

2級FP技能士 (AFP)試験対策

ライフプランと資金計画

基本テキスト

ファイナンシャル・プランナー講座



知の世紀を拓く

TAC

ライフプランニングと資金計画

CONTENTS

第1章	ライフプランニング	
テーマ1	ライフプランの作成.....	2
テーマ2	ライフプランニングの基礎.....	7
テーマ3	各種係数の使い方.....	17
第1章	理解度テスト.....	22
第2章	教育資金設計・住宅取得資金設計	
テーマ1	教育資金設計.....	26
テーマ2	住宅取得資金設計.....	30
テーマ3	財形制度.....	32
第2章	理解度テスト.....	34
第3章	ローン等の基礎知識	
テーマ1	ローンの種類.....	38
テーマ2	教育ローン・奨学金.....	39
テーマ3	住宅ローンの基礎知識.....	43
テーマ4	住宅ローン商品.....	54
テーマ5	カード.....	57
第3章	理解度テスト.....	60
第4章	リタイアメントプランの考え方	
テーマ1	リタイアメントプラン.....	64
テーマ2	老後の資産運用知識.....	66
テーマ3	成年後見制度.....	69
テーマ4	退職金と税金.....	73
第4章	理解度テスト.....	76

第5章 社会保険

テーマ1	社会保険制度の概要	80
テーマ2	公的医療保険制度の種類	84
テーマ3	健康保険制度（健保）	85
テーマ4	国民健康保険（国保）	101
テーマ5	後期高齢者医療制度	103
テーマ6	公的介護保険制度	104
テーマ7	労災保険制度	113
テーマ8	雇用保険制度	120
	第5章 理解度テスト	130

第6章 公的年金

テーマ1	公的年金制度の概要	134
テーマ2	国民年金の被保険者と保険料	137
テーマ3	国民年金の保険料免除制度と追納	141
テーマ4	厚生年金保険の基礎知識	145
テーマ5	公的年金の給付の種類	148
テーマ6	老齢給付①（老齢基礎年金）	151
テーマ7	老齢給付②（65歳からの老齢厚生年金）	158
テーマ8	老齢給付③（特別支給の老齢厚生年金）	160
テーマ9	老齢給付④（加給年金と振替加算）	163
テーマ10	老齢給付⑤（在職老齢年金）	166
テーマ11	障害給付	168
テーマ12	遺族給付①（全体像と遺族基礎年金）	174
テーマ13	遺族給付②（遺族厚生年金）	178
テーマ14	併給調整など	182
テーマ15	公的年金給付のルール等	186
	第6章 理解度テスト	188

第7章 私的年金	
テーマ1 私的年金の概要	192
テーマ2 厚生年金基金	194
テーマ3 確定給付企業年金	195
テーマ4 確定拠出年金	198
テーマ5 中小企業退職金共済（中退共）	205
テーマ6 自営業者等のための私的年金	207
第7章 理解度テスト	212
第8章 中小法人の資金調達と会計基礎	
テーマ1 簿記の基礎	216
テーマ2 会計の基礎	227
テーマ3 中小法人の資金計画	232
第8章 理解度テスト	236
《資料》6つの係数表	239
索引	241

◆◇本教材中のマークについて◇◆

(★なし) (★) (★★) (★★★★)

テーマごとに重要度を★の数でランク付け（４段階）しています。

★★と★★★★を中心に、メリハリをつけて学習してください。



頻出！



実技頻出

重要項目です。最優先で学習しましょう。

<理解度テスト>

試験で問われる重要な論点を掲載しています。正確に答えられるようになるまで繰り返しトレーニングしてください。

<キーワードチェック>

本試験で出題される重要な用語の暗記に役立ちます。また、本試験当日の最終チェックにも便利です。

◆2025年4月現在の法改正情報をもとに記載しています。

第4章

リタイアメントプランの考え方

CONTENTS

- ★ 1 リタイアメントプラン
- ★ 2 老後の資産運用知識
- ★★ 3 成年後見制度
- 4 退職金と税金

■この章のポイント

退職後の生活設計を考える上で、私達をサポートしてくれる仕組みについて学習していく。

1 リタイアメントプラン



退職後のことを現役時代のうちに考えておくことが大切

Theme

1 退職後のライフスタイルのイメージ

退職後のライフスタイルを明確に持っている人は少ないので、まず、退職後の生活を具体的にイメージすることが大切です。

- ① 退職後は、何を目標にするか。
- ② 余暇をどのように過ごすか。趣味か、旅行か、ボランティアか。
- ③ どこに住むか、家族と同居するか、夫婦だけで生活するか。有料老人ホームへの入居を考えているか。
- ④ 経済的に子供に頼るか。
- ⑤ 配偶者に先立たれた場合どうするか。など

2 公的年金制度を補完する自助努力の必要性

公的年金制度は、年々保険料負担が大きくなる一方で、給付率は低くなり、老後の生活を年金だけに頼ることは事実上不可能となってしまいました。公的保障や企業保障で不足が生じる部分は、何らかの形で個人的に準備しておく必要があります。つまり、退職後における生活の安定を図るためには、公的年金を基本としつつも、退職金、貯蓄のほか退職後における生活の準備手段を多様化し、さらにゆとりを確保するためには、個人年金などの私的年金などに自ら加入して対応しておくことが不可欠といえます。

3 65歳までの雇用確保（義務）と70歳までの就業確保（努力義務）

急速な高齢化の進行等に対応して「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が2021年4月に改正されました。これにより、**65歳**までの雇用確保の義務に加え、次のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- ① 定年の引上げ（70歳）
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

4 リタイアメントプランニングにおけるFPの役割

退職後は、ほとんどの人が収入が減るため、経済的に大きな不安を持っています。かなりの額の資金を持っている人でも、漠然とした不安を抱いているケースが多いようです。この不安を、プランニングによって取り除いてあげることが、FPの役割でもあります。

5 「平均余命」と「平均寿命」

基準となる年の死亡状況が今後変化しないと仮定したときに、各年齢の者が平均的に見て今後何年生きられるかという期待値を表したものを「平均余命」といい、特に0歳の平均余命を「平均寿命」といいます。令和5年簡易生命表（厚生労働省）によれば、60歳時点での男性の平均余命は23.68年、女性の平均余命は28.91年です。平均余命をもとに老後準備資金の概算額を求めます。

■日本人の平均寿命の推移

(単位：歳)

	男	女		男	女
明治24～31年	42.80	44.30	平成元年	75.91	81.77
大正10～14年	42.06	43.20	10年	77.16	84.01
昭和10～11年	46.92	49.63	20年	79.29	86.05
22年	50.06	53.96	25年	80.21	86.61
30年	63.60	67.75	30年	81.25	87.32
40年	67.74	72.92	令和元年	81.41	87.45
50年	71.73	76.89	3年	81.47	87.57
60年	74.78	80.48	5年	81.09	87.14

「完全生命表」厚生労働省

「簡易生命表」厚生労働省（令和5年）より一部抜粋

■主な年齢の平均余命

	0歳	10歳	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳	70歳	80歳
男性	81.09年	71.33年	61.45年	51.72年	42.06年	32.60年	23.68年	15.65年	8.98年
女性	87.14年	77.37年	67.48年	57.65年	47.85年	38.23年	28.91年	19.96年	11.81年

「簡易生命表」厚生労働省（令和5年）より一部抜粋

2 老後の資産運用知識



老後も収入と支出の管理が大切である

Theme

1 老後資金運用のポイント

老後資金の運用についてポイントをあげると次の通りです。

- ① 老後の必要資金は**生活資金**であるため、安全確実な商品を選択するのが運用の基本であること。
- ② 急な出費があった場合のための**予備資金**、その他趣味・娯楽・余暇関連などのイベント資金として、流動性も確保しながら運用できるものを組込んでおくこと。
- ③ 金利の動向によって、選択すべき金融商品が変わってくるため、固定金利の商品は金利の高いときに預け、反対に変動金利商品は金利上昇の局面で預ければ、それぞれの商品特性を有効に活かせること。
- ④ 元本割れしても構わないような**余裕資金**があれば、株式などのようなハイリスク・ハイリターン商品で運用するのも可能であること。

2 リタイアメントプラン作成のためのポートフォリオ

リタイアメントプランでは、単にお金を貯めるだけではなく目的に合った金融商品を利用することが大切です。

効率的なプランを立てるためには、各種の退職後資金専用制度や、預貯金だけでなく投資型金融商品、生命保険商品などさまざまな金融商品の正確な知識と活用法を身につけておくことが必要となります。

また、退職後は、それまでより健康の不安が増大します。入院や介護に備える資金を準備しておくことも必要ですが、保険で万一のリスクをカバーすることも検討してみます。

3 退職後の支出見積り

退職後のライフスタイルに基づいて、退職後の支出を見積ります。退職後の支出には次のようなものが考えられます。

(1) 退職後の支出

継続的な支出	①基本的な生活費 ……衣食住の費用
	②余暇費 ……毎月、毎年発生する余暇の費用
	③保険料 ……生命保険料、損害保険料
	④税金 ……固定資産税など
	⑤その他 ……交際費、冠婚葬祭の費用など
一時的な支出	①子供資金 ……教育費、結婚資金、住宅資金援助など
	②余暇費 ……海外旅行など
	③その他 ……不動産の購入など

