

社会保険

ほっかいど



2022
No. 478

7

July

8

August

INFORMATION

日本年金機構からのお知らせ P2

- 「GビズID」で電子申請
- 標準報酬月額「随時改定」

協会けんぽ北海道支部からのお知らせ P4

- 接骨院・整骨院のかかり方
- 北海道支部移転のお知らせ

労働保険関係手続きの基礎 P6

- 従業員情報を管理する意義とは ほかに
社会保険協会支部だより P7

働く人の ライフ&マネープラン P8

- 老後も安心できる住宅資金計画



北海道のまつり～勝毎花火大会 帯広市

「GビジネスID」で電子申請

～ 社会保険手続きは電子申請をご利用ください ～

日本年金機構では、お客様のサービス向上（手続きの簡素化、処理の迅速化等）につながる電子申請の利用拡大を進めています。

電子申請とは申請・届出を、紙やCD・DVDではなく、インターネットを利用して行うことです。

また、「GビジネスID」を使うと利用料なしで電子申請を始めることができます。

GビジネスIDとは、1つのアカウントで複数の行政サービスにアクセスできる認証システムです。電子申請を利用する際に、ぜひご利用ください。

～ GビジネスIDの手続き ～

「GビジネスID」の詳細内容、手続きはGビジネスIDホームページをご覧ください。



GビジネスID

検索

<https://gbiz-id.go.jp>

～ 電子申請の利用方法 ～

3ステップでカンタンにご利用いただけます。



※届書作成プログラムとは、届書を簡易に作成・申請できるプログラムで、日本年金機構ホームページから無料でダウンロードできます。

～ ご利用に関するお問い合わせ ～

初めて電子申請をご利用する方は「電子申請ご利用案内動画」をご覧ください。
また、よくあるお問い合わせは「電子申請相談チャット」をご利用ください。



日本年金機構 電子申請

検索

<https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/index.html>

お電話での電子申請のご利用に関するお問い合わせ先はこちらです。

《ねんきん加入者ダイヤル（日本年金機構電子申請・電子媒体申請照会窓口）》

- 0570-007-123（ナビダイヤル）→「2番」をお選びください
- 050から始まる電話でおかけになる場合は、03-6837-2913→「2番」をお選びください
〈受付時間〉月～金曜日：午前8時30分～午後7時／第2土曜日：午前9時30分～午後4時
※ 祝日（第2土曜日を除く）、12月29日～1月3日はご利用いただけません。

標準報酬月額「随時改定」

～ 報酬が大幅に変わった場合の届出について ～

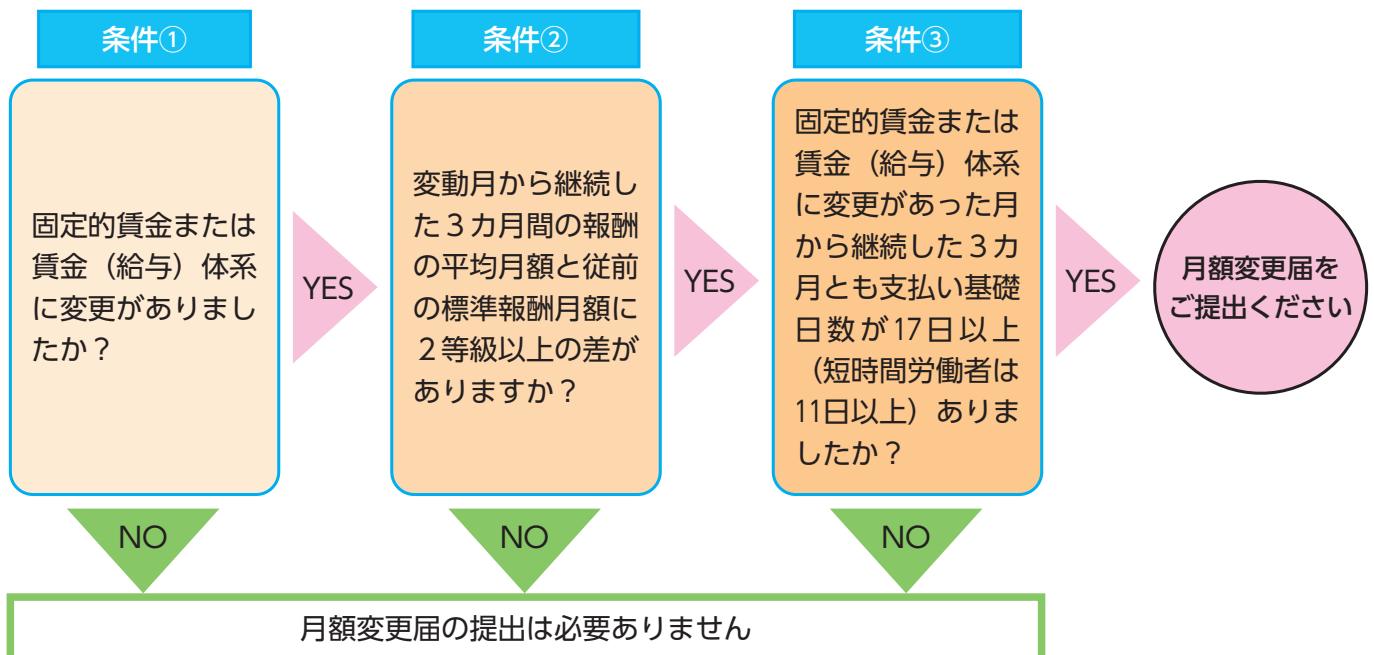
被保険者（70歳以上被用者）の標準報酬月額は、原則として次の定時決定が行われるまでは変更されませんが、昇給や降給によって、被保険者の受ける報酬の額が大幅に変動した場合、標準報酬月額の改定を行うことが必要です。

