加

(2) 完全失業者数

完全失業者数は193万人。前年同月に比べ5万人の増加。9か月連続の増加

(3) 完全失業率

完全失業率（季節調整値）は2.5%。前月に比べ0.2ポイントの低下

総務省統計局ホームページより引用

＜令和8年度の雇用保険料率＞

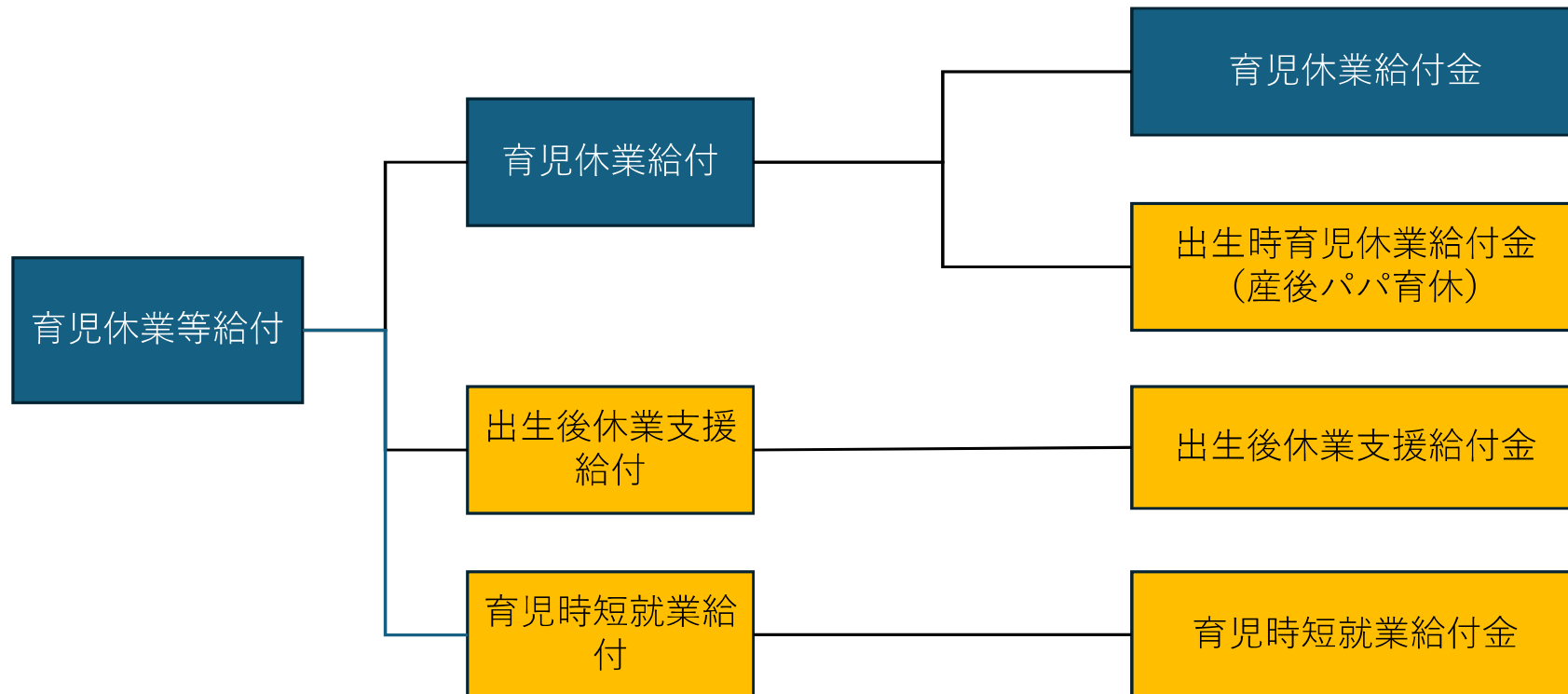
(赤字は変更部分)

