

健康保険・厚生年金保険制度

健康保険・厚生年金保険の加入は従業員のみなさまの生活を支えます

健康保険・厚生年金保険の加入

健康保険・厚生年金保険は事業所単位で適用事業所となり、その事業所に常時使用される方は一定の要件に該当した場合、健康保険・厚生年金保険に加入することになります。

加入対象者

- 法人の代表者、役員、正社員等は加入対象となります。
- 正社員以外の場合は、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数の4分の3以上である方は、加入対象となります。
- 「従業員数（※）が51人以上の事業所」または「国・地方公共団体に属する事業所」に勤務している場合は、正社員の1週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数が4分の3未満である方で、以下の要件にすべて該当する方は、短時間労働者として加入対象となります。

<短時間労働者の加入要件>

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上
- ・ 2カ月を超える雇用の見込みがある
- ・ 所定内賃金が月額8.8万円以上
- ・ 学生ではない

※「従業員数」は厚生年金保険の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む）のことを指します。

保険料は事業主と本人で半分ずつ負担！

健康保険・厚生年金保険の保険料は、給与を基に「標準報酬月額」を決定し、これに保険料率をかけて計算され、事業主と加入者本人が半分ずつ負担します。

<厚生年金保険料の計算例>

給与が月額15万円の場合

労使折半

標準報酬月額 15万円	×	厚生年金保険料率 18.3%	=	厚生年金保険料額 27,450円	▶	事業主負担分 13,725円
						本人負担分 13,725円

また、賞与保険料は「賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）」に保険料率をかけて計算され、毎月の保険料と同様に、事業主と加入者本人が半分ずつ負担します。



▼手取りかんたんシミュレーター

厚生労働省では、健康保険・厚生年金保険の加入による保険料の支払いなど手取り額の変化を調べるための「手取りかんたんシミュレーター」を提供しています。

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/koujirei/jugyouin/#simulation01>

こちらの二次元コードからアクセスできます ▶



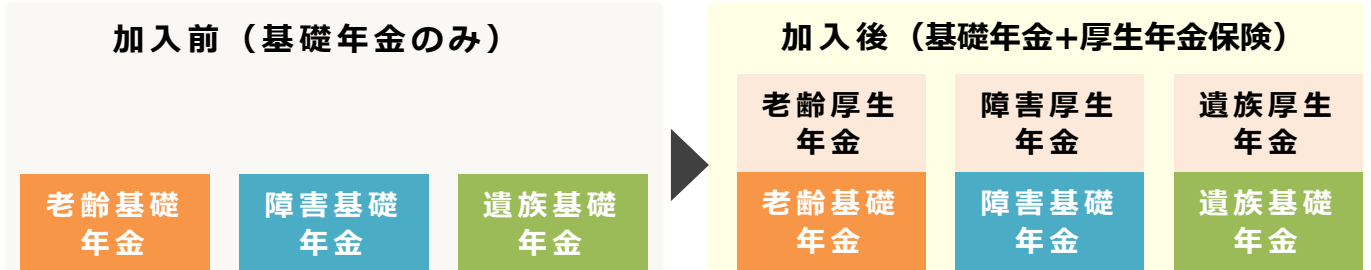


健康保険・厚生年金保険に加入するとこんなメリットがあります

年金や医療の保障が充実します

年金の給付

厚生年金保険に加入すると、年金が『2階建て』になり年金額が増えます



厚生年金保険・健康保険は、保険料を事業主と加入者本人で半分ずつ負担し、その分年金の保障も充実します。

扶養基準（年収 130 万円）を意識せずに働けます

年収が 130 万円以上になると、配偶者の扶養からはずれ、保険料負担（国民年金・国民健康保険）が新たに発生するものの、保障内容に変化はありません。所定内賃金が月額 8.8 万円以上等の条件を満たした場合は、厚生年金保険・健康保険に加入し、保険料負担（厚生年金保険・健康保険）（労使折半）が新たに発生するものの、その分保障も充実します。

● 保険料負担



● 年金の給付

国民年金のみに加入しているため年金は増額されません



● 保険料負担



● 年金の給付

厚生年金保険に加入するため年金が増額されます



▼ 公的年金シミュレーター

厚生労働省では、働き方・暮らし方の変化に応じて将来受け取る年金額を試算できる「公的年金シミュレーター」を提供しています。

<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/> こちらの二次元コードからアクセスできます ▶



健康保険の給付

健康保険に加入すると、休業中の保障が手厚くなります

● 傷病手当金

業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、休んだ期間のうち最初の 3 日を除き 4 日目から最大 1 年 6 カ月、給与の 3 分の 2 の金額を受け取ることができます。

