⑤年休の計画的付与

年休は、労働者の請求する時季に与えなければなりませんが、労使協定による計画的付与が認められています。この制度を活用することにより、使用者が計画的に年休となる日を指定して、事前に「年休予定表」を作成し、指定された日を「年次有給休暇の日」と定めることも可能です（労働基準法39条6項）。

この制度を活用する場合は、年休の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。たとえば、年休の付与日数が10日の従業員に対しては5日、20日の従業員に対しては15日までを計画的付与の対象とすることができます。

年次有給休暇の計画的付与には3方式あり、各々の方式にはそれぞれ労使協定において定めなければならない事項が右表のように決まっています。

年休の計画的付与の方式	労使協定において定められるべき事項
事業場全体の休業による一斉付与方式	具体的な年次有給休暇の付与日
班別の交替制付与方式	班別の具体的な年次有給休暇の付与日
年休付与計画表による個人別付与方式	計画表を作成する時期、手続等

⑥一定日数以上の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法施行規則第24条の5）

労働基準法では、年休の取得パターンを次の3種類としています。

A）労働者が取得の時季を指定する

B）労使協定を締結することにより、労使協定による方法により年休を計画的に付与

C）使用者が取得の時季を指定（年休の強制付与(強制取得)）

※労働基準法の改正により、2019年4月1日からCのパターンが追加

夏季の会社休日（お盆休み）に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休としている例

日	8月14日（日）	8月15日（月）	8月16日（火）	8月17日（水）	8月18日（木）	8月19日（金）	8月20日（土）
スケジュール	休日	夏期休暇	夏期休暇	夏期休暇	計画的付与	計画的付与	休日

※この方法は、事業場全体の休業による一斉付与方式や班別の交替制付与方式に多く活用されています。

＜年休の強制付与の仕組み＞

- 対象者は、年休の付与日数が10日以上である労働者。
- 使用者は、上記労働者を対象として、年5日の年休を年休付与の基準日から1年以内の時季を指定して付与しなければならない。
- ただし、Aパターン（労働者の時季指定）、Bパターン（労使協定による計画的付与）により年休が指定されたときは、その日数の合計を5日から差し引いた日数を時季指定する。
- Aパターン及びBパターンにより指定された日数が5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。

＜使用者の時季指定に関する厚生労働省令による義務、努力義務＞

- 労働者の年休の取得状況を確実に把握するため、使用者は、「年休の管理簿」を作成しなければならない（労働基準法施行規則第24条の7／義務）。
- 労働者から時季に関する意見を聴取し労働者の意思を尊重しなければならない（労働基準法施行規則第24条の6／努力義務）。

⑦年次有給休暇の日に支払うべき賃金

年次有給休暇の日について支払うべき賃金については、次の3つの方法があります。

AからCの3つの方法のうち、どれを選択するかは自由ですが、その都度選択するというわけにはいかないので、具体的には就業規則で定めておく必要があります。ただし、Cによる場合は、労使協定が必要です。

A） 平均賃金（3か月間に支払われた賃金の総額を3か月間の総日数で除したもの）

B） 通常の賃金（所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金）

C） 標準報酬日額（社会保険料の計算や給付の基礎になる標準報酬月額の30分の1）に相当する金額

⑧年休の時季変更権

労働者が年休の時季指定をした場合、その年休取得により事業の正常な運営が妨げられるときには、使用者は年休取得を拒否する権利（時季変更権）があります（労働基準法39条5項）。この時季変更権を行使するための要件は、労働者の指定した時季の年休取得が「事業の正常な運営を妨げる」ことですが、人手不足の事業場で働く労働者は年休がとれなくなるため、「日常的に業務が忙しい」「慢性的に人手が足りない」という理由では、時季変更権の要件は充たされないと考えられています。使用者にとっては、この点に留意が必要です。

⑨悪天候で休業とした場合の年休扱い

悪天候で農作業ができない日を休業とし、その日は労働者が年休（年次有給休暇）を取得したものとして扱うケースがあります。年休の取得は、労働者が就労する義務を負う「労働日であることが前提」です。休業は、労働者に労働する義務がある日に会社がその労働義務を免除する日です。使用者により労働が免除された日に年休を付与するということはあり得ませんので、使用者は労働者に無断でその日を勝手に年休に振り替えることはできません。また、使用者からの休業通知の後に労働者から年休の請求があった場合、使用者は年休の使用を認める必要もありません。

