

## 第8章 労働保険・社会保険

### 1 雇用保険（雇用保険法）

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、育児休業等給付のほか、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

原則として労働者を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、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（暫定任意適用事業）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（令和10年10月1日から、10時間未満。以下同じ。）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

失業等給付(ア～エ)及び育児休業等給付(オ)には、次のような種類があります。

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・介護休業者の雇用継続
オ 育児休業等給付	育児をする労働者の職業生活の円滑な継続

#### 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。

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年間で通算6か月の被保険者期間があれば受給要件を満たします。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や給付期間が異なります。

※ 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た期間に賃金支払いの基礎となった日数が11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(完全月)を1か月と計算します。

(前職等の受給していない被保険者期間は通算可)

## ■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)は、基本手当の支給はありません。この期間が満了すれば、離職理由による給付制限の対象とはならないため、基本手当の支給が開始されます。失業の手続きをした後、通常、最初の失業認定日に失業の認定を受けることで、支給日数を踏まえた給付が行われます。

## ■自己都合の場合

通算7日間の待期期間満了の翌日から原則1か月間は給付制限のため基本手当は支給されません。ただし、「自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を受けた場合」や「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

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。

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

### ■ 特定理由離職者

- ・「有期労働契約の更新を希望したにもかかわらず、更新されなかった」という理由で離職した方が「特定理由離職者」と認定されると、上記「■ 特定受給資格者」と同様の取扱いを受けることができます(令和9年3月31日までの離職に限る(8年4月1日現在)。)。
- ・「正当な理由のある自己都合により離職した方」は、給付日数は「■ 一般の離職者」と同一です(給付制限なし)。

### ※ 国民健康保険料(税)の軽減(非自発的失業者)

65歳未満の特定受給資格者又は特定理由離職者が国民健康保険に加入する場合は、国民健康保険料(税)が軽減されることがあります。

☆☆問い合わせ先 お住まいの市区町村国民健康保険担当課

### ■ 高年齢被保険者への高年齢求職者給付金

高年齢被保険者(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 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。

※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、広域求職活動費等があります。

### 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。さらに、資格取得の上で、訓練修了日の翌日から1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された方または訓練修了時点で雇用保険の被保険者として雇用されている方であって訓練修了日の翌日から1年以内に当該資格取得等をした方は、教育訓練経費の10%（上限5万円）が追加支

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%（年間上限40万円）が支給されます。

また、資格取得の上で、訓練修了日の翌日から1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された方または訓練修了時点で雇用保険の被保険者として雇用されている方であって訓練修了日の翌日から1年以内に当該資格取得等をした方は、教育訓練経費の20%（上限16万円）が追加支給されます。

さらに、追加支給の要件を満たしたうえで、訓練修了後の賃金が受講開始前と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）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

**④ 「教育訓練休暇給付金」（令和7年10月施行）**

自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に職業に関する教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する給付金です。

対 象 者：雇用保険被保険者

主な支給要件：休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること。

休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練のための無給の休暇を取得していること。

給 付 内 容：離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。

給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

## 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 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。

※ 完全月 雇用保険の被保険者であった期間のうち、休業開始日前から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11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

## オ 育児休業等給付

### ① 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年間に完全月(上記エ②※)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か月经過後は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。

### ② 出生時育児休業給付金

子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、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年間に完全月(上記エ②※)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 出生後休業支援給付金

子の出生直後の一定期間内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に最大28日間、休業開始時の賃金の13%相当額を給付します。

### ④ 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した場合に、一定の要件を満たせば、時短勤務中に支払われた賃金額の最大10%が支給されます。支給額については時短後の賃金と給付額の合計が時短前の賃金を超えないように給付率が調整されます。

## ★★問い合わせ先★★

管轄の公共職業安定所(ハローワーク)(P155参照)