これを標準報酬月額の「随時改定」といいます。

「随時改定」に該当した場合は、「被保険者報酬月額変更届・70歳以上被用者月額変更届」（以下「月額変更届」という。）をご提出いただくこととなります。

～ 「随時改定」の条件を確認 ～

「随時改定」にあてはまるか以下のフローチャートをご参照ください。



ただし、次の場合は、随時改定の対象となりませんので、届出は不要です。

- (1) 固定的賃金は上がったが、変動後の引き続いた3か月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より下がり、2等級以上の差が生じた場合
- (2) 固定的賃金は下がったが、変動後の引き続いた3か月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、2等級以上の差が生じた場合

～ 固定的賃金変動のケース ～

支給額や支給率が決まっているものを固定的賃金（月給、日給、家族手当、住宅手当など）といい、その変動には次のようなものがあります。

- ① 昇給または降級
- ② 給与体系の変動（日給から月給など）や日給単価や時給単価の変動
- ③ 家族手当、住宅手当、通勤手当などの新たな手当が支給されたり、支給額に変動があったとき

※ 残業手当などは非固定的賃金といい、この手当の変動のみでは随時改定を行いません。

接骨院・整骨院のかかり方

接骨院・整骨院での柔道整復師による施術は、
健康保険の対象となる場合・ならない場合があります。

健康保険が使える場合

原因がはっきりしている、急性などの外傷性の負傷

打撲 捻挫 挫傷（肉離れなど）
骨折 脱臼

※骨折、脱臼は応急処置を除き、医師の同意を得ることが必要です。

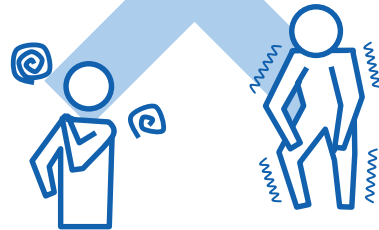


健康保険が使えない場合

原因不明の痛み、病気による痛み（疲労回復、慰安目的）

神経痛・ヘルニアなど病気からくる痛み
単なる肩こり 肉体疲労

※仕事中のケガや、病院等で治療中のケガは、外傷性の負傷であっても健康保険が使いません。

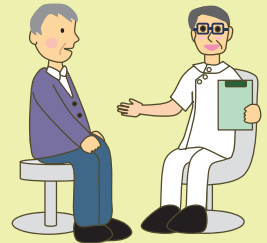


接骨院・整骨院に
かかるときのポイント

1

負傷の原因を正しく伝えましょう

負傷の原因をきちんと話しましょう。
原因がはっきりしていないと、健康保険の対象とならない場合があります。



2

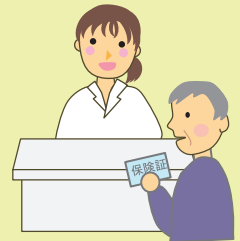
療養費支給申請書の内容をよく確認しましょう

治療を受ける方は、協会けんぽから治療費の一部の支払いを受けるための「療養費支給申請書」の提出を柔道整復師に委任する形になりますが、申請書の委任欄を記入する必要があります。その際、傷病名、日数、金額をよく確認しましょう。