しかし、休業手当は、一般的に平均賃金の60％であることから、労働者が年休を請求した場合に、使用者が普段年休の消化が進んでいない場合等で、あえて使用者がこれを認めようとする場合には、これは差し支えないとされています。労働者の希望によって年休への振替えを認めた場合は、使用者はこれとは別に休業手当を支払う必要はありません。

（4）法律で定められたその他の休暇・休業

法律で労働者に付与することが義務づけられている休暇は、

- 年次有給休暇
- 産前産後休暇（労働基準法65条）
- 生理休暇（労働基準法68条）
- 公民権行使の保障（労働基準法7条）
- 妊産婦の受診（男女雇用機会均等法12条）
- 育児休業（育児介護休業法5条）
- 育児時間（労働基準法67条）
- 介護休業（育児介護休業法11条）
- 子の看護休暇（育児介護休業法16条の2）
- 介護休暇（育児介護休業法16条の5）

等があります。

原則として、使用者は、従業員からこれらの休暇の請求を受けた場合には、それを拒むことはできませんが、有給にする義務はありません。

第８章

外国人材の労務管理

外国人材の労務管理

（1）農業における外国人活用の種類

農業分野においては、従来より在留資格「技能実習」で入国した外国人材が技能実習生として全国各地で活躍していますが、2017年６月に国家戦略特別区域法（特区法）が改正され、在留資格「特定活動」で入国した外国人材が、2018年より、特区として認定された地域（愛知県、京都府、新潟市、沖縄県）で、労働者として農作業に従事しています。

さらに、2018年12月に外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法の改正案が成立し、2019年４月より在留資格「特定技能」で入国した外国人材や技能実習の終了後に特定技能に在留資格を変更した外国人材が全国各地で農業に従事することが可能になりました。なお、特区制度による外国人材の受け入れ事業は、新たな特定技能制度に移行することになりました。

（2）外国人技能実習生の労務管理

外国人も日本国内で就労する限り、原則として労働関係法令の適用があります。具体的には、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働・社会保険等については、外国人についても日本人と同様に適用されます。たとえば、労働基準法第3条は、労働条件面での国籍による差別を禁止しており、外国人であることを理由に低賃金で雇用することは許されません。

また、外国人技能実習生は外国人労働者に含まれるので、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法等の労働者に係わる諸法令が適用されます。

なお、農業は労働基準法の労働時間、休憩、休日、割増賃金（深夜労働は除く）に関する規定については適用除外とされていますが、技能実習制度においては、他産業との均衡を図る意味から、この適用除外事項についても基本的に労働基準法の規定に準拠するものとされています（農林水産省通知「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年３月）（以下「農林水産省通知」という））。

具体的には、１日８時間または週40時間を超えて労働させたときには２割５分増し以上、法定休日に労働させたときには3割5分増し以上の割増賃金を支給しなければなりません。このことは、農業の技能実習制度の大きな特徴であり、外国人技能実習生を受け入れる際、とくに留意する必要があります。

（3）特定技能外国人材の労務管理

現在、外国人技能実習生に対しては、農林水産省通知により、労働基準法41条により農業で適用除外となる労働時間、休憩、休日等については「労働基準法を準拠すること」とされています。したがって、外国人技能実習生は、労働者と異なり、農業では適用除外となっている法定労働時間や週休制等の適用があり、時間外労働や休日労働については割増賃金が支払われています。

これに対して、特定技能外国人材は、あくまでも労働者です。つまり、特定技能外国人は、日本人労働者と同じ扱いになり、労働基準法41条により労働働時間、休憩、休日とそれに係る様々な条項が適用除外となります。具体的には、労働時間の上限規制等はなく、規制がないためペナルティとしての割増賃金の支払い義務は深夜割増を除きありません。

従来、農業の現場で活躍する外国人のほとんどが技能実習生でしたが、特定技能外国人が活用されることによって、外国人材に対して２種類のルールが併存することになるので留意が必要です。

＜技能実習生と特定技能外国人の両方を受け入れる場合の留意点＞

労務管理上のルールを混乱させないため、外国人材に対するルールを統一することを検討してください。具体的には労働基準法の労働時間、休憩、休日、割増賃金（深夜労働は除く）に関する規定について「適用除外としない」ということです。