(2) 老後の生活費（夫婦2人の月額）

（単位：万円）

	老後最低限必要と考える日常生活費	ゆとりのある老後のために必要と考える日常生活費
全 体	23.2	37.9

「令和4年度生活保障に関する調査〈速報版〉」公益財団法人生命保険文化センター（令和4年度）

（注）月額の平均に基づいて算出。

調査対象：全国の18～79歳の男女約4,800名。

4 退職後の収入見積り

退職後の収入も、継続的な収入と一時的な収入に分けて考えます。

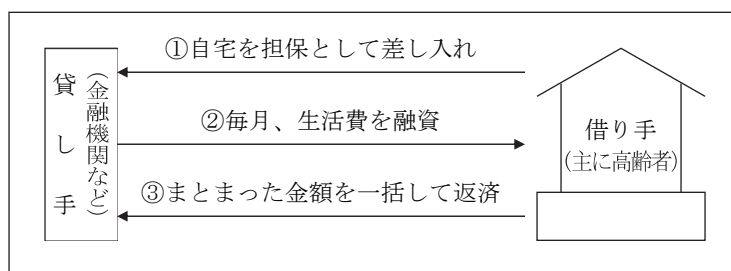
継続的な収入	①再就職した場合の給与収入
	②公的年金 ……厚生年金保険や国民年金
	③企業年金 ……退職金の一部が年金形式で支払われる
	④個人年金 ……金融機関の個人年金、財形年金
	⑤その他 ……不動産収入など
一時的な収入	①退職金 ……退職後資金の要
	②満期保険金 ……退職前後に満期を迎える保険は多い
	③その他 ……不動産など資産の売却、相続など

5 リバースモーゲージ

リバースモーゲージとは、自宅を担保にして老後資金の貸付を受ける制度です。俗に「持家担保年金」「逆住宅融資」などと呼ばれています。

利用者が亡くなったあと自宅を売却して融資金を返済するしくみなので、**住み慣れた家に住みながら老後の生活費を確保**できる制度として注目されています。

金融機関のリバースモーゲージには、利用者の死亡により担保物件を売却した代金から借入金を返済後に債務が残った場合に、利用者の相続人がその返済義務を負う「**リコース型**」と、返済義務を負わない「**ノンリコース型**」があります。



自治体などが運営するものと、銀行など民間が運営するものがあります。厚生労働省では、一定の居住用不動産を持つ低所得の高齢者向けに、「不動産担保型生活資金」として、リバースモーゲージを導入しています。

3 成年後見制度

★★

認知症の高齢者などを法的に保護する制度である

Theme

1 成年後見制度とは

成年後見制度とは、認知症や知的障害などのために判断能力や意思能力が不十分な状態にある人を支援し、その権利擁護を図る制度で、2000年4月1日より介護保険制度の導入と同時に施行されました。

(1) 制度の理念

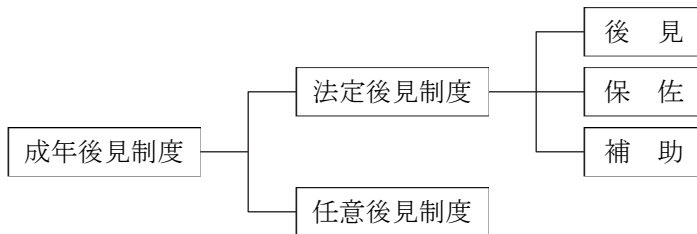
成年後見制度は、高齢社会への対応および知的障害者・精神障害者等の福祉の充実の観点から「自己決定の尊重」「残存能力の活用」「ノーマライゼーション」等の新しい理念と従来の本人の保護の理念とを調和させて、各人の個別の状況に応じた利用しやすい制度として構築されています。

「ノーマライゼーション」とは、障害のある人も家庭や地域で通常の生活ができるような社会をつくろうという理念です。新しい成年後見制度では社会生活の中で、可能な限り本人の意思と能力を生かし、その自立を支援することを重視しているのです。

(2) 制度の概要

成年後見制度は、従前の禁治産、準禁治産制度を大幅に改正した「法定後見制度」と新設の「任意後見制度」から成り立っており、さらに従来の戸籍への記載による公示制度に代わるものとして新たに「成年後見登記制度」を設けています。

■成年後見制度の全体像



2 法定後見制度

法定後見制度には、**後見・保佐・補助**の3種類の制度が設けられています。現に判断能力が不十分な状態にある人に対して、一定の申立権者からの後見・保佐・補助開始の審判の申立により、家庭裁判所が成年後見人・保佐人・補助人を選任する制度です。

	後 見	保 佐	補 助
対象者	精神上の障害により 事理を弁識する能力 を欠く常況にある者	精神上の障害により 事理を弁識する能力 が著しく不十分な者	精神上の障害により 事理を弁識する能力 が不十分な者
援助者	後見人	保佐人	補助人

(1) 後 見

精神上の障害（認知症・知的障害・精神障害等）により、**判断能力（事理弁識能力）を欠く常況にある人**を保護する制度です。家庭裁判所が申立てを受けて後見開始の審判を行い、本人のために後見人を選任します。後見人には広範な代理権と取消権が付与されます。後見人は財産に関するすべての法律行為について本人を代理し、本人が自ら行った法律行為を取り消すことができます。

具体的には、例えば、本人が高価な家具を購入したとしても、それを後で後見人が取り消すことができます。また、後見人は、本人のために介護サービスの契約を締結することもできます。

(2) 保 佐

精神上の障害により、**判断能力が著しく不十分な人**を保護する制度です。家庭裁判所が申立てを受けて保佐開始の審判を行い、本人のために保佐人を選任します。保佐人には、各種行為についての同意権・取消権が付与されます。また、審判によってそれ以外の行為についての同意権・取消権や当事者が申立てにより選択した「特定の法律行為」についての代理権を付与することもできます。本人が保佐人の同意を得ずに所定の法律行為を行った場合には、その行為を取り消すことができます。

「特定の法律行為」とは、金銭貸借、不動産の売買、自動車の売買、自宅の増改築などのことを意味します。

(3) 補 助

軽度の精神上の障害（認知症・知的障害・精神障害・自閉症等）により、**判断能力（事理弁識能力）が不十分である人**を保護する制度です。家庭裁判所が申立てを受けて補助開始の審判を行い、本人のために補助人を選任し、個別の審判によって当事者が申立てにより選択した「特定の法律行為」についての代理権または同意権・取消権を付与します。本

人が補助人の同意を得ずに同意権の対象となる「特定の法律行為」を行った場合には、その行為を取り消すことができます。

(4) 後見人等の資格

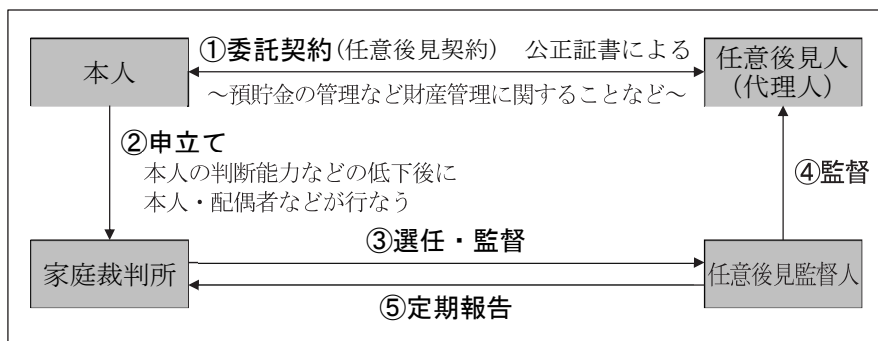
後見人・保佐人・補助人の資格には法律上の制限がありません。**法人を後見人等を選任することも複数の後見人等を立てることも可能です。**家庭裁判所が最も適任であると認める者を選任することになっています。

(5) 監督人

家庭裁判所は必要があると認めるときには、本人、親族、後見人・保佐人・補助人からの請求または職権に基づき、後見監督人、保佐監督人・補助監督人を選任することができます。各監督人は後見人・保佐人・補助人による権利の乱用を防止し、その事務処理が適正に行われるよう監督する職務を負います。監督人の資格には法律上の制限がなく、法人を監督人を選任することも複数の監督人を立てることも可能です。

3 任意後見制度 頻出！

任意後見は、本人自身が将来判断能力の衰えた場合に備え、あらかじめ任意後見契約によって後見人を選任しておく制度です。



(1) 任意後見契約

任意後見契約とは、本人が自ら選んだ任意後見人に対し、精神上的の障害により判断能力が不十分な状況における自己の生活、療養看護、および財産の管理に関する事務の全部または一部について代理権を付与する委任契約です。任意後見契約は、**必ず公正証書**によって行わなければなりません。なお、任意後見人の資格には法律上の制限がなく、「法人」を後見人を選任することも複数の後見人を立てることも可能です。

