

第9章 労働保険・社会保険

1 雇用保険

雇用保険は、労働者(被保険者)が失業した場合に、再就職するまでの生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなど再就職を促進することを主な目的としています。

失業等給付のほか、雇用安定事業、能力開発事業が行われています。

(1) 適用事業所・被保険者

労働者を1人でも雇用する事業所は、その業種や事業規模のいかんを問わず、すべて適用事業所となります。(※農林水産の事業のうち一部の事業は、当分の間、任意適用事業とされています。)適用事業主に雇用されている労働者は、原則として、本人の意思にかかわらず、被保険者となります。ただし、1週間の所定労働時間が20時間未満である方や同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない方は適用除外になるなど、雇用形態により被保険者とならない場合もあります。

適用事業所であるにもかかわらず、事業主が加入を怠っていた場合は、労働者の申立により、原則2年前まで遡って加入することができます。

(2) 雇用保険マルチジョブホルダー制度

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)、かつ、2つの事業所のそれぞれの雇用見込が31日以上である場合、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができます。

(3) 保険料の負担

賃金に応じて、事業主と労働者が一定の割合で負担します。

(4) 雇用保険の受給手続

事業主は、適用労働者が離職した場合、10日以内にハローワークへ被保険者資格喪失届を提出後、速やかに当該労働者へ離職票を交付しなければなりません。当該労働者は、求職の申込みをしたうえ、離職票を提

出して受給資格証の交付を受け、失業の認定を受けます。

マルチ高年齢被保険者の資格喪失手続きは、本人が行う必要があります。

(5) 給付の種類

対象となる方や目的などによって、以下の4種類に分けられます。

給付の種類	目的
ア 求職者給付	失業者の求職活動中の生活安定
イ 就職促進給付	失業者の再就職を援助・促進
ウ 教育訓練給付	労働者の能力開発・能力向上を支援
エ 雇用継続給付	高年齢者や育児・介護休業者の雇用継続

ア 求職者給付

① 受給資格

離職の日以前2年間で通算12か月の被保険者期間※が必要です(前職等の受給していない被保険者期間は通算可)。

ただし、「倒産・解雇等により離職された方」や「期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職された方」は、離職の日以前1年間、通算6か月で受給要件を満たします(前職等の受給していない被保険者期間は通算可)。また、給付の受給については、離職票の離職理由により支給開始日が異なります。

※ 被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が1日以上、又は、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月を1か月と計算します。

■会社都合の場合

ハローワークに求職の申込みを行い、受給資格があることの認定を受けた日(離職票提出日)から通算して7日間(待期期間)経過後支給されます。

■自己都合の場合

上記の待期期間満了日から更に2か月又は3か月間は支給されません。ただし、「疾病などの正当な理由のある自己都合」とハローワークで認定された場合は、給付制限はありません。

②所定給付日数

■一般の離職者（定年退職者や自己の意思で離職した人等）

年齢	被保険者であった期間		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳未満	90日	120日	150日

■障害者等の就職困難者

年齢	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日

■特定受給資格者、特定理由離職者

倒産、解雇、いじめ等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方が「特定受給資格者」と認定されると、基本手当の所定給付日数が手厚くなったり、給付制限なしに給付されたりする場合があります。

また、有期労働契約が更新されなかった等その他やむを得ない理由で離職した方が「特定理由離職者」と認定されると同様（一部除く）の取扱いを受けることができます。

年齢	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

■高齢被保険者への高齢求職者給付金

高齢被保険者（65歳以上であって短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者とならない被保険者）が離職した場合、離職日以前の1年間に被保険者であった期間が6か月以上あるなどの条件を満

たせば、高年齢求職者給付金が一時金として、次の表のとおり支給されます。

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。

被保険者であった期間	給付金の額
1年未満	基本手当日額の30日分
1年以上	基本手当日額の50日分

■短期雇用特例被保険者への特例一時金

短期雇用特例被保険者とは、季節的に雇用される労働者で、雇用期間が4か月を超え、1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者（日雇労働被保険者を除く）です。短期雇用特例被保険者が離職した場合、離職日以前の1年間に被保険者であった期間が6か月以上あるなどの条件を満たせば、基本手当日額の40日分（暫定措置）が特例一時金として支給されます。

※ 基本手当日額は原則として離職の日の直前6か月間の毎月決まって支払われる1日当たりの賃金額を、別に定められている基本手当日額表にあてはめて決められています。

イ 就職促進給付

① 再就職手当

一定の要件に該当する基本手当の受給資格者が、所定給付日数を3分の1以上残し、安定した職業に就いた場合に支給されます。

② 就業手当

基本手当の受給資格者が所定給付日数を3分の1以上残し、かつ45日以上残して、再就職手当に該当しない職業に就いた場合、一定の要件を満たしている時に支給されます。

※上記以外にも、就職促進給付として、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費があります。

ウ 教育訓練給付

働く方の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成支援のため、一定の条件を満たす被保険者(在職者)又は被保険者であった方(離職者)に、厚生労働大臣が指定した教育訓練の受講費用の一部が給付金として支給されます。