● 出産手当金

出産のため会社を休んだ場合、産前 42 日から産後 56 日までの期間、給与の 3 分の 2 の金額を受け取ることができます。

子育て支援制度があります

産休や育休を取得したとき

産前産後休業・育児休業中の保険料免除

免除期間は、年金額を計算する際、保険料を納めた期間として扱われます

産前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）から産後 56 日目までの間で、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間は、産休開始日が含まれる月から産休終了日の翌日が含まれる月の前月までの健康保険・厚生年金保険の保険料が免除されます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業制度を取得する場合は、3 歳未満の子を養育する期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料が免除されます。

職場復帰後、給与が下がったとき

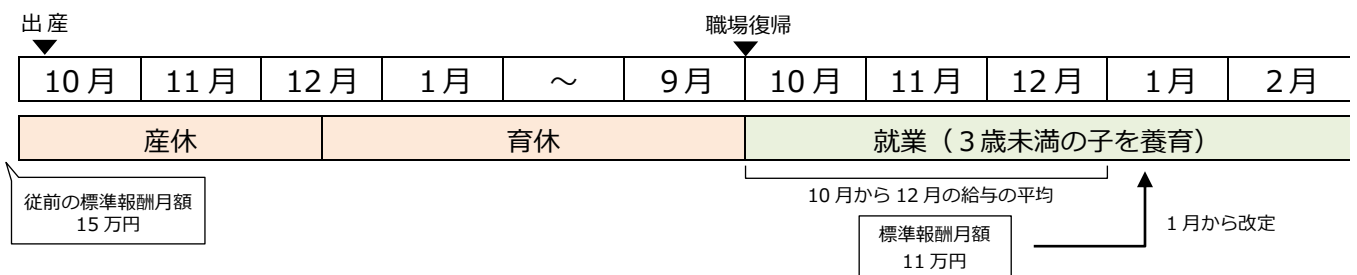
休業期間終了後の標準報酬月額の変定

加入者本人の申出が必要です

産前産後休業や育児休業期間終了後に 3 歳未満の子を養育する加入者について、給与が下がった場合、産前産後休業や育児休業終了日の翌日が含まれる月以降 3 カ月間の給与（※）の平均により決定した標準報酬月額と従前の標準報酬月額に 1 等級以上の差が生じたとき、標準報酬月額が変定できます。

※支払基礎日数が 17 日（短時間労働者の場合は 11 日）未満の月は除きます。なお、パート勤務で 3 カ月とも支払基礎日数が 17 日未満の場合は、支払基礎日数が 15 日以上 17 日未満の月の平均により標準報酬月額を決定します。

<例>



3歳未満の子を養育しているとき

養育期間中の標準報酬月額の特例措置

加入者本人の申出が必要です

将来受け取る年金額を養育開始前の標準報酬月額で計算する特例が受けられます

3 歳未満の子を養育する期間中に標準報酬月額が下がった場合、養育開始月の前月の標準報酬月額をその期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算します。なお、毎月の保険料額は実際の標準報酬月額で計算します。



▼「子育て支援のための制度」動画

日本年金機構ホームページに「子育て支援のための制度」の詳しい内容や手続きなどを説明する動画を掲載していますので、ご覧ください。

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/kosodateshien.html>

こちらの二次元コードからアクセスできます ▶





「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援！

年収の壁・支援強化パッケージ

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

- キャリアアップ助成金は、都道府県労働局で実施している取り組みです。「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを行う企業を支援するため、令和5年10月からキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。
- 労働者を新たに健康保険・厚生年金保険に加入させるとともに、労働者の収入を増加させる取り組みを行った事業主に助成するもので、「手当等支給メニュー」「労働時間延長メニュー」「併用メニュー」が設けられています。

社会保険適用促進手当

- 「社会保険適用促進手当」は、労働者の保険料負担を軽減するために、労働者が健康保険・厚生年金保険に加入するにあたり、事業主が労働者に支給するものです。なお、「社会保険適用促進手当」の支給のタイミングや方法などは事業主の判断で決定します。
- 「社会保険適用促進手当」は、一定の要件に該当した場合、健康保険・厚生年金保険の加入にともない新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料計算の基になる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

- 配偶者の健康保険・厚生年金保険の被扶養者となっている方が繁忙期に労働時間を伸ばす等により、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能です。なお、「一時的な事情」として被扶養者認定を行うため、原則として連続2回までを上限とします。



▼「年収の壁・支援強化パッケージ」特設ページ

「年収の壁・支援強化パッケージ」の詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

こちらの二次元コードからアクセスできます ▶



■年金の加入に関する一般的なお問い合わせ

ねんきん加入者ダイヤル（事業所、厚生年金加入者向け）

0570-007-123（ナビダイヤル）

050から始まる電話からおかけになる場合（東京）03-6837-2913

受付時間

月曜日～金曜日 8:30～19:00 / 第2土曜日 9:30～16:00

※第2土曜日以外の土曜日、日曜日、祝日、12月29日～1月3日はご利用いただけません

■日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/>



2024年8月