(2) 任意後見の開始

任意後見の開始する必要がある場合には、家庭裁判所に任意後見監督人の選任の申立てを行います。**任意後見監督人が選任された時点から、任意後見契約の効力が発生**し、任意後見人が代理権を行使できるようになります。

(3) 任意後見監督人による監督

任意後見人が後見事務を開始すると、任意後見監督人がその事務を監督し、定期的に家庭裁判所への報告を行います。任意後見人は必要に応じて任意後見監督人に対する報告を求められ、任意後見監督人による調査を受けます。これによって、任意後見人による事務処理の適正が担保される仕組みになっています。

4 成年後見登記制度

従来の戸籍へ記載する公示方法に代えて、法定後見および任意後見契約に関する新たな登録制度として創設されたものです。

(1) 法定後見の登記

後見・保佐・補助の審判が行なわれた場合には、裁判所書記官の嘱託によって法定後見の登記がなされます。

(2) 任意後見の登記

任意後見契約の公正証書を作成すると、公証人の嘱託によって任意後見契約の内容が登記されます。

4 退職金と税金

退職金にかかる税金を計算できるようにする

Theme

1 退職金制度の体系

退職金とは、企業により退職手当、退職慰労金、退職功労報償金などという名目で、任意退職、定年退職、解雇、死亡などの理由に基づき企業と労働者の雇用関係が消滅することにより支払われるものです。

退職金には、**退職一時金**と年金の形で受ける**退職年金**があります。

退職年金は、退職後に一定期間または生涯にわたって一定の金額を年金として支給するもので、社内準備型と社外準備型の2種類があります。社内準備型は、自社年金などの企業独自の年金であり、社外準備型は確定給付企業年金・確定拠出年金（企業型）などです。

(1) 早期退職優遇制度

早期退職優遇制度は、一定の条件のもとに定年以前に自己都合により退職する者に対し、通常の退職金に加えて割増金を支給する制度です。つまり、早期退職優遇制度は、労働者個人の生涯生活設計にあたり、選択肢の1つとして利用される人事制度の1つです。

早期退職優遇制度による優遇度合いは、功労金などを加算することにより、定年や会社都合による退職と同水準の退職金支給を行うものが多いとされています。これは企業業績の悪化のために人員削減を行うための希望退職募集とは異なります。希望退職は会社都合による退職であり、退職者数の目標数値を定め、退職金を大幅に割増しする制度です。

(2) 退職金前払い制度

退職金前払い制度とは、退職金給与上乗せ制度ともいわれ、退職時の支給に代えて毎月の給与や賞与に退職金を分割して上乗せ支給するものです。近年、一部の企業で導入され、従来型の退職金と併用して従業員の選択制とする企業が多いとされています。

退職金前払い制度は、従来の退職金と比較して、労働と賃金を短期間で清算できるもので、中途入退者の生涯退職金が不利になることも少なくなり、企業にとっても退職金負担の平準化を図ることができるメリットがあります。労働者側にとっても、早期に退職金分を自己のニーズにあった使途に用いることができるほか、転職によるデメリットも軽減できます。

2 退職一時金と税金

- ① 退職一時金は他の収入と区分して分離課税され、退職金の収入金額と勤続年数をもとに**退職所得**の金額を求めます。
- ② 税額については、所得税と住民税を別々に計算します。
- ③ 所得税については、「**退職所得の受給に関する申告書**」を提出しているか否かで徴収税額の計算方法が違ってきます。
- ④ 「退職所得の受給に関する申告書」を提出しなかった場合には、退職金に対して**一律に20%*の所得税が源泉徴収**されます。
- ⑤ 退職金にかかる住民税については、所得税と同様、退職一時金を受取った年に課税されます。
- ⑥ 住民税については「退職所得の受給に関する申告書」の提出の有無にかかわらず、適正額が天引きされています。

* 所得税は、復興特別所得税2.1%増（20%→20.42%）とされます。

3 源泉徴収

通常、退職する際には「**退職所得の受給に関する申告書**」を提出します。同申告書を提出すると、退職所得についての適正な所得税額が源泉徴収されますので、原則として確定申告する必要はありません。

なお、同申告書を提出していない場合、退職一時金の額（収入金額）に一律20%*を乗じた所得税額が源泉徴収されます。

住民税については「退職所得の受給に関する申告書」の提出の有無にかかわらず、適正な住民税額が源泉徴収されます。

〔Memo〕

＜理解度テスト＞

次の記述のうち、正しいものには○印を、誤っているものには×印をつけなさい。

- () (1) 老後資金は、住宅資金、教育資金と並んで非常に大きな資金が必要であり、特に近年の高齢化の進展に伴い、長期にわたる資金設計が必要とされるようになってきた。
- () (2) リタイアメントプランは、現在保有している資産や予測できる退職金や年金などを、どのように活用しながら老後資金の不足を補うかということがポイントの一つである。
- () (3) 退職後の支出の見積もりにおいては、老後の基本生活費の必要額を見積もればよいので、趣味・旅行などのゆとり資金や子に対する援助資金などは除外して策定する。
- () (4) 老後生活に入ってから資金運用は、ハイリスク・ハイリターン商品を中心に運用しながら、次の世代により多くの資産を残すことが重要である。
- () (5) リバース・モーゲージとは、自宅を担保にして老後資金の貸付を受ける制度である。
- () (6) 任意後見人には法律上の制限がないため、本人の親族・知人、弁護士や司法書士などの法律専門家のほか、ファイナンシャル・プランナーも任意後見人になることができる。
- () (7) 任意後見契約における任意後見人の代理権は、原則として契約成立後に直ちに発生する。
- () (8) 将来、本人の判断能力が不十分になった場合に備えて、あらかじめ自らが選任した者と任意後見契約を締結する場合、その契約は、必ずしも公正証書によって締結しなくともよい。
- () (9) 定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条に基づき、雇用する高年齢者の65歳までの雇用確保のため、「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならない。
- () (10) 高齢者の居住の安定確保に関する法律に定める「サービス付き高齢者向け住宅」に入居した者は、「状況把握サービス」や「生活相談サービス」を受けることができる。

<解答>

- (1) ○ 正しい記述である。
- (2) ○ 正しい記述である。
- (3) × 退職後の支出の見積もりは、基本生活費だけでなくゆとり資金や子に対する援助資金も含めて策定する。
- (4) × 老後においては一般的に収入が減少し、今後の生活費の確保が課題となるため、安全性と流動性を重視した資金運用が重要となる。その上で余裕資金があればハイリスク・ハイリターン商品への投資も検討する。
- (5) ○ 正しい記述である。
- (6) ○ 正しい記述である。
- (7) × 任意後見契約における任意後見人の代理権は、被後見人の判断能力が不十分となり、家庭裁判所が任意後見監督人を選任したときから効力が発生する。
- (8) × 任意後見契約を締結する場合、その契約は公正証書に限る。
- (9) ○ 正しい記述である。
- (10) ○ 正しい記述である。

＜キーワードチェック＞

- ☐ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律により、事業主には、雇用する高齢者の（ ① ）歳までの就業機会の確保について、努力義務を設けている。
- ☐ 法定後見制度とは、民法の規定に基づく成年後見制度のことで、精神上の障害の程度に応じて（ ② ）、（ ③ ）、（ ④ ）の3種類に区分される。
- ☐ 任意後見人が後見事務を開始すると、（ ⑤ ）がその事務を監督し、定期的に（ ⑥ ）への報告を行う必要がある。
- ☐ 金融機関の（ ⑦ ）は、通常、利用者が自宅に住み続けながらその不動産を担保に資金を借入れ、利用者の死亡後に、その不動産の売却等により借入金を返済する仕組みである。
- ☐ 所得税については、（ ⑧ ）を提出しているか否かで徴収税額の計算方法が違う。
- ☐ （ ⑧ ）を提出しなかった場合には、退職金に対して一律に（ ⑨ ）%の所得税が源泉徴収される。
- ☐ 住民税については（ ⑧ ）の提出の有無にかかわらず、（ ⑩ ）される。

＜解答＞

- ①70 ②後見 ③保佐 ④補助 ⑤任意後見監督人 ⑥家庭裁判所
⑦リバースモーゲージ ⑧退職所得の受給に関する申告書 ⑨20.42
⑩適正額が天引き

第5章

社会保険

CONTENTS

- 1 社会保険制度の概要
- 2 公的医療保険制度の種類
- ★★★ 3 健康保険制度（健保）
- ★ 4 国民健康保険（国保）
- ★★★ 5 後期高齢者医療制度
- ★★★ 6 公的介護保険制度
- ★★★ 7 労災保険制度
- ★★★ 8 雇用保険制度

■この章のポイント

社会保険の全体像を把握し、まず、公的医療保険の体系を抑える。健康保険は、学習上、公的医療保険の中で最も重要であるため基本をしっかり把握し、国民健康保険や後期高齢者医療制度、そして公的介護保険の学習にもつなげていきたい。