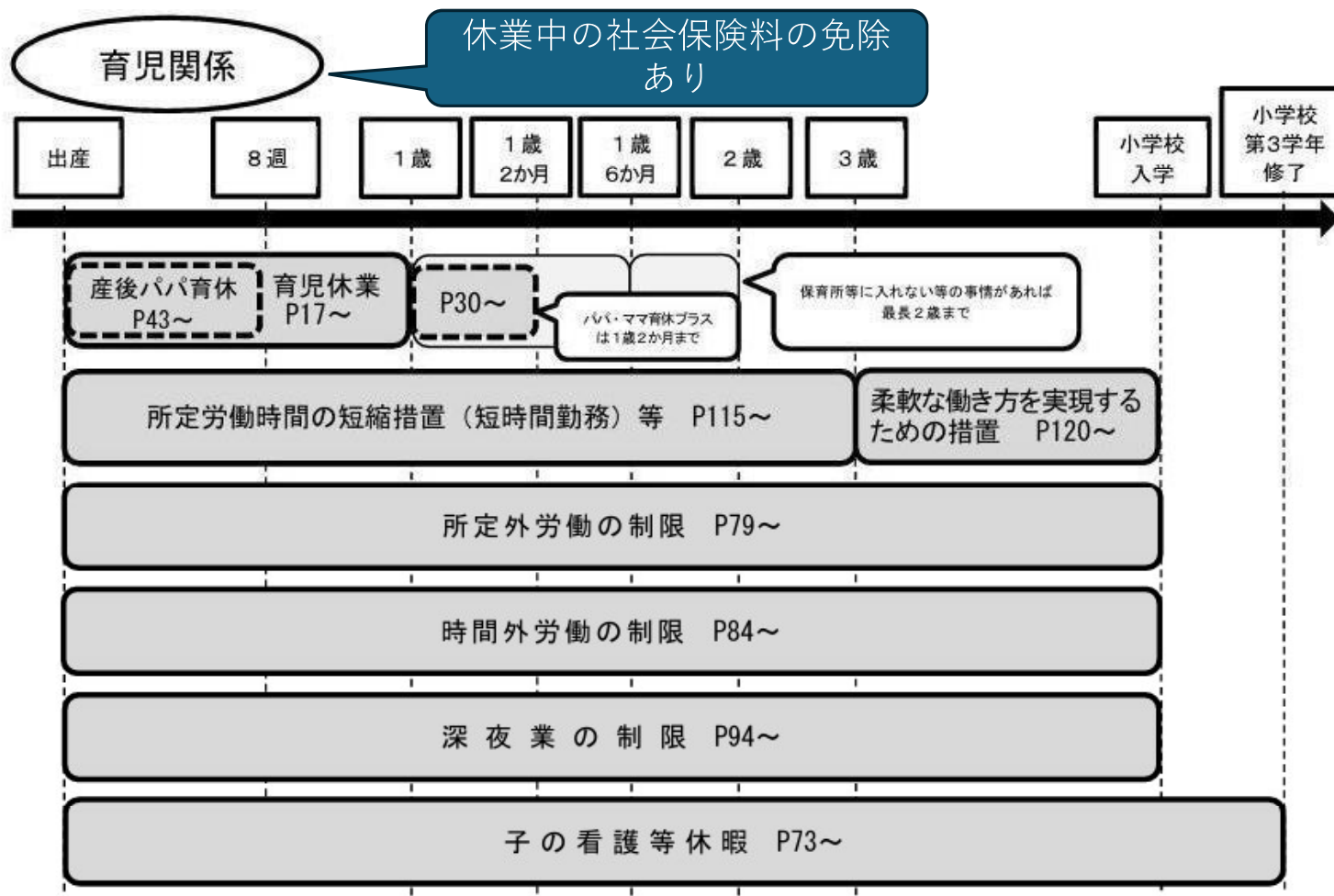
事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	①＋② 雇用保険料率
一般の事業		5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
(令和7年度)		5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和7年度)		6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
建設の事業		6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000
(令和7年度)		6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000

(枠内の下段は令和7年4月～令和8年3月の雇用保険料率)