＜日本人労働者と一緒に働く場合の留意点＞

労働基準法は、国籍・信条・社会的身分・性別を理由とする労働条件の差別的扱いや強制労働を禁止（労働基準法3条、4条）しており、特定技能外国人材の所定労働時間や賃金等の労働条件は、日本人労働者と同等以上にする必要があります。

このため、特定技能外国人材には割増賃金を支給し、日本人労働者には割増賃金を支給しないことは、これが国籍のみを理由としている場合は労働基準法違反となるので注意してください。この場合は、日本人労働者にも労働時間関係を適用除外とせず、労働基準法に準拠する必要があります。

また、この場合において外国人技能実習生も受け入れているときは、同様にルールを統一する必要があります。

（4）外国人技能実習制度と特定技能制度の比較

	技能実習制度 （技能実習法）	特定技能制度 （出入国管理及び難民認定法）
在留資格	技能実習（実習目的）	特定技能（1号）（就労目的）
目　的	・技術移転による国際協力 ・労働力の需給調整の手段としてはならない	・深刻な人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる
在留期間	最長5年 ※4年目の実習（技能実習3号）を開始する際に、１か月以上帰国させる必要あり	通算で最長5年 ※在留期間中の帰国可
受入主体 (雇用主)	・原則として１つの農業経営体が受け入れ ※ＪＡや農産物の共同出荷・販売等を行う団体等が受け入れる場合は、組合員・会員等である複数の農業経営体から作業を請け負うことが可能	原則として直接雇用 ただし、派遣事業者を通じて受け入れ、複数の農業経営体への派遣も可能 また、ＪＡ等が外国人材を雇用し、農業者（組合員）から請け負った農作業等を外国人材が従事することも可能
従事可能な作業	・農作業 ・実習時間全体の２分の１以下の範囲で、農畜産物を使用した製造・加工の作業の 実習も可能	・栽培管理、飼養管理、農畜産物の集出荷・選別等の農作業にあわせて、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務（例：農畜産物の製造・加工、運搬、販売の作業、冬場の除雪作業等）に付随的に従事することは差し支えない
職種・作業の制限	・実習１年目は特段の制限なし ２年目以降は、実習可能な職種・作業は、 ①耕種農業：施設園芸、畑作・野菜、 果樹 ②畜産農業：養豚、養鶏（採卵鶏）、酪農 の２職種６作業に限定	・耕種農業全般 ・畜産農業全般

第９章

労働保険

労働保険

（1）労働保険とは

労働保険とは、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険のことをいい、厚生労働省が主務官庁となっている公的保険です。

保険種類	労災保険	雇用保険
対象	労働者	
保険者	政府	
窓口	労働基準監督署	公共職業安定所
保険事故	業務上及び通勤途上の病気・けが・死亡	失業など
給付	・療養（補償）給付 ・休業（補償）給付 ・障害（補償）給付 ・遺族（補償）給付 ・傷病（補償）年金 ・介護（補償）給付　など	・求職者給付（基本手当等） ・就職促進給付（再就職手当等） ・教育訓練給付 ・雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金、育児休業給付金、介護休業給付金）　など
保険料の負担者	事業主	事業主と被保険者（労使で折半）

（2）労災保険

ア　事業の判断

労災保険において、事業とは一定の場所においてある組織のもとに相関連して行われる作業の一体をいいます。個々の事業に対する労災保険率の適用については、①事業の単位、②その事業が属する事業の種類、③その事業の種類に係る労災保険率の順に決定します。