その後、労働者のための労働保険である労災保険と雇用保険の概要をおさえる。

1 社会保険制度の概要

社会保険制度の体系を理解する

Theme

1 社会保障の定義

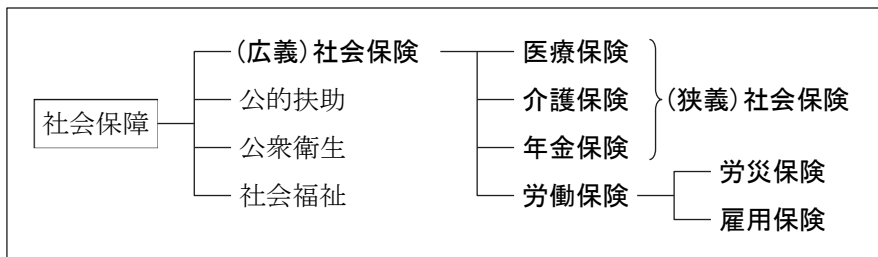
社会保障とは、憲法第25条に規定する国民の生存権（健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）を保障し、社会福祉および公衆衛生の向上と増進を図るために、保険方式で国が責任を持ち運営するもので、疾病、負傷、死亡、出産、老齢、障害などの理由から生存権を脅かす事故が生じた場合に、一定の保険給付を行うことで被保険者とその被扶養者、あるいはその遺族の生活を保障するという目的で制度化されたものです。

2 社会保障の役割

社会保障の役割は、その初期においては主に貧困に陥っている人々を救済することでしたが、国民生活の向上等に伴い、今日では、広くすべての国民を対象に、疾病、加齢、失業等の生活の安定を脅かす危険から国民生活を守り、安定を図るものとなっています。また、社会保障は安定した購買力を国民に付与したり、新規産業や労働需要を創出することにより、経済の発展に寄与するという積極的な役割も果たしています。

社会保障については、個人の力のみでは対処できない場合における安全網（セイフティーネット）としての役割を明確にし、基礎的・基盤的な需要については公的な仕組みにより給付やサービスを保障するとともに、国民の多様な需要に対しては民間の仕組みで対応するなど公私の役割分担を明確にしていくことが課題となっています。

3 社会保障制度の体系



(1) 社会保険

- ・医療保険と年金保険
- ・介護保険
- ・労働者災害補償保険、雇用保険（この2保険を総称して**労働保険**といいますが、広義の社会保険に含まれます）

(2) 公的扶助

- ・生活保護…真に生活に困窮する者が自分の収入、財産などあらゆるものをして文化的な最低限度の生活を営むことができない場合に適用されます。
- ・災害援助

(3) 公衆衛生

感染症対策、結核予防、精神保健対策

(4) 社会福祉

児童福祉、母子家庭の福祉、身体障害者福祉、心身障害児（者）福祉、老人福祉など

4 社会保険の特色

社会保険の特色は、以下の通りです。

- ① 勤労者の相互扶助を目的としています。

健康保険や厚生年金保険などの社会保険は、勤労者どうしの相互扶助の精神を、社会的に制度化したものです。

- ② 勤労者の福祉を図ることが目的です。

社会保険は、企業内福祉の枠を越えて、大多数の企業に強制適用されています。そして、事業主は従業員とともに保険料を負担し、その納付・加入手続などの義務を負っています。

- ③ 国が責任をもって運営しています。

国民の生活を保護し福祉を図るために、国は法律で社会保険制度をつくり、保険者となって費用の一部を負担し責任をもって運営しています。

- ④ 法律で加入を義務付けています。

社会保険は、法律で加入を義務付けられ、個人の意思に関係なく事業所単位で加入することになっています。

- ⑤ 所得に応じて負担、必要に応じて給付します。

社会保険は民間の生命保険・損害保険などと異なり、所得に応じて保険料を負担し、必要に応じて給付を受けるのが原則です。

5 社会保険と私的保険

私的保険は、勤労者個人や事業主が自由に契約し、任意に加入することができます。一方、社会保険は、制度への加入や給付および保険料負担が法的に規定されていて、個人の意思による加入する・しないの選択は許されません。つまり、**社会保険は強制加入**です。

また、社会保険は制度内の所得再配分や公的負担という社会性を有していますので、私的保険のように払込む保険料と受取る保険給付が厳密には相等しくはなく、必ずしも均衡はとれていません。

	社 会 保 険	私 的 保 険
目 的	国民の生活安定、福祉向上	私的な生活リスクへの備え
収支相当の原則	国庫補助もあり、必ずしも相等しくない	総保険料と総保険金は厳密に等しい
保 険 事 故	人的事故のみを対象	人的および物的事故を対象
加 入 方 法	法律による強制加入	個人の任意加入
給 付 形 態	福祉政策が個人の意思により反映される	個人の選択により、確定する

6 保険事故

保険事故としては、疾病、負傷、障害、出産、失業、業務災害、通勤災害、要介護・要支援状態、老齢や死亡の事故などが対象となっています。

保険事故は、各制度によって異なります。

保険制度	保 険 事 故						備 考
労働者災害補償保険※	疾病	負傷	障害	—	—	死亡	業務上 通勤途中
雇用保険	失業・雇用の継続が困難となる事由が生じた場合						
健康保険※	疾病	負傷	—	出産	—	死亡	業務外
国民健康保険	疾病	負傷	—	出産	—	死亡	非被用者
介護保険	要介護状態などが生じた場合						
国民年金	—	—	障害	—	老齢	死亡	
厚生年金保険	—	—	障害	—	老齢	死亡	被用者

※ 労災保険が業務上の事由に関する保険給付を行うのに対して、健康保険は業務外の事由および被扶養者に係る保険給付を行うことを目的としています。

7 各制度と請求等の主な受付窓口

(1) 会社員

	種 類	主な窓口
社会保険	健康保険	全国健康保険協会の都道府県支部、年金事務所もしくは健康保険組合
	介護保険	市区町村役場等
	厚生年金保険 国民年金	年金事務所等
労働保険	労災保険	労働基準監督署
	雇用保険	公共職業安定所

※ 健康保険（協会けんぽ）・厚生年金保険・雇用保険の資格取得届など、届出契機が同一のものについて2020年1月1日から統一様式による届書を年金事務所、労働基準監督署およびハローワークいずれの窓口を経由しても届出できるものとされました。

(2) 自営業者

	種 類	主な窓口
社会保険	国民健康保険	市区町村役場等
	介護保険	市区町村役場等
	国民年金	市区町村役場や年金事務所
労働保険		

2 公的医療保険制度の種類

健康保険と国民健康保険を中心にマスターする

Theme

1 日本の公的医療保険制度

公的医療保険制度は、健康保険、共済組合などからなる**被用者保険（職域医療保険）**と、**住民保険（地域医療保険）**に大別され、さらに、75歳以上の人が適用を受ける**後期高齢者医療制度**があります。

また、医療給付は、原則として、医療機関のかかった費用を保険者が支払うという現物給付の方法をとっています。マイナンバーカードが健康保険証として利用できるよう移行されました。マイナ保険証の利用登録を行っていない場合は、保険者から資格確認書が送付されます。

公 的 医 療 保 険				
制 度	被用者保険（職域医療保険）		住民保険 （地域医療保険）	後期高齢者 医療制度
	健康保険	共済組合等	国民健康保険	
被 保 険 者	適用事業所に使用される者 （強制被保険者） ・ 任意適用事業所に使用される者 ・ 退職後の希望加入者（任意継続被保険者）	国家公務員 地方公務員 私立学校教職員	被用者保険のいずれにも加入が不可能な一般住民（自営業者、農業者など）	75歳以上の者 （一定の障害の状態にある者は65歳以上）
保 険 者	全国健康保険協会 健康保険組合	各共済組合等	都道府県と市(区)町村、国民健康保険組合	後期高齢者医療広域連合が実施主体
給 付 事 由	業務外の疾病、負傷、死亡、出産	病気、負傷、出産、休業、死亡	疾病、負傷、出産、死亡	疾病、負傷

3 健康保険制度（健保）

★★★

「全国健康保険協会管掌健康保険」と「組合管掌健康保険」

Theme

1 健康保険とは

健康保険は、各種事業所に使用される雇用労働者を被保険者とする医療保険制度です。被保険者の業務外の疾病・負傷、死亡、出産に関して保険給付を行ない、その被扶養者のこれらの事故に関して保険給付を行なう制度です。

2 健康保険の概要

保険者	被保険者	給付事由
全国健康保険協会、健康保険組合	健康保険の適用事業所で働く人（民間の勤労者）	業務外の疾病・負傷、出産、死亡

労災保険が業務上の事由に関する保険給付を行うのに対して、健康保険は業務外の事由に関する保険給付を行っています。

3 保険者

健康保険の事業を運営する保険者には、全国健康保険協会と健康保険組合の2つがあります。全国健康保険協会が運営する健康保険は**全国健康保険協会管掌健康保険**（略して「協会けんぽ」）といい、主に中小企業を対象としています。健康保険組合が運営する健康保険は**組合管掌健康保険**（略して「組合健保」）といい、主に大企業を対象としています。