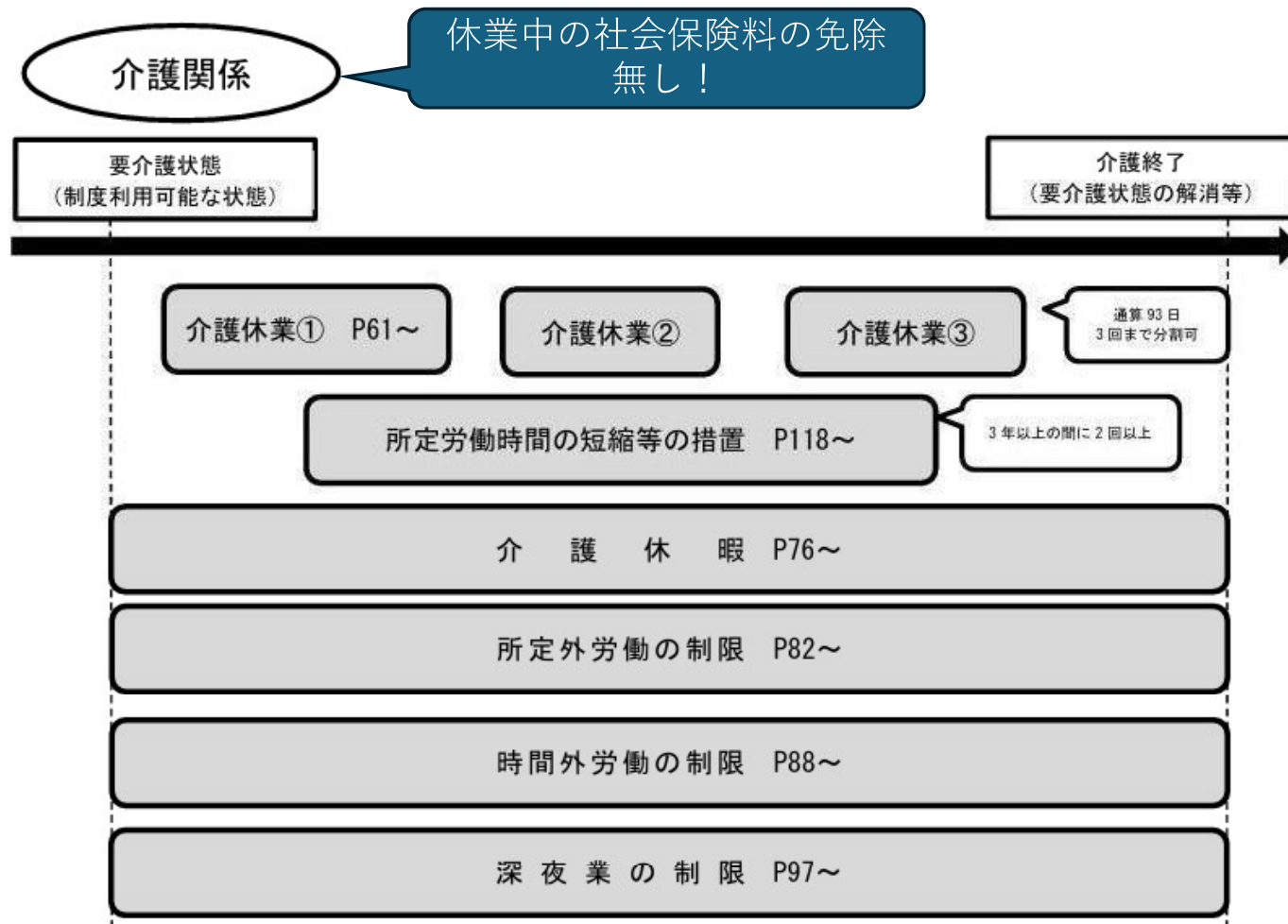
※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

両立支援（柔軟な働き方支援）





厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし』より抜粋



厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし』より抜粋

リスキリング支援

- 教育訓練給付の拡充
- 助成金の内容、予算配分の変化



今後の見通し

- 雇用の流動化促進
 - 適用拡大 令和10年10月1日～
 - 週所定20時間以上→10時間以上
- 副業・兼業の議論の行方は？

第2部

大阪府労働相談センター 特別労働相談員
社会保険労務士 中尾恭之

事例検討①

- パワハラを受けてうつ病になり、休職や退職を考えている。他方、パワハラによるものなので労災になると思うが、労基署に行くと審査に時間がかかるので傷病手当金のほうがよいようなことを言われた。
- どうすればよいか。

私の精神疾患は労災！のハードル

- 精神疾患で労災認定には時間がかかる
 - 傷病手当金は、医師の証明さえあればよい（後で医師に照会あり）
 - 押印省略以降、自分で医師の証明欄まで書いてしまう人も実在する
- 労災の場合は、エピソードの立証（本当に仕事や会社が原因か？）や専門家などで構成される委員会での審査もあるため、そもそもの決定プロセスに違いが生じる。
- 「業務遂行性」と「業務起因性」の両方を満たせるか？

講師の場合（助言にあたって）

- 労災申請したい本当の理由を確認する
 - せめて一矢報いたい気持ち、将来の心配etc.
- コミュニケーションが辛いうえに近視眼的な思考に陥りがちな傾向
 - 過去にこだわるより、早く元気になって次に向けて歩みだすことを助言
- 休職期間満了による退職については、紛争解決支援の余地あり

休職期間満了による退職のあらそい

- 相談者は、復帰する意思があるか？
- 相談者は、復帰できる状態であることを立証できるか？
 - 「試し通勤・出勤」に協力しないのはマイナス
- 相談者は、あらそいに耐えられるのか？（金銭、精神的負荷）
- 休職期間として必要な期間が与えられていたのか？
- 休職期間中、相談者は療養に専念していたのか？

講師の場合（ほんの少しカウンセリング）

- 「あなたは～と思うんですね」
 - 相談者の思考・認識を否定しない（信頼関係構築）
- 一番の心配事や、叶えたいことを言葉にしてもらう
 - これを自覚して初めて解決策の話ができる（目標設定）
 - 制度の仕組みではなく、制度で叶うことを説明する
- 最終的な選択肢は「闘う」or「妥協」or「忘れる」であることを、相談者に通じそうな言葉で示す（方策の計画・実行）