① 「一般教育訓練」を受講・修了した方

教育訓練経費の20%(上限10万円)が支給されます。

② 「特定一般教育訓練(*1)」を受講・修了した方

教育訓練経費の40%(上限20万円)が支給されます。

*1 一般教育訓練の中で、特に就職の実現・キャリアアップの効果が高い教育訓練

③ 「専門実践教育訓練(*2)」を受講・修了した方

教育訓練経費の50%が支給されます(訓練期間が1年の場合40万円、2年の場合80万円、3年の場合120万円が上限となります)。

更に、資格取得等の上で修了日から1年以内に被保険者として就職した場合は、20%(年間上限16万円)が追加支給されます。

*2 「専門実践教育訓練」の例

看護師、歯科衛生士、栄養士などの資格取得講座、
高度IT分野など成長分野の専門的・実践的教育訓練

エ 雇用継続給付(労使協定がある場合は事業主が支給申請代行可能)

① 高年齢雇用継続給付

(高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金)

60歳時点に比べて賃金月額が75%未満に低下した状態で継続雇用されている場合で、被保険者であった期間が5年以上の60歳以上65歳未満の被保険者に対して支給されます。

なお、特別支給の老齢厚生年金(在職老齢年金)の支給を受けながら、同時に高年齢雇用継続給付を受けている期間については、年金の一部が支給停止される場合があります。

② 育児休業給付

■育児休業給付金

原則1歳(一定の要件に該当した場合1歳2か月、保育所に入れない場合等に限り1歳6か月又は2歳)未満の子を養育するための育児休業を取得する被保険者に対して、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月(完全月)が12か月以上あるなどの一定の要件を満たせば、休業開始時の賃金日額の67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)が育児休業中に支給されます。

なお、賃金がゼロの場合、雇用保険料は必要ありません。

■出生時育児休業給付金

子の出生日から8週間を経過する日の翌日までに期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した被保険者に対し、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月(完全月)が12か月以上あるなどの一定の要件を満たせば、休業開始時の賃金日額の67%が支給されます。

③ 介護休業給付

家族を介護するための介護休業を取得する被保険者に対して、休業開始前の2年間に完全月が12か月以上あれば、休業前の賃金の67%が支給されます。

★★問い合わせ先★★

管轄の**公共職業安定所**(ハローワーク)(P127参照)

2 雇用保険を受給できない方への求職者支援制度

雇用保険を受給できない求職者の方(受給を終了した方を含む)が、ハローワークの支援により職業訓練を受講する場合、職業訓練期間中の生活支援のための給付(職業訓練受講給付金)を受けることができます。

(1) 支援の対象となる方

次の全ての要件を満たす方が対象です。

- ア ハローワークに求職の申込みをしていること
- イ 雇用保険被保険者や雇用保険受給者でないこと
- ウ 労働の意思と能力があること
- エ 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

(2) 支給要件

対象者が申請し、ハローワークの指示を受けて職業訓練を受講し、次の要件を全て満たしていれば支給されます。

- ア 本人収入が月8万円以下
- イ 世帯(※)の収入が月25万円以下
 - ※世帯=本人のほか、同居のまたは生計を一にする別居の配偶者、子及び父母
- ウ 世帯の金融資産が300万円以下
- エ 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- オ 全ての訓練実施日(やむを得ない理由が認められた場合は8割以上)に出席している
- カ 世帯に同時にこの給付金を受給している訓練受講者がいない
- キ 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない
- ク 前に給付金を受けてから6年以上を経過している

(3) 求職者支援資金融資

「職業訓練受講給付金」を受給していても、その給付金だけでは生活費が不足する場合には、希望に応じて、労働金庫の融資制度を利用することができます。

★★問い合わせ先★★

住所地管轄の**公共職業安定所**(ハローワーク)(P127参照)

3 労災保険

労災保険は、労働者が業務上、あるいは通勤中に負傷したり、病気になった場合、また障害が残ったり、死亡した場合に必要な給付を行い、被災労働者に対する補償を確実にする「事業主のための保険」です。保険料は事業主が全額負担します。このほか、業務災害の予防事業、被災労働者やその家族の福祉などを図る労働福祉事業を行っています。

(1) 適用事業所・適用労働者

原則として、一人でも労働者を使用するすべての事業所に適用され、そこに働く人は、常用、臨時、パートタイム労働者などの雇用形態に関係なくすべて適用労働者になります。また、一人親方やその他自営業者などが加入できる特別加入制度※もあります。

労働災害を受けたのに、使用者が労災保険の手続きをしてくれないときには、労働基準監督署に申し出ることができます。

※ 自転車を使用して貨物運送事業を行う者、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師など特別加入できる対象が広がっています。