①事業の単位

一定の場所において、一定の組織のもとに相関連して行われる作業の一体は、原則として一の事業として取り扱います。

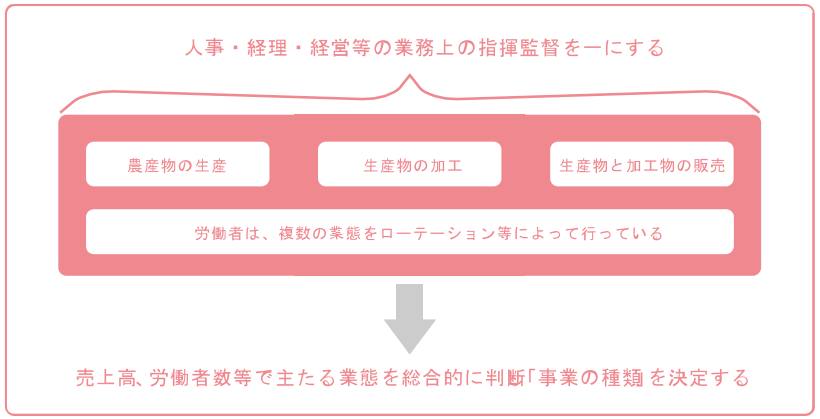
②事業の種類

一の事業の「事業の種類」の決定は、主たる業態に基づき「労災保険率適用事業細目表」により決定します。

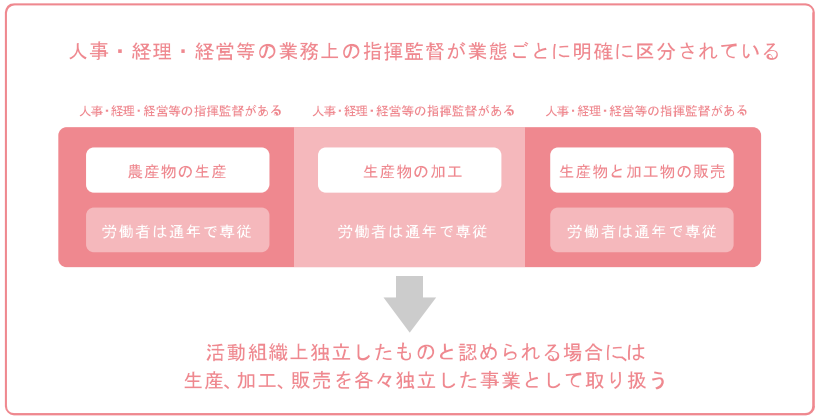
なお、複数の業態が混在している場合に何を「主たる業態」とするかは、売上高、労働者数等で総合的に判断します。

また、事務専従者は、業務そのものに生産性がないので、主たる業種に含みます。

例1：同一場所で複数の業態が混在する場合（その1）



例2：同一場所で複数の業態が混在する場合（その2）



例3：場所的に独立しているが、労働者が少なく、組織的に独立性があるとは言い難い場合

農産物販売所は、場所的に本社から独立しているが、労働者が少なく、組織的に直近の事業に対し独立性があるとは言い難く、本社事業所に包括して全体を一の事業として取り扱う。

農産物販売所
労働者Aが常駐している ＜ 本社事業所

③労災保険率（令和2年3月現在）

事業の種類	全体	事業主負担	従業員負担
農業・畜産業	13.0／1000	13.0／1000	なし
食料品製造業※	6／1000	6／1000	
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3／1000	3／1000	

※設備を有して、もやし、えのき茸等の製造を行う事業を含む。

イ　労災保険の目的

労災保険は、従業員の業務上及び通勤途上の負傷、疾病、障害、死亡等に対して必要な保険給付を行うことを主な目的としています。労働基準法は、従業員が労働災害を被った場合には事業主が補償することを義務づけており、その補償給付を確実に行うために、労災保険に強制的に加入することとしています。

また、通勤途上の事故については、災害補償義務はありませんが、労災保険では給付の対象となっており、給付内容は業務上災害の場合とほとんど同じです。通勤災害に関する保険給付は、労働基準法の災害補償責任を基礎とするものではないので、「補償」の文字が使われません。

主たる目的	**①業務災害に関する保険給付 ②通勤災害に関する保険給付 ③二次健康診断等給付**
付帯目的	①社会復帰促進等事業・・・労災病院の設置・運営等 ②被災労働者等援護事業・・・特別支給金・労災就学援護費等 ③その他

