Q Question

フルタイムで働き始めて数か月たちます。社会保険・労働保険に入っていませんが、今からでも入れますか？

A Answer

原則として加入することが可能です。

ＮＰＯは、法人を設立して職員（パートタイマー、アルバイト含む）を１人でも雇用すると、労働保険としての労働者災害補償保険（労災保険）に加入しなければなりません。また、職員の勤務時間・勤務日数などによって雇用保険、さらに社会保険としての健康保険と厚生年金保険に加入しなければなりません。ＮＰＯ自体が保険制度に未加入なのか、あるいはあなただけの手続きが完了していないのかにより今後の対応が異なってきますので、まず現状を把握してください。

まず、ＮＰＯ自体が未加入の場合は、ＮＰＯとしての対応が必要になってきますので、下表に記載した手続きを至急進めるようＮＰＯの事務・労務担当者に督促してください。

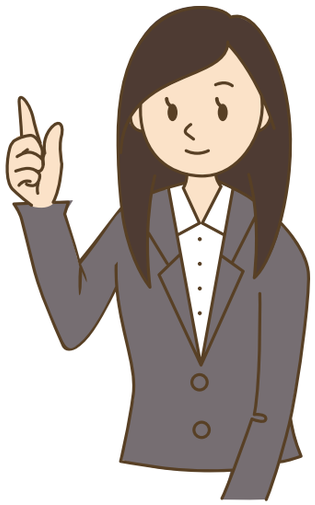
ＮＰＯは既加入であって、あなただけの加入手続きが済んでいない場合は、あなた自身の①雇用保険被保険者資格取得届、②健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届、③健康保険被扶養者（異動）届（該当者のみ）を作成して、加入手続きを進めるように事務・労務担当者に依頼してください。

資格取得日は、「労働を提供すべき最初の日」と解され、社会保険、雇用保険ともに、当該日付で被保険者資格を取得することになりますので、場合によっては資格取得日まで遡って、事業主及び被保険者の保険料を一括して徴収されますので注意してください。

なお、資格取得届の提出が相当期間遅れた場合は、「労働を提供すべき最初の日」に遡って資格の確認が行われますが、遅延理由書などを要求されることがあります。

提出先	提出書類
ＮＰＯ所在地を管轄する労働基準監督署	①労働保険保険関係成立届 ②労働保険概算保険料申告書 ③その他書類（労働基準監督署に問合せること）
ＮＰＯ所在地を管轄するハローワーク	①雇用保険適用事業所設置届 ②雇用保険被保険者資格取得届 ③その他書類（ハローワークに問合せること）
ＮＰＯ所在地を管轄する年金事務所	①健康保険・厚生年金保険新規適用届 ②新規適用事業所現況届 ③健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 ④健康保険被扶養者（異動）届（該当者のみ） ⑤健康保険・厚生年金保険保険料納入告知書送付（変更）依頼書

＜保険の提出書類と提出先＞



コラム Column

●●●ＮＰＯ運営者の方へ●●●

労働保険、社会保険の種類と加入資格

保険の種類		保険の内容	職員が勤務中または通勤途上に被った負傷、疾病、障害、死亡に対する保険給付
労働保険	労災保険	適用される職員	常勤、ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰ、ｱﾙﾊﾞｲﾄ等雇用形態に関係なく全職員に適用 ＊法人代表者は、原則として適用外 ＊法人役員で職員と同様の仕事をして賃金を受ける人（兼務役員）は適用
		特記事項	＊法人代表者は、労災保険の「特別加入」制度を利用することで適用を受けられる。 ＊有償ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ、登録ﾍﾙﾊﾟｰは、賃金支払状況、勤務状況により取扱いが異なるので、詳細は労働基準監督署に問合せること。
	雇用保険	保険内容	職員が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、及び職員自ら職業訓練を受けた場合に給付される。
		適用される職員	原則として、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上かつ同一事業主適用事業に 31 日以上雇用されることが見込まれる者は、雇用形態に関係なく被保険者になる。 ＊法人代表者は、原則として適用外 ＊法人役員で職員と同様の仕事をして賃金を受ける人（兼務役員）は適用
社会保険	健康保険	保険内容	職員及びその扶養家族の業務外の疾病、負傷、死亡、出産に対して保険給付。
		適用される職員	常勤者は、職員、法人代表者・役員を含め全てが被保険者になる。
		特記事項	＊ﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰは、1 日または週の所定労働時間、及び 1 か月の所定労働時間が常勤者の 4 分の 3 以上であれば被保険者になれる。 ＊短期のｱﾙﾊﾞｲﾄは、当初の契約期間が延長された時に被保険者となる場合があるので、詳細は年金事務所に問合せること。
	厚生年金保険	保険内容	職員の老齢、障害、死亡に対して保険給付。
		適用される職員	常勤者は、職員、法人代表者・役員を含め全てが被保険者になる。
		特記事項	健康保険と同じ。

