

## 【耳から覚える重要ポイント】 労務管理その他の労働及び社会保険に関する一般常識

○都道府県の区域内に住所を有する者は、当該都道府県が当該都道府県内の市町村とともに  
行う国民健康保険の被保険者とする。ただし、健康保険法の規定による被保険者など他の医  
療保険に加入している者は、被保険者としなない。

○市町村は、国民健康保険の保険料を滞納している世帯主が、当該保険料の納期限から1年  
が経過するまでの間に当該保険料を納付しない場合においては、当該世帯主に対し被保険者  
証の返還を求めるものとする。世帯主が被保険者証を返還したときは、市町村は、当該世帯  
主に対し、その世帯に属する被保険者に係る被保険者資格証明書（18歳に達する日以後の最  
初の3月31日までの間にある者にあつては、有効期間を6か月とする被保険者証）を交付す  
る。

○介護保険の第1号被保険者とは市町村の区域内に住所を有する65歳以上の者をいい、第2  
号被保険者とは市町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者をいう。

○介護給付を受けようとする被保険者は、要介護者に該当すること及びその該当する要介護  
状態区分について、市町村の認定を受けなければならない。予防給付を受けようとする被保  
険者は、要支援者に該当すること及びその該当する要支援状態区分について、市町村の認定  
を受けなければならない。

○市町村は、後期高齢者医療の事務を処理するため、都道府県の区域ごとに当該区域内のす  
べての市町村が加入する後期高齢者医療広域連合を設けるものとする。

○後期高齢者医療広域連合の区域内に住所を有する75歳以上の者、又は、後期高齢者医療広  
域連合の区域内に住所を有する65歳以上75歳未満の者であつて、政令で定める程度の障害  
の状態にある旨の当該後期高齢者医療広域連合の認定を受けたものは、後期高齢者医療の被  
保険者とする。

○船員保険は、船員又はその被扶養者の職務外の事由による疾病、負傷若しくは死亡又は出  
産に関して保険給付を行うとともに、労働者災害補償保険による保険給付と併せて船員の職  
務上の事由又は通勤による疾病、負傷、障害又は死亡に関して保険給付を行う。

○船員保険は、健康保険法による全国健康保険協会が管掌する。船員保険の被保険者は、船員法に規定する船員として船舶所有者に使用される者及び疾病任意継続被保険者とする。

○確定給付企業年金には、規約型企業年金と基金型企業年金がある。規約型企業年金を実施する場合は、規約について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。基金型企業年金を実施する場合は、企業年金基金の設立について厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

○確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者は、確定給付企業年金の加入者とする。

○確定拠出年金には、企業型年金と個人型年金がある。企業型年金とは、厚生年金適用事業所の事業主が単独で又は共同して実施する年金制度をいう。個人型年金とは、国民年金基金連合会が実施する年金制度をいう。

○企業型年金が実施される厚生年金適用事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者は、企業型年金加入者とする。国民年金の第1号被保険者、60歳未満の厚生年金保険の被保険者、国民年金の第3号被保険者は、国民年金基金連合会に申し出て、個人型年金加入者となることができる。

○社会保険労務士は、労働社会保険諸法令に基づいて申請書等を作成すること、申請書等についてその提出に関する手続を代わってすること等の事務を行うことを業とする。紛争解決手続代理業務については、特定社会保険労務士に限り、行うことができる。

○社会保険労務士は、社会保険労務士法人を設立することができる。社会保険労務士法人の社員は、社会保険労務士でなければならない。

○事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

○有料の職業紹介事業を行おうとする者及び無料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。ただし、学校等の長及び特別の法人は、厚生労働大臣に届け出て、無料の職業紹介事業を行うことができる。

○労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。ただし、何人も、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

○65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入、当該定年の定め廃止の高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じなければならない。

○事業主は、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。一般事業主に係る障害者雇用率は、当分の間、100分の2.2とする。

○法定雇用障害者数を超えて対象障害者である労働者を雇用している事業主に対しては、障害者雇用率に係る超過人数1人につき、月額27,000円の障害者雇用調整金を支給する。障害者雇用率を達成していない場合にあつては、障害者雇用率に係る不足人数1人につき、月額50,000円の障害者雇用納付金を徴収する。

○事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置については、合理的な理由がある場合でなければ講じてはならない。

○労働者全体に占める女性労働者の割合が4割を下回っている雇用管理区分等において、募集及び採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更、雇用形態の変更について、女性労働者に有利な取扱いをするポジティブ・アクションは違法ではない。

○労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。1歳に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には1歳6か月に達するまで、1歳6か月に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には2歳に達するまで、育児休業をすることができる。

○労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。介護休業とは、労働者が、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいい、対象家族とは、配偶者、父母及び子（これらの者に準ずる者として祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む）並びに配偶者の父母をいう。

○事業主は、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

○最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金がある。地域別最低賃金とは、都道府県ごとに設定される最低賃金をいい、特定最低賃金とは、特定の産業について設定される最低賃金をいう。

○労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。労働組合法で労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

○労働契約法において労働者とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいい、使用者とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。