労災保険による主たる給付

療養する場合	**療養費**	**療養費の全額**
	休業（補償）給付	休業４日目から休業1日につき給付基礎日額の60％
	傷病（補償）年金	療養開始後１年6か月経過しても治らずにその傷病が重い場合、給付基礎日額の313日（１級）～245日分（3級）の年金
障害が残った場合	障害（補償）年金	給付基礎日額の313日分（１級）～131日分（7級）の年金
	障害（補償）一時金	給付基礎日額の503日分（8級）～56日分（14級）の一時金
	障害（補償）年金差額一時金	障害（補償）年金の受給権者が死亡した場合、すでに支給された障害（補償）年金等の額が一定額に満たない時に、その差額が遺族に支給される
	介護（補償）給付	要介護状態になって、介護を受ける費用を支出した場合に支給する
死亡した場合	遺族(補償)年金	遺族数に応じ給付基礎日額の245日分～153日分
	遺族（補償）一時金	遺族補償年金受給資格者がいない場合、その他の遺族に対し給付基礎日額の1,000日分の一時金
	葬祭料（葬祭給付）	315,000円＋給付基礎日額の30日分（最低保障額は給付基礎日額の60日分）

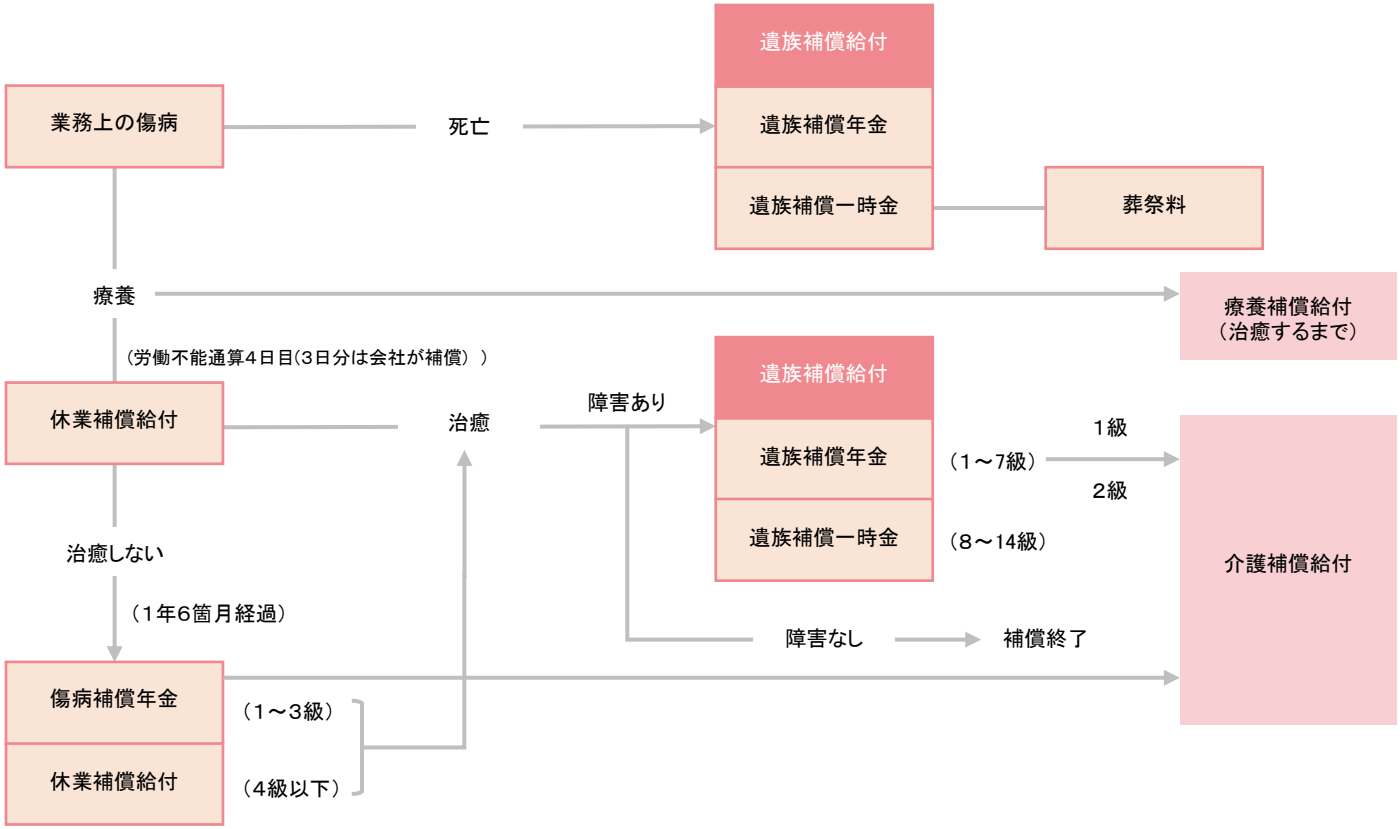
特別支給金(※1)の種類

保険給付	特別支給金	
	一般の特別支給金	ボーナス特別支給金
休業(補償)給付	休業特別支給金(休業給付基礎日額の100分の20)	なし
傷病(補償)年金	傷病特別支給金 (114万円(第1級)～100万円(第3級)の一時金)	傷病特別年金(算定基礎日額(※2)の313日分(第1級)～245万円(第3級)の年金)
障害(補償)年金	障害特別支給金 (342万円(第1級)～8万円(第14級)の一時金)	障害特別年金(算定基礎日額(※2)の313日～131日分の年金)
障害(補償)一時金		障害特別一時金(算定基礎日額(※2)の503日分～56日分の一時金)
遺族(補償)年金	遺族特別支給金 (300万円の一時金)	遺族特別年金(遺族数に応じ算定基礎日額(※2)の245日分～153日分)
遺族(補償)一時金		遺族特別一時金(算定基礎日額(※2)の1000日分の一時金)
障害(補償)年金差額一時金	なし	障害特別年金差額一時金(障害(補償)年金差額一時金の受給権者に支給)

