

従業員の「もしも」に備える ～労働保険・社会保険～

大阪府社会保険労務士会 中央支部
社会保険労務士 太田 加穂留

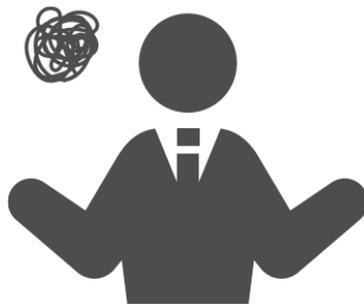
そもそも保険って、何？



**突然のお金の負担を、みんなで支え合う
仕組みのことを“保険”といいます。**

突然ですが…

スマートフォンの画面が割れたこと、
ありますか？



「もしも」とは…？



病気やケガで治療や入院
長期的に働けなくなる



工作中的ケガ
通勤途中の事故



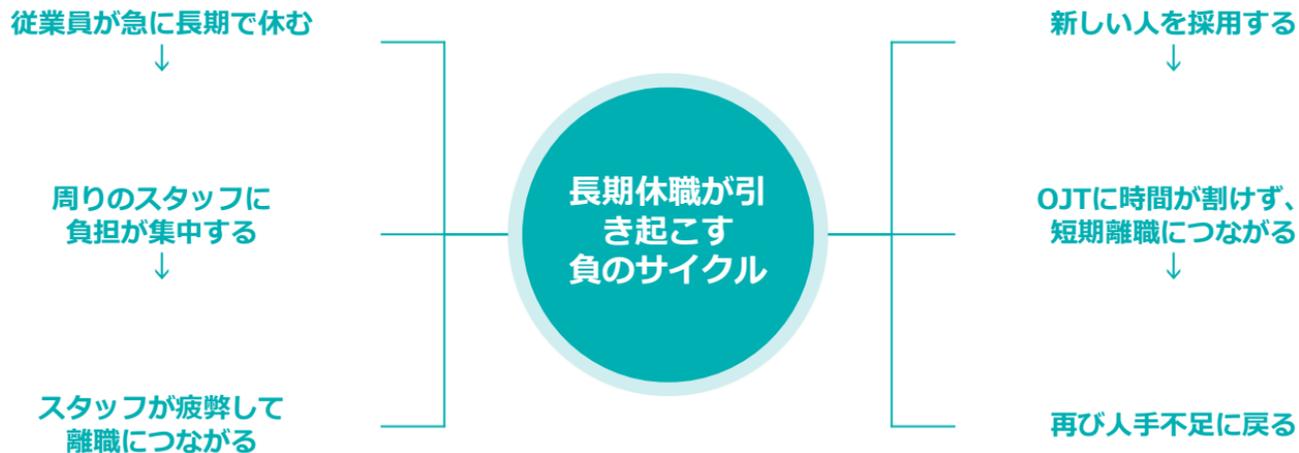
妊娠、出産、育児



急な家族の介護

それは、誰にでも起こりえる人生の変化

従業員の「もしも」は、職場全体に影響する



社会保障の4つの柱



社会保険とは

01 労災保険

仕事中・通勤中のケガや病気

02 雇用保険

働けない期間の生活の基盤づくり

03 健康保険

医療・療養・休職中の収入の支え

04 厚生年金

老後・障害・遺族の長期的な生活保障

労災保険 ～仕事中的もしも～

労災保険で仕事中的や通勤中の事故に備え、経済的負担を軽減します。

- ・ 治療費の補償
- ・ 仕事を休んだ期間の収入補償
- ・ 後遺障害が残った場合の補償
- ・ 死亡した場合の遺族補償
- ・ 介護が必要になった場合の介護保障



ケガや病気の状況に応じた補償



療養（補償）給付

仕事中や通勤中のケガ・病気の治療費は、本人負担はありません。
健康保険とは異なり、窓口での支払いは基本的に不要です。



休業（補償）給付

治療のために働けない期間は、給料のおよそ8割が補償されます。
長期の休業でも生活の不安を軽減できます。



傷病（補償）年金/障害（補償）給付

ケガが治っても後遺障害が残った場合、症状に応じて一時金または年金が支給されます。

万が一の事態に備え、家族や生活を守るための給付も用意されています。



遺族（補償）給付

労災により死亡した場合、遺族に対して遺族年金や葬祭料が支給されます。
ご家族の生活を支えるための制度です。



葬祭料（葬祭給付）

労働者が死亡した場合、葬祭を行う人に対して一定の金額が支給されます。



介護（補償）給付

後遺障害が重く、日常生活で介護が必要となった場合、介護費用が補償されます。

現場でよくある質問



労災を使うと会社が罰せられる？

労災かどうか判断が難しい

労災保険で大事なこと

予防の視点！

- ヒヤリ・ハットの共有
- 作業手順の見直し
- 安全衛生の取り組み



「誰が悪いか」
ではなく
「どうすれば同じことが防げるか」



雇用保険～人生の転機のもしも～

雇用保険で失業時や育休中の生活を支え、働き続けられる環境を整えます。

働き続けてもらうための支援

- 育児休業を取得した場合の収入補填
- 家族の介護が必要になった場合の収入補填
- 復職時の働き方の調整による収入補填

離職後の生活を支える支援

- 失業したときの生活保障
- 再就職を目指す方への支援
- 教育訓練の費用支援



働き続けてもらうための支援（育児・介護）



育児休業給付

育児休業期間中は 賃金の67%（後半は50%） が支給されます。
令和7年4月からは 出生後休業支援給付金 が加わり、男性育休の取得をより後押しする制度となりました。