制 度 名	被保険者	保 険 者	窓 口
全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）	主として中小企業で働く人	全国健康保険協会	全国健康保険協会の都道府県支部、年金事務所
組合管掌健康保険（組合健保）	主として大企業で働く人	健康保険組合	健康保険組合

健康保険組合には、1つの企業（常時700人以上の従業員）によってつくられる単一組合と、同業または同一地域の中小企業が集まって（常時3,000人以上の従業員）つくられる総合組合とがあります。

4 健康保険の適用事業所

健康保険では、事業所を単位に法律が適用されます。

健康保険の適用を受ける事業所を**適用事業所**といい、法律によって加入が義務づけられている**(1) 強制適用事業所**と、任意で加入する**(2) 任意適用事業所**の2種類があります。

(1) 強制適用事業所

- ① 法人の場合は従業員数に関係なく強制適用事業所となります。
- ② 農林水産業やサービス業以外で、常時5人以上の従業員を使用する個人の事業所は、法律により、事業主や従業員の意思に関係なく、健康保険への加入が定められています。

(2) 任意適用事業所

強制適用事業所とならない事業所で日本年金機構（年金事務所）の認可を受け健康保険となった事業所のことです。具体的には、農林水産業やサービス業は人数に関係なく任意適用事業所となります。

事業所で働く半数以上の人々が適用事業所となることに同意し、事業主が申請して日本年金機構（年金事務所）の認可を受けると適用事業所になることができ、働いている人は全員（被保険者から除外される人を除く）が加入することになります。適用事業所になると、保険給付や保険料などは、強制適用事業所と同じ扱いになります。

法 人	個 人 事 業	
強 制	強 制	任 意
すべての事業所 （業種・人数は問わない）	従業員5人以上 （農林水産業、サービス業などは除く） （法律・会計事務を取り扱う士業を追加 ※2022年10月～）	従業員5人未満 （農林水産業、サービス業などは人数に関係なく任意）

5 健康保険の被保険者

健康保険に加入し、必要な給付を受けられる人のことを被保険者といいます。適用事業所に勤務する75歳未満の者は、本人の意思に関係なく、すべて健康保険に加入することになっています。なお、法人の代表者や会社役員も被保険者となります。

パートタイマーも1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の**4分の3以上**あれば健康保険の被保険者になります。

なお、短時間労働者（パートタイマー等）を適用対象とする企業規模は、従業員数（フルタイム＋週労働時間がフルタイムの4分の3以上）の総数が

50人を超える事業所です。なお、企業規模を問わず、労使の合意により、①～④の全要件を満たす短時間労働者であれば健康保険に加入できます。

- ① 月額賃金が88,000円以上ある者
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上ある者
- ③ 学生でない者
- ④ 2ヵ月を超える雇用が見込まれる者（通常の被保険者と同様）

＊年収の壁・支援強化パッケージ（2023年10月以降）

標準報酬月額が10.4万円以下の労働者に対して、保険料負担分を上限として、事業主の判断により社会保険適用促進手当を支給する。社会保険適用促進手当は、社会保険料の算定基礎となる標準報酬月額や標準賞与額から除外できるため、事業主側の負担も軽減できる。標準報酬算定除外の適用は最大2年間に限る。

6 健康保険の被扶養者 頻出！

健康保険では、被保険者が病気・ケガをしたときや死亡した場合、または、出産した場合に保険給付が行われますが、その被扶養者についての病気・ケガ・死亡・出産についても保険給付が行われます。

(1) 被扶養者の範囲

この保険給付が行われる被扶養者の範囲は①と②のとおりです。なお、原則として、国内に住民票がなければなりません（ただし、例外として外国に留学をする学生や外国に赴任する被保険者に同行する者、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基盤があると認められる者等についても、一定要件を満たせば被扶養者として認定されます）。

① 被保険者と同居でも別居でもよい者

- ア) 配偶者（内縁関係を含む）
- イ) 子・孫
- ウ) 本人の兄弟姉妹
- エ) 本人の直系尊属

「同居でも別居でもよい者」とは、法律上は、「主として被保険者に生計を維持されている者」と表現されています。つまり、被保険者の収入により、その人の暮らしが成り立っていることをいい、必ずしも、被保険者と一緒に生活をしていなくても構わないとされています。

「内縁関係」とは、戸籍上の婚姻届がなくとも、事実上、婚姻関係と同様の事情にある人を意味します。

② 被保険者と同居が条件となる者

- ア) 被保険者の三親等以内の親族（①に該当する人を除く）
- イ) 被保険者の内縁の配偶者の父母および子
- ウ) 内縁の配偶者死亡後の父母および子

「同居が条件となる者」は、法律上は、「被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている者」と表現されています。同一の世帯とは、同居して家計を共にしている状態をいいます。

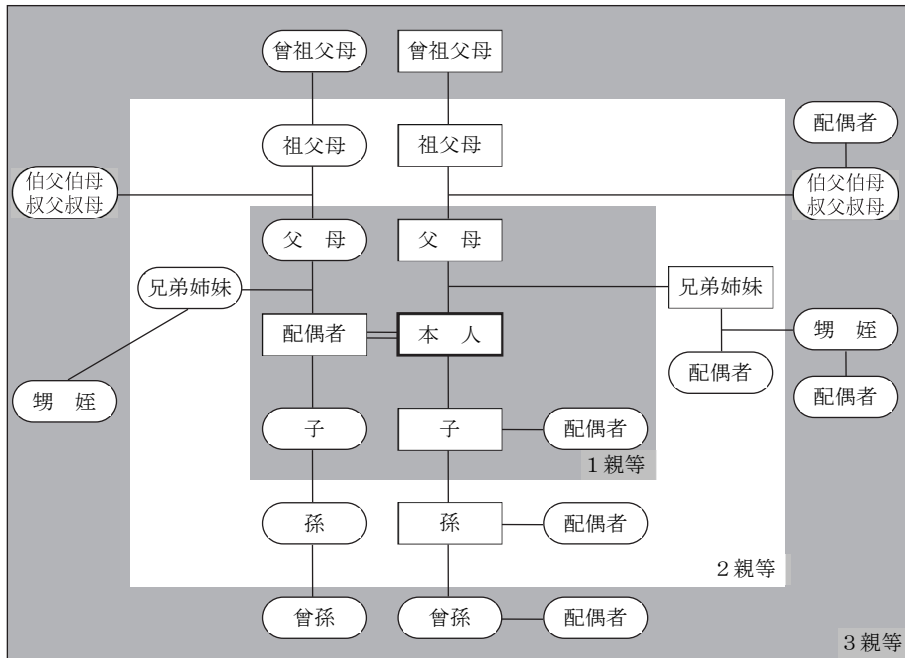
(2) 収入の判定基準

収入のある者が被扶養者として認定されるためには、次の基準により判断されます。

- | | |
|-------|--|
| 同居の場合 | …60歳未満の認定対象者の年収が130万円未満（60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は180万円未満）で、かつ被保険者の年収の2分の1未満であること。 |
| 別居の場合 | …60歳未満の認定対象者の年収が130万円未満（60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は180万円未満）でかつ被保険者からの援助額より少額であること。 |

一時的な収入増加と認められる場合は、事業主の証明により連続2回（連続2年）を上限として被扶養者と認定できる（2023年10月以降）。

■三親等内の親族一覧



(凡例) □ は「生計維持関係」を必要とする。

○ は「生計維持関係」と「同一世帯」を必要とする。

7 健康保険の保険料 頻出！

健康保険の一般保険料率は次のとおりです。保険料は、原則として、事業主と被保険者が折半して負担します。これを「労使折半」といいます。

・全国健康保険協会管掌健康保険の場合

$[\text{標準報酬月額} \cdot \text{標準賞与額}] \times \text{都道府県単位保険料率}$

※ 協会けんぽの保険料率は、都道府県ごとに異なる保険料率が採用されています。

・組管管掌健康保険の場合

$[\text{標準報酬月額} \cdot \text{標準賞与額}] \times 3.0\% \sim 13.0\%$

※ 組合健保の保険料率は、上記の範囲内で、健康保険組合が自主的に決めることができます。

標準報酬月額、標準賞与額のいずれにも同じ保険料率が適用されることを総報酬制といい、2003年4月から導入されています。

なお、育児・介護休業法に基づく育児休業（3歳未満の子を養育するための休業）をとっている被保険者については、本人および事業主負担分と

も申請により保険料が**免除**されます。また、月内で14日以上育休期間があれば、月末時点で復職していても免除されます。**産休期間中**（原則、産前6週間、産後8週間）の保険料についても、申請により本人および事業主負担分ともに**免除**されます。

■標準報酬月額

標準報酬月額とは、被保険者が受ける報酬の額をいくつかの区切りのよい等級に区分したもので、これをもとに毎月の保険料や給付額の算定が行われます。健康保険の標準報酬月額は第1級58,000円から第50級1,390,000円までの50等級に区分されています。