●●●ＮＰＯ運営者の方へ●●●

Column

保険に加入すると保険料負担はどのくらいになるのか？

労働保険や社会保険に職員を加入させると、標準報酬月額（給与総額に応じて決定）に、次の保険料率を乗じた各種保険料負担が生じますので、収支計画に織り込んでください。

保険の種類	労働者負担分	事業所負担分	合計料率
労災保険（注 1）	0.0%	0.3%	0.3%
雇用保険（注 2）	0.5%	0.85%	1.35%
健康保険（注 3）	4.99%	4.99%	9.98%
厚生年金保険（注 4）	8.383%	8.383%	16.766%
【合計】	13.696%	14.346%	28.042%

（注１）　その他の各種事業の場合
（注２）　平成 24 年度の雇用保険料率
（注３）　平成 24 年度の全国健康保険協会神奈川支部（協会けんぽ）の健康保険料率
　　（平成 24 年３月～平成 25 年２月）
（注４）　平成 24 年度の厚生年金保険料率（平成 24 年９月～平成 25 年８月）

なお、上記保険料の他に、
① 40 歳以上 65 歳未満の人は、介護保険料
（1.55%：労働者、事業所が 0.775 ずつ折半）が、健康保険料に加算されます。
②児童手当拠出金として、事業所が 0.15%を負担します。

したがって、仮に「標準報酬月額」が 20 万円とすると、

●労働者は、200,000 円× 13.696% ＝ 27,392 円
（介護保険対象者の場合は、200,000 円× 14.471% ＝ 28,942 円）
●事業所は、200,000 円× 14.346% ＝ 28,692 円
（介護保険対象者の場合は、200,000 円× 15.121% ＝ 30,242 円）
（児童手当拠出金を含めると、200,000 円× 15.271% ＝ 30,542 円）を負担することになります。

Question

NPO の理事は労災保険や雇用保険に加入できるのでしょうか？

Answer

原則として法人の代表となる理事長は「労働者」とならないため、加入はできません。

まず、労災保険は、労働者の就業中や通勤途上の負傷、疾病、障害、死亡等に対して、事業主に代わって補償を行う制度です。国の事業や船員等の一部を除き、事業所単位で全ての労働者に適用されますが、労働基準法上、労働者とされない人は労災保険法の適用を受けないことになり、個人事業主、同居の親族等は労災保険の適用を受けません。

したがって、法人の代表者や理事長は労働者ではないので、原則として労災保険の「被保険者」になることができません。ただし、下記の３つの要件をすべて満たしている法人の代表者や理事長は、「特別加入」することができますので、ハローワークに相談してください。

①　卸売業、サービスでは、常時 100 人以下の労働者を使用する事業主であること。
②　該当する事業について労災保険の保険関係が成立していること。
③　労災保険にかかる事務処理を労働保険事務組合に委託していること。

次に、雇用保険は、労働者が失業した場合の生活の安定、再就職の促進、能力の開発・向上等を目的とした保険であり、原則として、法人の代表者や役員、すなわちＮＰＯの理事長ならびに理事は「被保険者」になれません。但し、法人の役員でも「人事部長」等の役職を兼務していた場合やＮＰＯの理事であっても職員としての「事務長」などの身分を併せ持っていて、給与支給等の面からみて労働者的性格が強く雇用関係が明確に存在している場合は、「被保険者」になれますので、資格取得届提出時に「兼務役員実態証明書」を、ハローワークに提出してください。なお、監査役・監事は、会社法第 335 条の兼任禁止規定により「被保険者」になれません。

Q Question

事務所の階段のすべり止めが磨耗していたため、勤務中に滑って怪我をしました。「パートタイマーは、自分の健康保険で治療を受けてください」といわれましたが、パートタイム労働者は労災保険の補償が受けられないのでしょうか？

