

# ビジネス法務基礎 第10回

---

# 医療保険制度

---

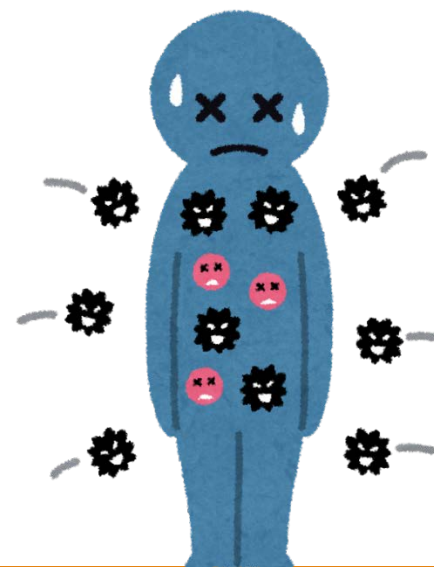
国民皆保険制度といわれ、原則として日本に居住する国民は公的医療保険に加入するようになっています。

自営業者等の人加入する、国民健康保険

サラリーマンの人加入する、健康保険

公務員の人加入する、共済組合

といった制度があります。



# 年金制度



原則として20歳以上60歳未満の日本に居住する国民は年金制度の加入対象となります。

自営業者やアルバイトなどの人は第1号被保険者

サラリーマンや公務員の人は第2号被保険者

第2号被保険者の被扶養配偶者の人は第3号被保険者

# 社会保険と雇用保険

---

法人などの適用事業所に使用されることになった際は、健康保険や厚生年金、雇用保険に加入することになります。

健康保険と厚生年金はパートタイムなどであっても、1日の所定労働時間と1カ月の労働日数がおおむね4分の3以上の場合、加入する可能性があります。

雇用保険については、1週間の所定労働時間が20時間以上かつ、継続して31日以上雇用されることが見込まれる場合には、加入義務が発生します。

# 労働者災害補償保険法

---

労災法では業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うこととされています。

一部を除き、労働者を使用する全ての事業所は労災保険に加入しなければなりません。



# 労働者災害補償保険法②

労災では以下のような保険給付がされます。

療養給付

休業補償給付

傷病補償給付

障害補償給付

遺族補償給付

葬祭料

介護補償給付



# 労働契約法

---

労働契約に関する基本が定められています。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立するとされています。

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。

## 労働契約の5原則

労使対等の原則、均衡考慮の原則、仕事と生活の調和への配慮の原則、信義誠実の原則、権利濫用の禁止の原則

# 労働契約法②

## 有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換

同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約が通算して5年を超える労働者が使用者に対し、現に締結している労働契約の契約期間満了日までに、契約期間満了日の翌日以降期間の定めのない労働契約を申し入れたときは、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなされます。





# セクシャルハラスメント



セクシュアルハラスメントとは、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」をいいます。

男女雇用機会均等法により事業者にその対策が義務付けられています。

# パワーハラスメント

---

パワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」とされています。

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。



# マイナンバー法



2016年1月から開始された制度で、正式名称は「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」です。

国民には個人番号、法人には法人番号を割り当てて、行政機関が効率的な情報の管理・利用と行政機関の間における迅速な情報授受や、国民の行政手続の簡素化による国民負担軽減や本人確認の簡易化を自指す法律です。

- ・個人番号通知カード

個人番号が記載されていますが、本人確認書類としては利用できません。

- ・個人番号カード(希望者のみ発行)

市区町村で発行申請を行います。本人確認書類として使用可能です。