

## 知っておくと得する法律・規則、社会保険

### ◆税金、社会保険

給与所得者は、毎月の給与から天引き(給与の総額から税金や社会保険料を差し引くこと)される。天引きされるものは下記のものがある。

#### ① 所得税

所得に対して算出される税金。日本の給与所得者は源泉徴収という、所定の所得税を会社が天引き徴収し、国に納付する方法が一般的である。

##### \* 収入と所得の違い

###### ○収入

手に入ったお金の額。給与所得者の場合には、手取額ではなく、源泉徴収や社会保険料を引く前の額。複数の収入源がある人は合計額。

###### ○所得

所得とは、収入から必要経費を差し引いた額。「収入税」ではなく「所得税」であることからわかるように、税金は所得にかかる。つまり、必要経費の部分には税金がかからない。

##### \* 所得税率

所得が多いほど税率が高くなる超過累進税率方式

| 課税所得              | 計算式               |
|-------------------|-------------------|
| 195 万円以下          | 5%                |
| 195 万円超 330 万円以下  | 10% - 97,500 円    |
| 330 万円超 695 万円以下  | 20% - 427,500 円   |
| 695 万円超 900 万円以下  | 23% - 636,000 円   |
| 900 万円超 1800 万円以下 | 33% - 1,536,000 円 |
| 1800 万円超          | 40% - 2,796,000 円 |

給与所得者の給与や賞与の源泉徴収額は概算で算出 ⇒ 年末調整で調整

##### \* 確定申告

1 年間の所得額を申告し、納税の手続きをすること。2/16 から 3/15 の間(休日等により多少前後)に行う。本来ならば一定額以上の所得のある人は全て確定申告するが、給与所得のみの人(正社員、派遣社員、パート、アルバイト等)は税金が給料から天引きされるので確定申告する必要がない。

## ② 住民税

居住地の地方公共団体へ支払う税金。都道府県民税と市町村民税がある。前年度の所得に対して税額が決まる。

住民税額は、所得に関わらず負担する均等割と、所得に応じて負担額が増える所得割の合計で算出する。

|        | 均等割    | 所得割       |
|--------|--------|-----------|
| 市町村民税  | 3000 円 | 課税所得の 6%  |
| 都道府県民税 | 1000 円 | 課税所得の 4%  |
| 合計     | 4000 円 | 課税所得の 10% |

## ③ 健康保険料

雇用労働者およびその被扶養者の疾病・負傷・死亡・分娩(ぶんべん)などに対し、その損害・医療の保障、保険給付を行う。全国健康保険協会管掌健康保険(協会健保)と組管掌健康保険(組合健保)とがある。1年以上在留資格のある外国人は加入するよう定められている。

## ④ 厚生年金

定められた事業所の従業員に老齢年金・障害年金・遺族年金などを給付する社会保険制度。国民年金の基礎年金に上乗せして給付される(給付の際には、それぞれ老齢厚生年金・障害厚生年金・遺族厚生年金という)。一般に、保険料は事業主および被保険者がそれぞれ半額を負担。

\* 国民年金、共済年金

## ⑤ 雇用保険

失業給付(基本手当)のほか、雇用安定・雇用改善・能力開発・雇用福祉を目的として、事業主および労働者が加入する保険。

## ⑥ 労働者災害補償保険(労災保険)・・・会社負担

労働者の業務上の事由または通勤による負傷・疾病・障害・死亡について災害補償を行う保険。政府が管掌し、事業主が保険料を負担する社会保険。

## ◆労働基準法

労働者の生存権を保障するために、労働契約・賃金・労働時間・休日および年次有給休暇・災害補償・就業規則など、労働条件の基準を定める法律。下記に重要なものを抜粋して掲載する。

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○明示する項目

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③労働時間に関する事項(始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇など)
- ④賃金に関する事項(退職手当・臨時に支払われる賃金を除く賃金について、その決定・計算・支払い方法、締切り・支払いの時期など)
- ⑤退職に関する事項

第24条 賃金は通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。賃金は毎月1回以上、一定の期日を決めて支払わなければならない。

第32条 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。

使用者は1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き、1日について8時間を超えて労働させてはならない。

\* 旅館業については、別に定めがある

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。休憩時間は一斉に与えなければならない。

\* 一斉付与の除外について労使協定が必要

第36条 使用者は、労働者の代表と書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、労働時間の延長や休日に労働させることができる。

使用者は、その雇入れの日から起算して6ヵ月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

| 勤続年数 | 6ヵ月 | 1年<br>6ヵ月 | 2年<br>6ヵ月 | 3年<br>6ヵ月 | 4年<br>6ヵ月 | 5年<br>6ヵ月 | 6年<br>6ヵ月<br>以上 |
|------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| 付与日数 | 10日 | 11日       | 12日       | 14日       | 16日       | 18日       | 20日             |

\* 週4日以下の労働者については、比例付与方式となる。

第65条 使用者は、6 週間(多胎妊娠の場合にあつては 14 週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合において、その者を就業させてはならない。  
使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認められた業務に就かせることは差し支えない。

#### ◆就業規則

使用者が職場での労働者の労働条件や服務規律などについて定めた規則。労働基準法により、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者はこれを作成し、行政官庁に届け出る義務がある。また、いつでも閲覧できる状態であること。