A Answer

雇用形態に関係なく、要件を満たせば労災の補償を受けられます。

労災保険は、労働者が業務上の事由（業務災害）または通勤（通勤災害）により負傷したり、病気になったり、あるいは死亡した場合に、被災労働者や遺族を守るために必要な保険給付を行う制度です。業務災害であるかどうかを認定する基準は「業務遂行性」と「業務起因性」とがあり、この２つの基準を満たした時に業務上の災害と認定されます。「業務遂行性」とは、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態のことであり、「業務起因性」とは、業務が原因で災害にあったという因果関係があるということです。

今回のケースは、勤務中であり、怪我をした場所が事務所内であれば、当然、労災保険による療養（補償）給付が受けられます。なお、療養（補償）給付は、労災指定病院等で行われる診察、薬の投与、処置・手術等、直接治療を受けられる給付（現物給付）のことであり、被災労働者の負担金は一切ありません。労災指定病院以外で治療を受けた場合は、費用を立て替えます。労働基準監督署から「療養補償給付たる療養の費用請求書」を取り寄せ必要事項を記載のうえ、費用を支払ったことが証明できる領収書等を添付し、事業主の証明を受けたのち、所轄の労働基準監督署に提出してください。

Q Question

ＮＰＯ職員が利用できる福利厚生制度はありますか？

A Answer

労働保険や社会保険に加え、外部の比較的安価に利用できる制度等、NPO にも活用できるものがあります。

ＮＰＯ法人の福利厚生制度は、賃金面と同様に発展途上にあり、費用面や実施面でなかなか福利厚生まで手が廻らないＮＰＯが多いのが現状です。福利厚生には、法定福利と法定外福利の２種類があります。

法定福利とは、法律に基づき事業主等に保険料、拠出金等の負担が義務付けられ、給付等が行われる社会保険、労働保険等があり、約８割から９割の団体が加入しているものと思われます。

一方、法定外福利とは、団体の任意で定め、団体自身の費用で行うものであり、整っていない団体も多いようです。法定外福利の中身としては、社内行事（新年会、歓送迎会、運動会等）の実施、レクレーション活動支援、公的資格取得・自己啓発支援、リフレッシュ休暇、慶弔・見舞金支給などが挙げられます。また、外部の福利厚生実施機関として、代表的なものをまとめてみましたので活用してください。（詳細は、ホームページを閲覧するか、直接問い合わせてください。）

福利厚生は、労務管理の一環として賃金、労働時間などの基本的労働条件を補完する役割を持ち、職員の働く意欲や団体への帰属意識を高め、人間関係を良好に保つ効果がありますので、１つの団体でできることや複数の団体が連携してできることなど、職員の働きやすい環境を作っていくことが、今後の重要な課題といえます。

機関名	目　的	主な事業内容
中小企業勤労者福祉サービスセンター	個々の中小企業が単独では実施が困難な勤労者の福利厚生事業を市町村等の協力を得て、総合的に実施する団体であり、中小企業の勤労者が生涯豊かで充実した生活を送ることができるよう、スケールメリットを活かした事業を実施している。	①生活安定 ②自己啓発 ③健康維持増進 ④余暇活動 ⑤財産形成 に関する諸サービスの実施、提供
勤労者退職金共済機構	中退共制度は、昭和 34 年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度であり、中小企業者の相互共済と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に寄与することを目的としている。	事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付し、従業員が退職したときは、その従業員に中退共から退職金が直接支払われる。
【参考】社会福祉法人福利厚生センター	社会福祉法に基づき、社会福祉事業従事者の福利厚生の増進を図ることを目的として、厚生労働大臣から指定された全国唯一の法人であり、個々の法人ではできない福利厚生事業を全国規模で共同化することで、規模のメリットを最大限活かしサービスを提供している。	①健康管理 ②慶弔・見舞い ③資質向上、自己啓発 ④余暇活用 ⑤生活サポート に関する諸サービスの実施、提供

＜福利厚生を実施している機関＞

Q Question　職員満足度を向上させるために、どんな仕組みがありますか？

A Answer　職場懇談会や表彰制度など、あまりお金をかけずにできることもたくさんあります。

職員満足度のことを、一般的には「従業員満足度」といいます。従業員満足（ES）とは、「Employee Satisfaction」の略であり、顧客満足（CS）「Customer Satisfaction」に対比される概念で、従業員の業務内容や職場環境、人間関係などに対する満足度のことをいいます。