■標準賞与額

3ヵ月を超える期間の賞与から1,000円未満を切り捨てた額です。標準賞与額に関する健康保険の保険料賦課の上限額は、年間573万円です。

(参考) 健康保険標準報酬等級表

等級	標準報酬月額	報 酬 月 額	
1	58,000円	63,000円未満	
2	68,000 "	63,000円以上	73,000円未満
3	78,000 "	73,000 "	83,000 "
4	88,000 "	83,000 "	93,000 "
5	98,000 "	93,000 "	101,000 "
6	104,000 "	101,000 "	107,000 "
7	110,000 "	107,000 "	114,000 "
8	118,000 "	114,000 "	122,000 "
9	126,000 "	122,000 "	130,000 "
10	134,000 "	130,000 "	138,000 "
11	142,000 "	138,000 "	146,000 "
12	150,000 "	146,000 "	155,000 "
13	160,000 "	155,000 "	165,000 "
14	170,000 "	165,000 "	175,000 "
15	180,000 "	175,000 "	185,000 "
16	190,000 "	185,000 "	195,000 "
17	200,000 "	195,000 "	210,000 "
18	220,000 "	210,000 "	230,000 "
19	240,000 "	230,000 "	250,000 "
20	260,000 "	250,000 "	270,000 "
21	280,000 "	270,000 "	290,000 "
22	300,000 "	290,000 "	310,000 "
23	320,000 "	310,000 "	330,000 "
24	340,000 "	330,000 "	350,000 "
25	360,000 "	350,000 "	370,000 "
26	380,000 "	370,000 "	395,000 "
27	410,000 "	395,000 "	425,000 "
28	440,000 "	425,000 "	455,000 "
29	470,000 "	455,000 "	485,000 "
30	500,000 "	485,000 "	515,000 "
31	530,000 "	515,000 "	545,000 "
32	560,000 "	545,000 "	575,000 "
33	590,000 "	575,000 "	605,000 "
34	620,000 "	605,000 "	635,000 "
35	650,000 "	635,000 "	665,000 "
36	680,000 "	665,000 "	695,000 "
37	710,000 "	695,000 "	730,000 "
38	750,000 "	730,000 "	770,000 "
39	790,000 "	770,000 "	810,000 "
40	830,000 "	810,000 "	855,000 "
41	880,000 "	855,000 "	905,000 "
42	930,000 "	905,000 "	955,000 "
43	980,000 "	955,000 "	1,005,000 "
44	1,030,000 "	1,005,000 "	1,055,000 "
45	1,090,000 "	1,055,000 "	1,115,000 "
46	1,150,000 "	1,115,000 "	1,175,000 "
47	1,210,000 "	1,175,000 "	1,235,000 "
48	1,270,000 "	1,235,000 "	1,295,000 "
49	1,330,000 "	1,295,000 "	1,355,000 "
50	1,390,000 "	1,355,000円以上	

8 健康保険の保険給付 頻出！

健康保険	保 険 事 故						備 考
	疾病	負傷	障害	出産	老齡	死亡	業務外
	○	○	—	○	—	○	

健康保険は、**業務外の事由**による疾病・負傷、死亡、出産に対して、保険給付を行ないます。被保険者だけでなく、被扶養者も保険給付を受けることができます。ただし、被扶養者には、休業の場合に給付される傷病手当金、出産手当金は支給されません。

給付内容	疾 病 負 傷	① 療養の給付 ② 療養費 ③ 保険外併用療養費 ④ 高額療養費 ⑤ 高額介護合算療養費 ⑥ 傷病手当金 ⑦ 入院時食事療養費 ⑧ 入院時生活療養費 ⑨ 訪問看護療養費 ⑩ 移送費
	出 産	① 出産育児一時金 ② 出産手当金
	死 亡	① 埋葬料（費）

(1) 療養の給付（被扶養者は家族療養費）

被保険者の業務外の事由による疾病・負傷については、保険医療機関または保険薬局等により、現物給付（直接の療養を与える方式）で行なわれます。ただし、療養に要した費用の一部を「**一部負担金**」として保険医療機関・保険薬局に支払います。

■一部負担金の割合

年齢	所得層	自己負担割合
70歳以上	現役並み所得者	3割
75歳未満	一般所得者	2割
小学校入学後から70歳未満		3割
0歳から小学校入学前まで		2割

(2) 療養費

旅行中に病気になったり、不慮の事故で近くの病院に担ぎ込まれたりした場合等で、保険証を持っていない時は、医療費の全額を自分で支払います。しかし、後で申請して保険者から、一定金額の払い戻しを受けることができます。この給付を療養費といいます。

(3) 高額療養費 **頻出！**

医療費の3割相当額だけを自己負担すればよいといっても、特殊な病気や長期療養・入院をした時は、高額な自己負担をすることもあります。そのような負担を軽くするために、**一定の金額（自己負担限度額）を超えた部分が払い戻される「高額療養費制度」**があります。

高額療養費の対象となるのは、健康保険扱いにおける自己負担分であり、**入院時の食事代、差額ベッド代などは含まれません。**

高額療養費の算定は各月（1月から12月まで）ごと、同一の診療ごと、同一の医療機関ごと（外来・入院別、医科・歯科別、総合病院では各科別など）に行われ、**21,000円以上**のもの（70歳以上の方は受診者別、入院・通院別で全部の自己負担額）が対象となります。

自己負担限度額は、70歳以上75歳未満と70歳未満に分かれており70歳未満の被保険者の場合、所得により5区分になっています。

<70歳未満の人／1ヵ月当たりの自己負担限度額>

所得区分	医療費の自己負担限度額
① 標準報酬月額 83万円以上	$252,600円 + (総医療費 - 842,000円) \times 1\%$
② 標準報酬月額 53万～79万円	$167,400円 + (総医療費 - 558,000円) \times 1\%$
③ 標準報酬月額 28万～50万円	$80,100円 + (総医療費 - 267,000円) \times 1\%$
④ 標準報酬月額 26万円以下	57,600円
⑤ 低所得者 (被保険者が住民税 の非課税者など)	35,400円

(例) 医療費の全体額が100万円の場合 (標準報酬月額が28万～50万円の被保険者の場合)

- ① 窓口で支払う金額……100万円×3割=30万円
 ② 自己負担限度額……80,100円+(100万円-267,000円)×1%
 =87,430円
 ③ 高額療養費として払い戻される額…30万円-87,430円=212,570円

【図解】

① 30万円 (自己負担金)	
② 87,430円	③ 212,570円 (高額療養費)

なお、70歳未満の人の入院・外来診療については、同一月・同一医療機関の窓口での支払いは、限度額適用認定証を医療機関に提示することで自己負担限度額までとなります (高額療養費の現物給付化)。

(4) 傷病手当金 頻出!

傷病手当金は、被保険者が病気・ケガで仕事を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に、休業中の生活を保障するために支給されるものです。

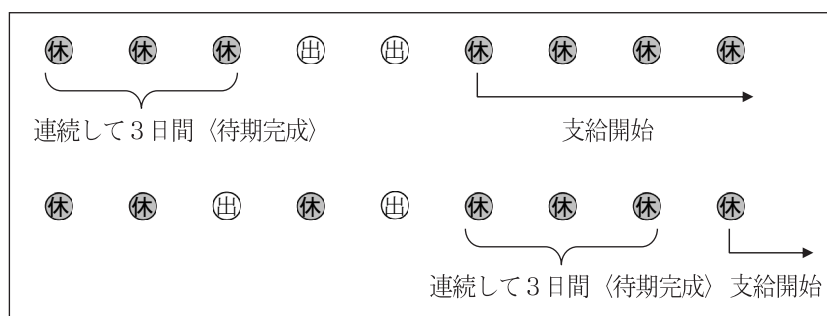
① 支給要件

支給要件は、次のア)～エ)を全て満たすことが必要です。

- ア) 病気・ケガのための療養中のとき
 イ) 療養のために仕事に就けなかったとき
 ウ) 原則として、給料等をもらえないとき
 エ) 続けて3日以上休んだ場合※

※ 休業した日から継続した3日間の待期期間は支給されません。4日以上休業した場合、4日目から支給されます。

■傷病手当金の支給例



② 支給される額

傷病手当金として支給される額は、休業1日につき「支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準報酬月額を平均して30日で割った額の3分の2」相当額です。なお、事業主から報酬を受けられる場合は、その報酬の額を控除した額が傷病手当金として支給されます。

③ 支給される期間

傷病手当金が支給される期間は、支給されることとなった日から、通算して1年6ヵ月間（途中の不支給期間を除く）。

④ 退職後も支給される要件（下記のすべての要件を満たす必要がある）

- ・退職日まで被保険者期間が継続して1年以上
- ・退職日の前日まで連続して3日以上出勤せず、退職日も出勤していない
- ・引き続き労務不能（同一の病気）

(5) 出産育児一時金（被扶養者は家族出産育児一時金） **頻出！**

被保険者が出産（妊娠4ヵ月以上）をしたときは、1児ごとに50万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関で出産した場合は48万8,000円）が、出産育児一時金として支給されます。被扶養者が出産した場合には、被保険者に家族出産育児一時金として50万円（産科医療補償制度に加入していない医療機関で出産した場合は48万8,000円）が支給されます。夫婦がともに被保険者である場合は、妻に支給される。多生児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます（たとえば、双生児の場合は2人分）。