事例検討②

- メンタル不調で休職中だが、戻る気はないので転職活動したいが不安である。
 - 制度的な説明としては、「（要件を満たして入れば）傷病手当金の退職後の継続給付＋雇用保険の受給期間の延長申請」を案内することが多い。
 - 「任意継続か国保のどちらがいいのか？」という質問も多いが、単純に言うなら「扶養家族がいるなら任意継続、療養が長期間に及ぶようなら親族の扶養にしてもらうか、国保と国民年金の減免申請と自立支援医療制度（精神通院）」の案内をし、その先は保険者への相談を促すのがよいでしょう。

事例検討②

療養に専念す
る義務

The diagram consists of two large, orange, stylized arrows pointing in opposite directions. The left arrow points left and contains the text '療養に専念する義務' (Duty to focus on treatment). The right arrow points right and contains the text '転職の自由' (Freedom of job transfer). The two arrows are connected at their bases, forming a continuous shape that suggests a balance or conflict between the two concepts.

転職の自由

講師の場合（ほんの少しカウンセリング）

- 「あなたは～と思うんですね」
 - 転職活動したいこと、不安に思うことを否定しない（信頼関係構築）
- 一番の心配事や、叶えたいことを言葉にしてもらう
 - 転職で心配なこと、叶えたいことを言葉にしてもらう（目標設定）
 - たいていは、「退職理由の説明をどうしたらいいか」がまず不安。
- 不安は「期待と現実のギャップ」で起こるので、相談者の期待をベースに、転職以外も含めた方向性を一緒に検討する（方策の計画・実行）

事例検討③（事業主によるパワハラ）

- 当社の駐車場は屋外にあり、夏になると雑草が生い茂ります。雑草処理に経費をかけるわけにもいかず、特に繁忙期でもない事務職の従業員に対し、炎天下ではありますが約1か月をかけて草むしりなどの除草作業をしてもらおうと考えています。このような除草作業のみを命ずることはパワハラに該当するのでしょうか。



事業主がパワハラを行う場合

- 「雇用管理上の措置義務」は、従業員数名の会社には困難
 - 相談窓口が事業主にならざるを得ない
- 行政による助言・指導・調停等は、労働者が「動き続けなければ」始まらない
- 事業主はリスクに対する怖れが薄い
 - 「闘ってやろうじゃないか」という精神は経営に必要なところもあり
- 「相性」は理屈で解決できない

ハラスメント以外（労働基準、安全衛生）のアプローチから入るのが現実的

事例検討④（カスタハラ）

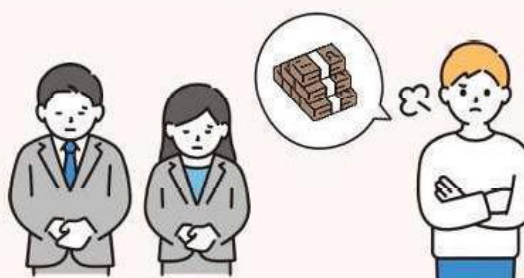
- 東京都『業界団体・自治体向け カスタマー・ハラスメント防止のための各団体共通マニュアル 概要版』より抜粋

① 要求態様



侮辱的な言葉（例：人格否定）
暴力行為（例：物を投げる）
威圧的態度（例：怒鳴る）等

② 要求内容



高額な賠償の要求（例：高額な金品の要求）
苦痛を伴う行為の要求（例：土下座の要求）等

③ 時間・回数・頻度



長時間の拘束（例：何時間も話し続ける）
社会通念上不適切な時間（早朝・深夜等）の電話
同じ内容を繰り返し話し続ける
毎日何度も電話を掛ける 等

(組織として) 切り返し方を考えておく

- 「お客様は神様やろが」 → 過度な要求
→ (例) 「 」
- 「誠意を見せんかい」 → 執拗な要求 → (例) 「対応を打ち切ります」
- 「絶対電話切らへんからな」 → 長時間の拘束 → (例) 「あと5分です」
- 「晒したるからな」 → 威圧 → (例) 「ここからは録音します」

事例検討④ (カスハラ)

- 職員の精神的負荷を考慮する
 - 「担当者」ではなく「適任者」が対応する
 - 必ずしも上席の者でなくてよいという発想
 - ストレスチェック、各種適性診断ツールで「適任者」を確認
- 自社のサービスレベルの設定が必要
 - クレームの中に宝があるのも事実・・
- 「ビジネスネームの使用可」とする動きもあり

カスハラ対応による精神疾患は労災の可能性あり