※1　特別支給金は、労災保険の付帯目的である被災労働者等援護事業から、保険給付に付加して支給されます。

※2　算定基礎日額は、被災日以前1年間に支払われた特別給与の総額(算定基礎年額)を365で割ったものです。
ただし、特別給与の総額が①給付基礎日額×365×20%、または②150万円のいずれか低い方を超えるときは、①②のいずれか低い方の額を算定基礎年額とします。

労災保険の給付の流れ


業務上の傷病
死亡
遺族補償給付
遺族補償年金
遺族補償一時金
葬祭料
療養
療養補償給付
（治癒するまで）
（労働不能通算4日目（3日分は会社が補償））
休業補償給付
治癒
障害あり
遺族補償給付
遺族補償年金
遺族補償一時金
（1～7級）
（8～14級）
1級
2級
介護補償給付
治癒しない
（1年6箇月経過）
障害なし
補償終了
傷病補償年金
休業補償給付
（1～3級）
（4級以下）

（3）雇用保険

イ　目的

雇用保険は、従業員が失業した場合に必要な給付を行うことを主な目的としており、従業員を一人以上雇用している事業者は、原則として適用事業となります。

雇用保険の失業等給付の種類

求職者給付	就職促進給付	教育訓練給付	雇用継続給付
基本手当、技能習得手当（受講手当、通所手当）、寄宿手当、傷病手当、高年齢求職者給付金、特例一時金、日雇労働求職者給付金	就業手当、再就職手当、常用就職支度金、移転費、広域求職活動費、求職活動支援費 等	教育訓練給付金 教育訓練支援給付金	高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金

雇用保険の料率と負担割合（令和2年3月現在）

事業の種類	全　体	事業主負担	従業員負担
農林水産業	11／1000	7／1000	4／1000
一般の事業（造園業・園芸サービス）	9／1000	6／1000	3／1000

ロ　求職者給付の基本手当

求職者給付の基本手当は、就職の意思と能力を有するにもかかわらず就業できない状態にある場合に支給を受けることができます。基本手当の日額は、離職前6か月に支払われた賃金の1日当たりの金額の約45%～80%で、低所得者の給付率を高くしています。