従業員満足（ES）の向上とは、従業員が満足と感じ、イキイキと働ける環境を事業戦略として積極的に整備し支援していくことです。それは何も給料や待遇面だけではありません。米国の心理学者であるハーズバーグ氏は、従業員満足度を左右する要因は大別して２種類あると提唱しています。

① 衛生要因：人々に不満を起こさせる要因であり、それが満たされないと不満に思うが満たされたからといって積極的な行動へとつながらないもの。
② 動機づけ要因：人々に満足を与える要因であり、満たされれば満たされるほど積極的な行動を引き起こすもの。

たとえば、職場が汚いとか雑談が多くてうるさい、給与が安く休みが少ないなどの悪条件であれば、職員は苦痛を感じます。こうした苦痛に対しては、その原因を取り除くことでも職員の従業員満足度は向上しますが、これだけでは実は高い満足度にはつながりません。

従業員満足度をさらに高く伸ばすには、人から認められること、何かを達成する喜び、仕事を通じて成長しているという実感などを持てることが必要となってきます。つまり、職場環境や給料、福利厚生などを充実させることで、従業員にとって特別不満に感じない環境を整えてあげることも重要ですが、さらに従業員満足度を上げるには、それらに加えて「承認・達成・成長」などを従業員が自ら実感できるような仕組みを作っていく必要があります。具体的な施策例をいくつか表にまとめてみました。

ＮＰＯとしてこの従業員満足（ES）に取り組むべき理由は、これらの諸条件を整えることで、ＮＰＯ職員が高いモチベーションで仕事に望むようになり職員のパフォーマンスが上がることが期待できるからです。その結果としてＮＰＯの業績も上がるというわけです。この従業員満足（ES）という概念は、これからの厳しい経営環境の中で改めて見直されてきています。それぞれのＮＰＯの業態・特性に合った施策を効果的に組み合わせて実行することが最も重要だといえます。

＜実際に取り組まれている職員満足度を向上させる施策例＞

施策名	施策内容
広報誌発行	職員紹介、職員エッセイ等
職場懇談会	仕事に関する理事長、理事との懇談会等
表彰制度	改善提案表彰、功労賞・永年勤続表彰等
職員アンケート	意識調査、事業主への要望事項等
人材教育	外部講習会参加による能力開発等
人事制度整備	賃金体系、目標管理制度、評価制度、資格体系等

Q Question　将来にわたる自分の働き方はどのようにして考えていったらいいですか？

A Answer　キャリアプランを自分で考えるほか、キャリアに関し自分が目標にしている先輩や専門家（キャリアカウンセラーやキャリアコンサルタント）などに相談する方法があります。

キャリアとは、一般的に「職歴」や「経歴」などその人が歩んできた職業上の活動や行為を言います。したがってキャリアプランは、自らの職業生活における将来の目標やゴールを決め、それを実現するために計画を立てることを意味します。以下にキャリアプランを考える一般的な具体的手順を示します。

＜キャリアプランニングの方法＞

（1）情報を集める
↓ キャリアプランに役立つ情報を書籍や知人から収集します

（2）自己分析をおこなう
↓ 何が得意か、何をやりたいか、何をやっているときに意味を感じ社会に役立っていると実感するかなどの質問により自分の仕事に対する考え方（自己概念）を明確にすることが大事です

（3）キャリア目標の設定
↓ 自分のやりたいこと、将来の目標を明確にします

（4）目標達成のための行動計画の設定
↓ どのようにすれば目標が達成できるかという方法を考え決めます

（5）行動計画の実行
行動計画で決めたことを実行します

キャリアプランは、一度立てたからといってずっとそのままにして良いものではなく、数年毎あるいは仕事上の転機であるとか、人生の節目などでも見直しが必要だと言われています。皆さんも時々耳にされると思いますが、よく似た言葉にライフプランというものがあります。ライフプランは人生設計のことで、職業観、結婚観、生きがい、居住、老後の生活などから成り立っています。したがってキャリアプランはライフプランとも密接に関わっていると考えられますので、自分が人生を通じてどのようなゴールを目指すのかを日頃から考えておくことも大切だと言えます。