(2) 給付の種類（※業務災害の場合に、（補償）の文言が給付名に加わります。）

ア 療養（補償）給付—負傷したとき、病気になったとき（無料）

イ 休業（補償）給付—療養のため休業し、賃金が受けられないとき
4日目以降給付基礎日額の60%（※）

業務災害の場合、休業の初日から3日間（待期間）は、使用者が休業補償を行います。

ウ 障害（補償）給付—障害が残ったとき（障害年金、障害一時金）

エ 遺族（補償）給付—死亡したとき（遺族年金、遺族一時金）

オ 介護（補償）給付—上記の障害給付又は傷病年金を受給し、介護を受けるとき（身体障害療護施設等に入所している場合は支給されません）

カ 葬祭料（葬祭給付）—葬祭を行うとき

キ 傷病（補償）年金—療養を始めてから、1年6か月を経過しても治らないとき（傷病等級第1級～第3級）

- ※ イ 休業(補償)給付には、休業特別支給金(給付基礎日額の20%)が付加して支給されます。
- ※ ウ 障害(補償)給付、エ遺族(補償)給付、キ傷病(補償)給付にも支給要件に応じて特別支給金(障害特別支給金、遺族特別支給金、傷病特別支給金等)が付加して支給されます。

(3) 消滅時効

給付の種類によって、請求権が時効により消滅する期間は次のようになります。

- ・2年 療養(補償)給付、休業(補償)給付、介護(補償)給付、葬祭料(葬祭給付)
- ・5年 障害(補償)給付、遺族(補償)給付

★★問い合わせ先★★

管轄の労働基準監督署(P124参照)

4 健康保険

健康保険は、労働者(被保険者)やその家族(被扶養者)が仕事や通勤以外で病気、ケガ、死亡をした場合や、出産をした場合に、必要な医療給付や手当金などを支給し、労働者やその家族の生活の安定を図る制度です。

(1) 適用事業所

ア 強制適用事業所 (○強制適用 ×任意適用)

規模	5人以上		5人未満	
経営形態	法人経営	個人経営	法人経営	個人経営
適用業種	○	○	○	×
非適用業種	○	×	○	×

- ※ 個人経営の農林水産業及び旅館・飲食店・クリーニング・理容等のサービス業以外はほとんど適用業種です。

イ 任意適用事業所

強制適用事業所以外の事業所であっても、従業員の半数以上が同意し、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けると適用事業所となります。

(2) 適用労働者（被保険者）

原則として、適用事業所に働く人は他の医療保険の適用を受ける人を除き、全て適用されます。パートタイム労働者も1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上であれば適用されます。

また、勤務時間・勤務日数が常時雇用者の4分の3未満でも次のア～オのすべてに該当する場合は適用されます。

- ア 週の所定労働時間が20時間以上
- イ 月額賃金8.8万円以上
- ウ 2か月を超える雇用の見込みがある
- エ 学生ではない
- オ 以下のいずれかの場合

- ・従業員数が101人※以上の企業(特定適用事業所)
- ・従業員数が100人以下の企業で労使合意がなされている。

なお、臨時・日雇労働者などは日雇特例被保険者として、一般と異なった取扱いがされます。

※ 令和6年10月からは、従業員数が51人以上の企業に拡大されます。

(3) 保険料の負担

原則として、賃金に応じて決められた額を、事業主と労働者が半額ずつ負担します。ただし、事業主の届け出により、「産前産後休業中」及び「育児休業等の期間中」の保険料は、厚生年金保険料と合わせて免除され、被保険者及び事業主の保険料は徴収されません。

(4) 任意継続

退職日まで2か月以上健康保険に加入していると加入できます。なお、資格喪失日(退職日の翌日)から20日以内の申請が必要です。

(5) 傷病手当金

私傷病で働くことができず、会社を連続する3日を含み4日以上仕事を休んだ場合、4日目以降標準報酬日額の3分の2に相当する額が通算1年6か月の範囲内で支給されます。(支給額が調整されることがあります。)

資格喪失の前日まで継続して1年以上被保険者であった者で、資格喪失の際、傷病手当金を受けているか、または、支給要件を満たしている者は引き続き支給を受けられます。

★★問い合わせ先★★

加入している**健康保険組合**又は**全国健康保険協会**(P130参照)

5 厚生年金保険

厚生年金保険は、会社や工場などで働く労働者が年をとって働けなくなったり、障がい者となったり、死亡した場合に年金や手当金を支給し、労働者やその家族の生活の安定を図る制度です。

(1) 適用事業所

船舶が強制適用事業所になるほかは、健康保険と同じです。

(2) 適用労働者

原則として、適用事業所に働く70歳未満の人は他の年金制度が適用される人を除いて、すべて適用されます。

パートタイム労働者も健康保険と同様の要件を備えていれば適用されます。船員を除いて臨時・日雇労働者などは、国民年金の適用とされる場合があります。

(3) 保険料の負担

健康保険と同様です。

★★問い合わせ先★★

年金事務所(P131参照)