3

領収証をもらいましょう

領収証を必ず受け取り、金額を確認したうえで大切に保管してください。
なお、領収証は医療費控除を受ける際にも必要になります。



※適正な支払いに調査が必要と判断される場合は、協会けんぽより電話または文書で、負傷原因、治療年月日、治療内容などを照会させていただくことがあります。受診の記録、領収証は大切に保管してください。

北海道支部移転のお知らせ

全国健康保険協会（協会けんぽ）北海道支部は、新北海道ビル 4F（札幌市北区北7条西4丁目3-1）にて業務をしておりましたが、下記のとおり移転します。

なお、**現在住所での業務は令和4年7月15日（金）まで**となります。

移転日

令和4年7月19日（火）

新住所

〒001-8511 札幌市北区北10条西3丁目23-1
THE PEAK SAPPORO 3階

最寄駅

市営地下鉄南北線 北12条駅 徒歩3分
JR札幌駅北口 徒歩5分

電話番号

011-726-0352（代表）

※電話番号に変更はありません

営業時間

午前8時30分～17時15分

※土日祝、年末年始（12/29～1/3）を除く



健康保険の給付や任意継続等に関する手続き、健診に関するお問い合わせは



全国健康保険協会 北海道支部
協会けんぽ

北海道支部ホームページ <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/hokkaido>



労働保険関係手続きの基礎

労働保険料の納付、労災や雇用保険の給付に関する、いわゆる労働保険関係の事務手続きには、従業員の労働時間や賃金の額、勤続年数はもとより年齢、性別、住所等多くの従業員に係るデータを用います。令和4年度は労働保険関係手続きの基礎となる労働時間、賃金等その他従業員に係るデータの管理や保存等について5回にわたり解説します。

会社には正社員、嘱託、パートタイマーなど様々な雇用形態がありますが、今回は、呼称に関係なく従業員を雇用する際、必ず実施しなければならない労働条件の明示について説明したいと思います。

特定社会保険労務士 背戸美樹 (せと みき)

銀行、信託銀行、大手監査法人勤務を経て、adswoff (あぞふ) 社会保険労務士事務所を開業しました。法人向けコンサルティングに長年従事した経験を活かし、中小企業の人事労務業務を幅広く支援しています。

社会保険・労働保険の電子申請をはじめ、中小企業のバックオフィス業務のDX化を後押しし、スマートワーク社会実現の一助となるべく活動しています。



従業員情報を管理する意義とは

会社が保有する多くの資産と同様に、働く人材という資源を管理し従業員を会社の目標に導くために、会社にとって、従業員情報は非常に重要な資産と言えます。労働時間や賃金等の従業員データは適正に管理されるべきものです。この日々の管理が初めて労働保険関係の事務に向き合える、ということをご理解いただきたいのです。

労働条件の明示は会社の義務！

労働関係法による労働条件の明示義務

採用が決まると会社は従業員に働く条件を具体的に示さなければなりません。この明示こそが従業員情報を会社で把握しデータ化する最初の機会です。必ず明示しなければならない労働条件は、労働基準法*に規定されています。*労働基準法のほか、パートタイム労働法、労働者派遣法にも労働条件の明示が定められています。

【労働基準法15条の絶対的明示事項】抜粋

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

上記の条件は書面の交付により明示しなければなりません（(4)の内、昇給に関する事項を除く。）。この書面は、労働条件通知書又は雇用契約書などと呼ばれています。適正な労働保険関係の事務手続きを行うために、まずは、この労働条件通知書等がすべての従業員に対して交付されていることを確認しましょう。

なお、上記項目以外に口頭の明示でもよい事項、定めがあれば明示する必要のある事項等があります。

労働条件の明示義務に違反すると罰則あり

明示すべき労働条件を明示しないとき、厚生労働省令に定める方法で明示しないときは、30万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

労働保険関係の手続きに必要な情報の多くは、労働条件通知書等の中にある！

労働保険関係手続きを行うために必要な情報は、労働条件通知書等でその多くを確認することができます。

例えば・・・

- (1) の労働契約の開始日は、失業給付等の受給の可否を判定する被保険者期間等の算定に用いられます（契約の初日から雇用保険の適用を受ける場合）。
- (3) の労働時間で、雇用保険の適用の有無を確認し、被保険者期間等を算定することができます。
- (4) により支給した賃金の額は、労働保険料算定、労災の補償額、雇用保険給付額の算定の基礎になります。