(6) 出産手当金 **頻出！**

出産のため仕事を休み、事業主から十分な報酬が受けられなかった時には、出産手当金が支給されます。支給されるのは、出産の日以前42日（双児以上の場合は98日）から、出産の日後56日間までの間で仕事を休んだ日数分。出産の日が出産予定日より遅れた場合は、その遅れた期間も支給されます。

出産手当金の額は、休業1日について「支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準報酬月額の平均を30日で割った額の3分の2」相当額です。なお、事業主から報酬を受けられる場合は、その報酬の額を控除した額が出産手当金として支給されます。



(出産予定日より遅れた場合) 出産手当金 = 42日 + α 日 + 56日

(7) 埋葬料・埋葬費・家族埋葬料 **頻出!**

被保険者が死亡したときは、一律 **5万円** の埋葬料が支給されます。

死亡した被保険者に家族がいない時は、実際に埋葬を行なった人に、埋葬料の額の範囲内で埋葬にかかった費用が埋葬費として支給されます。

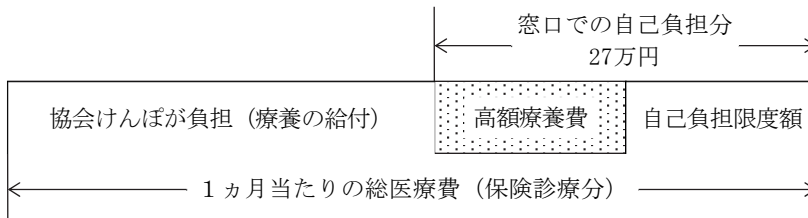
被扶養者が死亡した場合には、被保険者に対して **5万円** の家族埋葬料が支給されます。

ケーススタディ

圭一さんの弟の修二さん（53歳・会社員）は、病気療養のため2025年2月に24日間入院した。退院する際に支払った保険診療分の医療費（窓口での自己負担分）が27万円であった場合、下記＜資料＞に基づく高額療養費として修二さんに支給される額（多数該当は考慮しない）として、正しいものはどれか。なお、修二さんは全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の被保険者であり、修二さんの標準報酬月額が41万円であるものとする。また、病院に「健康保険限度額適用認定証」の提示はしていないものとし、同月中に＜資料＞以外の医療費はないものとする。

＜資料＞

[2025年2月分の高額療養費の算定]



[医療費の1ヵ月当たりの自己負担限度額（70歳未満の人）]

所得区分	自己負担限度額（月額）
① 標準報酬月額 83万円以上	252,600円＋（総医療費－842,000円）×1％
② 標準報酬月額 53万円～79万円	167,400円＋（総医療費－558,000円）×1％
③ 標準報酬月額 28万円～50万円	80,100円＋（総医療費－267,000円）×1％
④ 標準報酬月額 26万円以下	57,600円
⑤ 低所得者 （住民税非課税者等）	35,400円

1. 80,130円
2. 86,430円
3. 170,820円
4. 183,570円

正解 4

修二さん（53歳）の自己負担割合は3割である。窓口で支払った医療費が27万円であるので、総医療費は27万円÷0.3＝90万円となる。また修二さんは標準報酬月額が41万円で、＜資料＞③標準報酬月額28万円～50万円に該当し、自己負担限度額は以下の通りとなる。

$80,100\text{円} + (90\text{万円} - 267,000\text{円}) \times 1\% = 86,430\text{円}$ …自己負担限度額

・高額療養費＝窓口での自己負担分－自己負担限度額

$= 27\text{万円} - 86,430\text{円} = \underline{183,570\text{円}}$

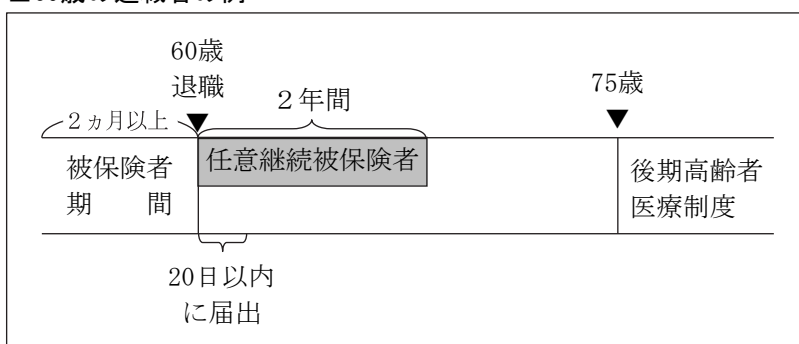
9 任意継続被保険者 頻出！

(1) 任意継続被保険者とは

退職して被保険者の資格を失ったときは、一定の条件のもとに個人の希望により被保険者として継続することができます。これにより加入した者を「任意継続被保険者」といいます。任意継続被保険者となれる期間は**2年間**です。ただし、保険者に申し出ることにより2年以内でも、国保等に切り替えのために任意で資格喪失できる。

在職中に全国健康保険協会管掌健康保険に加入していた場合は退職後も全国健康保険協会管掌健康保険に、在職中に組保管掌健康保険に加入していた場合は退職後も引続きその組保管掌健康保険に加入します。

■60歳の退職者の例



(2) 任意継続被保険者となるための要件

次の①と②の要件を満たす必要があります。

- ① 被保険者でなくなった日までに、**継続して2ヵ月以上**の被保険者期間があること。
- ② 被保険者でなくなった日から**20日以内**に被保険者になるための申請をすること。

※申請先

＜全国健康保険協会管掌健康保険に加入していた場合＞

被保険者の住所地を管轄する全国健康保険協会の都道府県支部

＜組保管掌健康保険に加入していた場合＞

所属していた健康保険組合

(3) 保険料

在職中の保険料は労使折半負担ですが、任意継続被保険者の保険料は**全額自己負担**となります。

標準報酬月額（協会けんぽの場合は、①、②のうち少ないほう※）
× 保険料率

① 当該任意継続被保険者が被保険者の資格を喪失したときの標準報酬月額。

② 前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日における当該任意継続被保険者の属する保険者が管掌する全被保険者の標準報酬月額を平均した額を報酬月額とみなしたときの標準報酬月額。

※組合管掌健康保険については、健康保険組合ごとに①と②いずれか選択可能。

(4) 給 付

任意継続被保険者である間は、原則として、在職中の被保険者が受けられる保険給付と同様の給付を受けることができます。ただし、**出産手当金と傷病手当金は支給されません**（1年以上被保険者であった者で、資格喪失時に傷病手当金または出産手当金の支給を受けている場合には、継続してその給付を受けることができます）。

4 国民健康保険（国保）



「地域医療保険」や「住民保険」とも呼ばれている

Theme

1 国民皆保険

国民健康保険法においては、1948年に組合運営から市町村公営への移行が進められ、1958年全市町村に国民健康保険事業の実施を義務づける等法律の全面改正が行われました。こうして、1961年には、全市区町村において国民健康保険事業が実施されることとなり、**国民皆保険**が実現しました。

これにより、全国民が何らかの医療保険制度に加入することとなり、個々に対応する保険料の負担をもとに一定の医療を受けることができるようになりました。

2 保険者

都道府県と市区町村が運営するものと**国民健康保険組合**が運営するものの2つに分けられます。

国民健康保険組合は、都道府県と市区町村が行なう国民健康保険事業に支障がない場合に限って設立が認められるもので同種の事業または業務に従事する300人以上の人で組織されます。その業種は、医師、歯科医師、薬剤師、助産師、食品販売業、酒販売業、土木建築業、理容美容業、浴場業、弁護士などです。

3 国民健康保険へ加入する人（被保険者）

都道府県と市区町村が行なう国民健康保険には、健康保険など職域保険の被保険者とその被扶養者や生活保護を受けている世帯、原則75歳以上の後期高齢者医療制度の被保険者などを除いて、その市区町村に住所がある人はすべて加入しなければならない（**強制加入**）ことになっています。具体的には、自営業者や老齢（退職）年金を受けられる会社員を辞めた75歳未満の者などが該当します。加入手続きは居住地区の市町村役場で行ないます。

- ① 国民健康保険は、世帯単位で加入し、世帯主がその届け出をします。
- ② 都道府県と市区町村が実施する国保では、大人や子どもの区別がなく、一人ひとりが被保険者となり、被扶養者という概念は存在しません。つまり、国民健康保険に加入する人の全員が被保険者となります。

4 保険料

- ・保険料（税）額は、**市区町村ごと**にその財政事情に応じて決められています。
- ・算定方法は加入世帯ごとに、所得割、資産割、被保険者均等割、世帯別平等割を組合わせて計算されます。
- ・保険料の全額が被保険者負担となります。
- ・各年度の保険料（税）には、最高限度額が定められています。