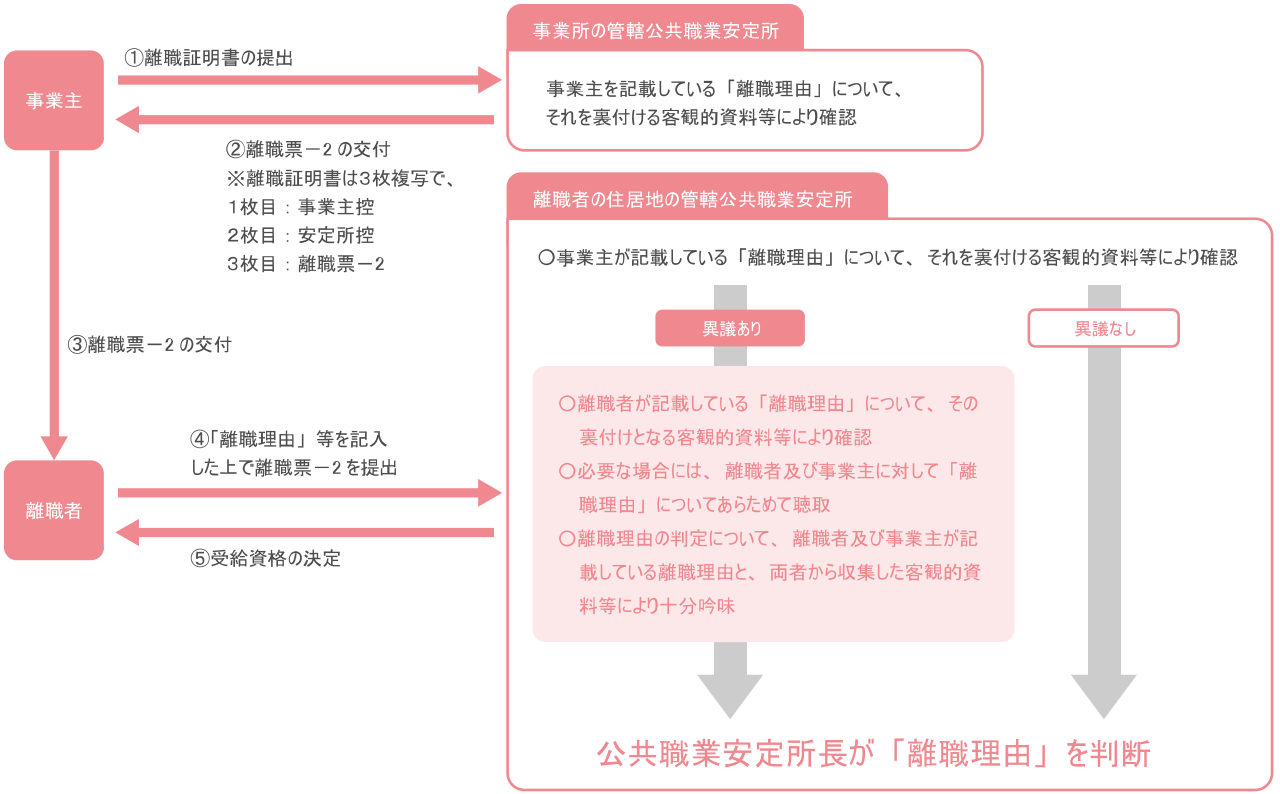
受給資格者が基本手当の支給を受けることができる日数を所定給付日数といいます。これは受給資格者が、①特定受給資格者（※1）であるか否か、②特定理由離職者（※2）であるか否か、③就職困難者であるか否か、④算定基礎期間（※3）、⑤年齢によって、決定されます。

※　1 特定受給資格者とは、倒産に伴い離職した者、事業所の廃止に伴い離職した者、事業所の移転により離職した者、解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く）により離職した者　等

※　2 特定理由離職者とは、①期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。労働契約において、契約更新条項が「契約の更新をする場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確認まではない場合がこの基準に該当する）、②体力の不足、心身の障害、疾病・負傷等により離職した者　等

※　3 算定基礎期間とは、原則として、受給資格者が、離職の日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間です。前の適用事業での被保険者資格を喪失した日後1年以内に、後の適用事業所で被保険者資格を取得した場合に限り、前後の被保険者であった期間を通算することができます。