育児時短就業給付金

育児のために短時間勤務を選択した場合に、賃金が下がる分を補う制度です。



介護休業給付

対象家族1人につき、賃金の67%を通算93日間を限度として、最大3回まで分割して取得・受給できます。

生活を守り、次のステップに進むための支援



基本手当（失業給付）

やむを得ず退職した場合に、離職後の生活を一定期間支える給付です。
生活が不安定だと「早く働かなければ」と焦ってしまい、十分に検討できないまま就職を決めてしまうことがあります。



再就職手当

早期に再就職が決まった方を後押しするための制度です。



教育訓練給付

資格取得・スキルアップを支援する制度です。
働き方の多様化に合わせ、リスキリングを後押しする流れが強くなっています。

雇用保険の今後の改正について

CHECK 

**令和10年10月より
短時間労働者への適用拡大が予定されています。**

週10時間以上の勤務で雇用保険対象へ

健康保険～医療のもしも～

健康保険は、医療費の負担軽減に加え、
病気や出産で働けない期間の生活を支える制度です。

- 医療費の負担軽減
- 仕事以外の傷病での休業期間の収入補償
- 出産



医療費の自己負担を3割にし、高額療養費制度で負担をさらに軽減する仕組み



医療費の3割負担

健康保険により病院の窓口での支払いは3割のみで済み、高額な医療費でも安心して治療を受けられます。



高額療養費制度

高額な医療費を支払った場合、一定の額を超えた部分を払い戻す制度により、経済的負担を軽減できます。



限度額適用認定証

マイナ保険証を活用すると、窓口での支払いが限度額までに抑えられ、事前に経済的負担を軽減できます。

傷病手当金は働けない期間に所得の2/3程度を補償する制度



支給条件

業務外の病気やケガで4日以上働けないことが条件。
診断書が必要になります。



支給期間

最長1年6か月間支給されます。
途中復帰しても、同じ病気・ケガで再度支給が可能です。

出産の経済的負担を軽減し、安心して出産ができる環境を提供



出産育児一時金

出産育児一時金は、一児につき50万円が支給される制度です。
医療機関へ直接支払いができ、経済的な負担を大幅に軽減します。



出産手当金

出産手当金は、産前6週間と産後8週間の休業期間中に賃金の2/3が支給されます。
これにより所得の減少を補い、安心して出産に専念できます。

厚生年金～生活のもしも～

厚生年金は、医療費の負担軽減に加え、
病気や出産で働けない期間の生活を支える制度です。

- 老後の生活
- 障害を負ったときの生活
- 残された家族の生活



人生のさまざまな場面で、生活を支えるための大切な公的収入



老齢厚生年金（長く働いた分が上乗せされる年金）

会社員として働いた期間に応じて支給される、老後の生活を支えるための年金です。基礎年金に上乗せされる仕組みのため、働いた期間が長いほど受け取る額が増えるのが特徴です。



障害厚生年金（病気やケガで働けなくなった時の支え）

仕事以外の病気やケガで障害が残り、生活や仕事に制限が出た場合に支給されます。障害の程度に応じて年金額が決まり、生活の土台を守るための支援となります。



遺族厚生年金（残された家族の生活を守る年金）

働いていた方が亡くなった場合に、配偶者や子どもなど家族の生活を支えるための年金です。遺族基礎年金だけでは不足しがちな部分を補う大切な制度です。

ライフステージに応じて働きやすさを支える仕組みがあります。

産休・育休中の社会保険料免除

産休・育休の期間中は、従業員と会社の社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除されます。

免除期間も「加入していた期間」となり、将来の年金額も変わりません。

短時間労働者への 社会保険の適用拡大

パート・アルバイトでも、被保険者51人以上の企業で要件を満たすと社会保険に加入できます。

- 週20時間以上働いている
- 所定内賃金が月額88,000円以上
- 2か月を超えて雇用される見込みがある
- 学生ではない

社会保険の扶養基準は年収130万円未満

01

年収基準

社会保険の扶養になるためには、年間の収入が130万円を超えないことが条件とされています。

02

被扶養者要件

被扶養者は、扶養者の収入の半分未満でなければならず、一時的でなく継続的な収入が要求されます。

03

複数の収入がある場合

兼業・副業の収入がある場合は合算して判断します。

扶養の判断基準が契約重視へ。

契約内容重視へ

扶養は契約に基づく働き方で判断されます。
業務内容に沿った契約が重要です

単発増収の影響

一時的な増収は扶養判断に影響しません。
契約状況の確認が必要です

整合性の重要性

給与契約と実際の働き方が一致することが求められます。
契約内容を見直しましょう

従業員の「もしも」は誰にでもあること



そして会社にも少なからず影響すること



社会保険は会社にとって…



負担ではなく“会社を支える投資”



人が続く会社を
つくるための土台



働きやすい職場を
守るための大切な投資

会社の姿勢は従業員に必ず伝わる



妊娠を喜んでくれた



育休の手続きを
丁寧に案内してくれた



介護で悩むとき、
一緒に働き方を考えてくれた



治療が必要なとき、
サポートしてくれた

会社はちゃんと向き合ってくれる



「人を大切にする企業」づくりから
「人を大切にする社会」へ

制度そのものも変化しています

CHECK 

すべてを完璧に覚える必要はありません。

- ・ 迷ったときに立ち止まって確認すること
- ・ 必要なときに行政や専門家に相談すること

お困りごとがあれば…



私たち社会保険労務士にぜひご相談ください

ご清聴ありがとうございました