労働条件通知書等の様式や交付方法は？

様式は自由！モデル様式は厚生労働省が提供

労働条件通知書等の様式は特に決められていませんが、法定の要件を満たすモデル様式を厚生労働省が公表しています。

【厚生労働省__主要様式ダウンロードコーナー__労働基準法関係主要様式】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

労働条件通知書等は、メールによる交付が可能

平成31（2019）年4月1日に「労働条件通知書等」の電磁的方法（メール、SNSのメッセージ機能を活用したPDF等）による交付が可能となりました。ただし、労働者が同意し、電子データを出力して書面作成ができるものに限られます。また、労働者が希望した場合には「書面の交付」が必要なことに留意が必要です。

労働条件通知書等の採用に係る書類は保存が必要

労働条件通知書は、従業員が退職し、又は死亡した日を起算点として5年間保存が必要です。ただし、当分の間は3年とされています。これを怠ると労働基準法により処罰されることがあります。

働く人の ライフ&マネープラン

老後も安心できる住宅資金計画

住宅ローンを借りるとき、「老後生活は大丈夫か…」と不安を抱くこともあるでしょう。住宅ローンは借りる額も数千万円におよび、返済も長期になることがほとんど。住宅ローンの組み方一つで、老後も脅かす“危ない資金計画”になることもあります。老後にローンを残さない資金計画を立てるには、目先の返済額だけではなく、定年退職までに完済できるのか、または退職金で残債を完済できるのかを確認しておく必要があります。

ファイナンシャルプランナー
須藤臣（すどうとみ）



銀行、不動産会社勤務を経て1996年からファイナンシャルプランナーとして、講演、執筆など多方面で活動中。個人相談は3000件以上

著 書：『60歳からの生き生き術』『Only Oneの家づくり』（北海道新聞社）『生命保険見直しガイド』（日本実業出版社）など多数

退職後も安心できる借入額は？

住宅ローンの借り入れ可能額は、年収、返済負担率、返済期間、そして金利などの条件をもとに計算できます。しかし、これらの数字はあくまでも机上の計算にすぎません。いくら借りるのが安全圏なのかは、60歳などの定年退職時には完済できる額であることが最も重要なポイントになります。

例えば、30歳で住宅ローン3000万円を35年元利均等返済（固定金利1・5%）で借りたとします。30年後の60歳の定年退職時の残債は約530万円。退職金での一括返済も可能な額でしょう。ところが、同じく3000万円を40歳で借りると、20年

後の定年退職時には約1479万円ものローンが残ることになります。これを一括返済できる退職金などのまとまった資金があればいいのですが、なかった場合は年金生活になっても返済を続けることになります。

20代、30代前半の若いときなら35年といった長期返済をしても老後生活への影響は少ないのですが、年齢の高い人の長期返済は注意が必要です。住宅ローンを借りる際には、退職時の残債を必ず確認し、目先の返済額だけではなく、途中で繰り上げ返済や返済額増額などの見直し計画を立てるようにしましょう。

住宅ローンの「返済負担率」

金融機関が決められている「総返済負担率」は、年収に占めるローン返済額の割合をいいます（例えば、年収400万円未満は30%以下、年収400万円以上は35%以下など）。これは住宅ローンだけではなく、他のローン（マイカーローンやカードローン、リボ払いなど）返済もすべて含めた割合となるため、希望する額の住宅ローンを借りられないこともあるので、住宅計画の際には細かな借金整理をしておく必要があります。

では、住宅ローン以外の借金返済がない状態での理想的な返済負担率は、年収の15～20%程度（共働きは年収を合わせて割合を検討）と考えておきましょう。例えば、年収500万円の人の場合、返済負担率を20%にすると、年間返済額は約100万円。これをボーナス併用返済にすると、毎

月5万円、1回のボーナス時加算は20万円となります。

返済負担率が大きすぎると生活は苦しくなりますが、逆に少なすぎると返済期間の設定が長すぎて利息の負担が増してしまいます。住宅ローン返済中は、自分の年収に対する年間返済額が適正かどうか毎年チェックして年収が上がっていれば返済額増額などの見直しを実行しましょう。

3000万円35年返済の経過年別残債
固定金利1.5%で試算

10年後	約2296万円
15年後	約1903万円
20年後	約1479万円
25年後	約1022万円
30年後	約530万円
35年後	0