5 給 付

国民健康保険	保 険 事 故						備 考
	疾病	負傷	障害	出産	老齢	死亡	非被用者
	○	○	—	○	—	○	

国民健康保険においては、健康保険の取扱と異なり、**業務上外を問わず**、疾病・負傷、死亡、出産に関して保険給付を行います。

国民健康保険での診療を受ける際には、世帯主・家族とも、医療費の一定割合を一部負担金として支払います。**負担割合は、健康保険と同じです。**

また、都道府県と市区町村が実施する国保では傷病手当金・出産手当金は支給されません。

給付内容	疾 病 負 傷	① 療養の給付 ② 療養費 ③ 保険外併用療養費 ④ 高額療養費 ⑤ 高額介護合算療養費 ⑥ 入院時食事療養費 ⑦ 入院時生活療養費 ⑧ 訪問看護療養費 ⑨ 移送費 ⑩ 特別療養費
	出 産	① 出産育児一時金
	死 亡	① 埋葬料（費）

5 後期高齢者医療制度

★★★

後期高齢者医療制度は、原則75歳以上の人を対象である

Theme

1 後期高齢者医療制度

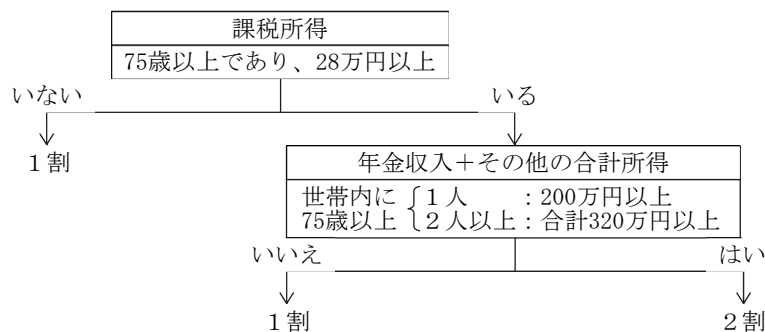
2008年4月、新たな高齢者医療制度として、従来の「老人保健制度」に代わり「後期高齢者医療制度」が創設されました。**75歳**になると、それまで加入していた国民健康保険や健康保険から脱退し、**全員**、後期高齢者医療制度の被保険者となります。後期高齢者医療制度には、被扶養者という概念がないため、健康保険の被保険者が75歳になり後期高齢者医療制度の被保険者となった場合、その者に扶養されていた75歳未満の者は、国民健康保険などに加入することになります。

2 後期高齢者医療制度の概要 頻出！

項 目	内 容
実施の主体	都道府県高齢者医療広域連合および市区町村 ※ 後期高齢者医療制度を運営するのは都道府県ごとにおかれた高齢者医療広域連合で、全ての市区町村が加入しています。
医療の対象者	75歳以上の者 (65歳以上75歳未満の者で、一定の障害状態である旨の広域連合の認定を受けた者を含む。)
医療等の内容	①療養の給付 ②療養費 ③入院時食事療養費 ④入院時生活療養費 ⑤保険外併用療養費 ⑥訪問看護療養費 ⑦移送費 ⑧高額療養費 ⑨特別療養費 ⑩高額介護合算療養費
保 険 料	保険料は、原則として 年金から天引き して徴収されます。 ※ 保険料の額は、所得割と被保険者均等割の合計額です。軽減策も実施されています。 ※ 一定の要件を満たす人は、口座振替による支払いも可能です。
窓口負担割合	1割～3割 （2割負担者は、2025年9月末まで外来の負担増を最大で月3千円とする配慮措置）

窓口負担割合（2022年10月1日施行）

住民税課税所得145万円以上の者がいる場合は、世帯全員が**3割**負担



索引

【英数字】

2025年度の年金額	
〔1956年4月2日以降生まれ〕	150
3号分割制度	184
65歳からの老齢厚生年金	158
AB L（アセット・ベースト・	
レンディング）	233
B/S	217
iDeCo	201
iDeCo+（イデコプラス・	
中小事業主掛金納付制度）	201
P/L	220

【い】

育児休業給付	128
育児時短就業給付	129
遺族基礎年金	175
遺族厚生年金	178
遺族補償給付	118
一部繰上げ返済	46
一部負担金	92
一般教育訓練	125
一般財形貯蓄	33
インパクトローン	233

【う】

受取手形	218
売上総利益	222
売掛金	218

【え】

営業利益	222
------	-----

【か】

会計期間	216
介護休業給付	127
介護認定審査会	109
加給年金	163, 164
各種係数	17
学生納付特例制度	143
確定給付企業年金	195
確定拠出年金	198

可処分所得	12
家族出産育児一時金	95
合算対象期間（カラ期間）	153
寡婦年金	176
元金均等返済	44, 45, 46
勘定	223
間接金融	232
元利均等返済	44, 45, 46

【き】

基礎年金拠出金	139
基本手当	121
キャッシュ・フロー計算書	230
キャッシュフロー表	8
休業補償給付	117
給付制限	123
教育一般貸付	39
教育訓練給付	125
教育資金	26
協会けんぽ	85
業務災害	114

【く】

組合管掌健康保険	85
組合健保	85
クラウドファンディング	234
繰上げ支給	151, 159
繰上げ返済	45
繰下げ支給	151, 159
クレジットカード	57

【け】

経過的寡婦加算	180
経常利益	222
決算書	227
現価係数	18
健康保険制度	85
減債基金係数	19

【こ】

合意分割制度	185
高額介護サービス費	106

高額療養費	93
後期高齢者医療制度	84, 103
後見	70
厚生年金基金	194
厚生年金保険	145
公的介護保険制度	104
高等学校等就学支援金制度	42
高等教育の修学支援新制度	41
高齢求職者給付金	124
高齢雇用継続基本給付金	127
高齢雇用継続給付	126
高齢再就職給付金	127
コード決済	59
国保	101
国民皆年金	136
国民健康保険	101
国民年金	134
国民年金基金	208
国民年金の被保険者	137
個人バランスシート	15
雇用継続給付	126
雇用保険制度	120

【さ】

財形住宅貯蓄	33
財形住宅融資	54
財形制度	32
財形年金貯蓄	33
在職老齢年金	166
財政検証	150
裁定請求	186

【し】

資金調達	232
死亡一時金	177
資本回収係数	20
社会保障制度	81
終価係数	18
住宅取得資金	30
住宅ローン	43
住宅ローンの借換え	51
受給資格期間	152
出産育児一時金	95
出産手当金	95
出生後休業支援給付	129

出生時育児休業	129
純資産（資本）	219
障害基礎年金	170
障害給付	168
障害厚生年金	172
障害補償給付	117
奨学金	40
小規模企業共済制度	210
小規模事業者経営改善資金 （マル経融資）	234
少人数私募	233
傷病手当金	94
所得連動返還方式	40
仕訳	225
申請免除	142
信用保証協会保証付融資 （マル保融資）	233

【せ】

成年後見制度	69
成年後見登記制度	72
世代間扶養	136
全国健康保険協会管掌健康保険	85
専門実践教育訓練	126

【そ】

増資	233
総報酬制	158
損益計算書	222, 229

【た】

第一種奨学金	41
第三者割当増資	233
貸借対照表	228
退職金	73
第二種奨学金	41
団体信用生命保険料	31

【ち】

地域包括支援センター	111
中高齢寡婦加算	179
中小企業退職金共済	211
中小企業退職金共済（中退共）	205
直接金融	232

【つ】

追納	141, 144
通勤災害	114

【て】

定額返還方式	40
デビットカード	59
電子マネー	59

【と】

当期純利益	222
特定一般教育訓練	126
特定受給資格者	124
特定理由離職者	124
特別加入制度	118
特別支給の老齢厚生年金	160

【に】

任意加入被保険者	138
任意継続被保険者	99
認定調査（訪問調査）	109
任意後見制度	71

【ね】

年金現価係数	20
年金終価係数	19

【の】

納付猶予制度	143
--------	-----

【は】

パパ・ママ育休プラス	129
------------	-----

【ひ】

被用者年金	134
被用者年金の一元化	134
被用者保険	84
標準賞与額	90, 146
標準報酬月額	90, 146

【ふ】

付加年金	207
フラット35	55
振替加算	163, 165

【へ】

ペアローン	56
併給調整	182
平均寿命	65
平均余命	65

【ほ】

法定後見制度	70
法定免除	142
ポータビリティ	197, 201
保険料免除制度	141
保佐	70
補助	70

【ま】

埋葬料	96
マクロ経済スライド	149
マルチジョブホルダー制度	128

【よ】

要介護	110
要支援	110

【ら】

ライフイベント表	7
ライフプランニング	2

【り】

リタイアメントプラン	64
リバースモーゲージ	68
リボルビング払い	58

【ろ】

労災保険制度	113
労働者災害補償保険	113
老齢基礎年金	151
老齢基礎年金額の計算式	155

2級FP技能士（AFP）試験 ライフプランニングと資金計画 基本テキスト

2004年7月1日 初版発行
2025年6月20日 第25版第1刷発行

発行者 多田 敏男
発行所 TAC株式会社
〒101-8383
東京都千代田区神田三崎町3-2-18

©TAC2025

Printed in Japan

落丁・乱丁本はお取り替えいたします。

本書は「著作権法」によって、著作物等の権利が保護されている著作物です。
本書の一部または全部につき、無断で転載、複写されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合には、あらかじめ小社宛承諾を求めてください。



TAC