離職理由の判断手続きの流れ



基本手当の給付日数

<table>
<tr><th colspan="3">区分
算定基礎期間</th><th>1年未満</th><th>1年以上5年未満</th><th>5年以上10年未満</th><th>10年以上20年未満</th><th>20年以上</th></tr>
<tr><td rowspan="5">特定受給資格者
及び
特定理由離職者</td><td colspan="2">30歳未満</td><td rowspan="5">90日</td><td>90日</td><td>120日</td><td>180日</td><td>—</td></tr>
<tr><td colspan="2">30歳以上35歳未満</td><td>120日</td><td rowspan="2">180日</td><td>210日</td><td>240日</td></tr>
<tr><td colspan="2">35歳以上45歳未満</td><td>150日</td><td>240日</td><td>270日</td></tr>
<tr><td colspan="2">45歳以上60歳未満</td><td>180日</td><td>240日</td><td>270日</td><td>330日</td></tr>
<tr><td colspan="2">60歳以上65歳未満</td><td>150日</td><td>180日</td><td>210日</td><td>240日</td></tr>
<tr><td rowspan="3">特定受給資格者
以外</td><td colspan="2">一般の受給資格者（全年齢）</td><td>—</td><td colspan="2">90日</td><td>120日</td><td>150日</td></tr>
<tr><td rowspan="2">就職困難者</td><td>45歳未満</td><td rowspan="2">150日</td><td colspan="4">300日</td></tr>
<tr><td>45歳以上60歳未満</td><td colspan="4">360日</td></tr>
</table>

(4)農業の労働保険の適用

農業の労働保険は、法人経営・個人経営といった組織形態、個人経営においては労働者の人数によって、適用に違いがあります。

具体的には、農業の労働保険の適用について、個人経営の場合は、労働者が常時5人未満の場合には、「暫定任意適用事業」といって、原則として任意加入となっています。

労働者が常時5人以上いる個人事業と法人事業は、労働保険は強制適用です。

各構成員の労働保険の適用

農業における事業所の構成員ごとの労働保険の適用を表したのが下表です。

農事組合法人は「確定給与制」の場合は一般法人の扱いになりますが、「従事分量配当制」は、一般法人とは異なった扱いになるので注意が必要です。

基本手当の給付率と上限額(令和元年8月現在)

年　齢	給 付 率	上 限 額
30歳未満	失業前賃金の80～50%	6,815 円
30歳以上45歳未満		7,570 円
45歳以上60歳未満		8,335 円
60歳以上65歳未満	失業前賃金の80～45%	7,150 円

農業の各構成員の労働保険の適用

		個人事業	任意組合	農事組合法人		株式会社 有限会社
				従事分量配当制	確定給与制	
労災保険	個人事業主、任意組合の代表者、農事組合法人の代表理事、会社法人の代表取締役　等	特別加入(任意)				
	任意組合の構成員、農事組合法人組合員(出資者)					
	個人事業主の従業員、農事組合法人の組合員(非出資者)及び従業員、会社法人の従業員	5人以上(強制適用) 5人未満(任意適用)[注]		1人以上(強制適用)		
雇用保険	個人事業主、任意組合の代表者、農事組合法人の代表理事、会社法人の代表取締役　等	適用なし				
	任意組合の構成員、農事組合法人組合員(出資者)					
	個人事業主の従業員、農事組合法人の組合員(非出資者)及び従業員、会社法人の従業員	5人以上(強制適用) 5人未満(任意適用)		1人以上(強制適用)		

[注]一定の危険または有害な作業を主として行う事業である場合、事業主が労災保険に特別加入している場合については、従業員は強制適用になります。

第10章

社会保険

社会保険

（1）社会保険とは

社会保険の主務官庁は、厚生労働省です。社会保険とは、健康保険、厚生年金保険、国民健康保険、国民年金等のことをいいます。
通常、民間会社等の法人が従業員を雇った場合に加入しなければならない社会保険は、健康保険と厚生年金保険です。

保険種類	健康保険		厚生年金保険	国民健康保険		国民年金
対象	法人の事業主と労働者			個人経営の事業主と労働者		
保険者	全国健康保険協会	健康保険組合	政府	市町村	国民健康保険組合	政府
窓口	全国健康保険協会	健康保険組合	年金事務所	市町村	国民健康保険組合	市町村
保険事故	業務外の病気・けが・死亡・分娩		老齢・障害・死亡	病気・けが・死亡・分娩		老齢・障害・死亡
給付	・傷病給付 （療養の給付、療養費、傷病手当金、高額療養費等） ・出産給付 （出産育児一時金、出産手当） ・死亡給付 （埋葬料等） など		・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・遺族厚生年金 など	・傷病給付 （療養の給付、療養費、高額療養費等） ・出産給付 （出産育児一時金） ・死亡給付 （埋葬費） など		・老齢基礎年金 ・障害基礎年金 ・遺族基礎年金 など
保険料の負担者	事業主と被保険者（労使で折半）			被保険者（全額自己負担）		