## 2 雇用保険を受給できない方への求職者支援制度

### (職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)

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。

### 職業訓練受講給付金＝

職業訓練受講手当(月額10万円)＋通所手当＋寄宿手当

### (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すことが必要です。

ア 本人収入が月8万円以下

イ 世帯※の収入が月30万円以下

※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 過去6年以内に給付金の支給を受けていない

## (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★★

お住まいの住所地管轄の**公共職業安定所**（ハローワーク）(P155参照)

## 3 労災保険（労災保険法）

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、死亡した場合に被災労働者や遺族を保護するため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の労働者に労災保険の適用があります。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使用者の証明手続を行わない場合は、労働基準監督署にその旨を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）等給付**—負傷したとき、病気になったとき（原則、労災保険から全額給付）

**イ 休業（補償）等給付**—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（待期期間）は、労基法76条により使用者に休業補償を行う義務があります。

**ウ 障害（補償）等給付**—障害が残ったとき（障害（補償）等年金、障害（補償）等一時金）

**エ 遺族（補償）等給付**—死亡したとき（遺族（補償）等年金、遺族（補償）等一時金）

**オ 介護（補償）等給付**—上記の障害（補償）等年金又は傷病（補償）等年金を受給し、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 二次健康診断等給付**—一次健康診断等で脳・心臓疾患に関連する一定の項目の全てに異常所見があると認められるとき

**キ 葬祭料等（葬祭給付）**—葬祭を行うとき

- ク 傷病（補償）等年金**—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）等給付には、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）等給付、エ 遺族（補償）等給付、ク 傷病（補償）等年金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。
  - ※ カ 二次健康診断等給付は、一次健康診断等受診から3か月以内に請求する必要があります。

### （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）等給付、休業（補償）等給付、介護（補償）等給付、二次健康診断等給付（特定保健指導）、葬祭料等（葬祭給付）
- ・5年 障害（補償）等給付、遺族（補償）等給付

### ★★問い合わせ先★★

管轄の**労働基準監督署**（P150参照）

## 4 健康保険（健康保険法）

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	
事業形態	法人	個人事業主	法人	個人事業主
適用業種	○	○	○	×
非適用業種	○	×	○	×

- ※ 農林水産業、宿泊業・飲食サービス業、クリーニング業・理美容業など一部の業種を除き常時5人以上の従業員を使用する個人の事業所も適用事業所となります。

## 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、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

(残業時間は含みません。)

イ 賃金の月額が8.8万円以上(※)

(残業代、賞与、通勤手当等は含みません。)

ウ 2か月を超えて働く予定がある

エ 学生でないこと

(休学中、定時制、通信制の方などは、加入対象)

オ 以下のいずれかの事業所で働いていること(※※)

- ・ 従業員数(フルタイム+週労働時間がフルタイムの3/4以上のパート、アルバイト)が51人以上の法人・個人の事業所
- ・ 従業員数(フルタイム+週労働時間がフルタイムの3/4以上のパート、アルバイト)が50人以下で、労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所
- ・ 国・地方公共団体に属する事業所

※ イ(金額要件)は、令和7年6月20日から3年以内の政令で定める日から撤廃されます。

※※ オ(企業規模要件)は、令和9年10月1日から、「51人以上」が「36人以上」に、「50人以下」を「35人以下」に改正されます。

その後も、段階的に引き下げられます。

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。

### (3) 保険料の負担

保険料の額は、標準報酬月額（賃金に応じて決められた額）に保険料率をかけて計算されます。

保険料は、被保険者（労働者）と事業主が半額ずつ負担します。

ただし、事業主の届出により、「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

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

### (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。

### (6) 出産育児一時金・出産手当金

健康保険から次の給付が受けられます。

#### ア 出産育児一時金（被保険者・被扶養者）

出産したとき1児につき50万円（在胎週数が22週に達していない若しくは、産科医療補償制度加算対象出産ではない場合は、48.8万円）

なお、退職後に出産する場合は、退職時又は出産時の保険者から出産育児一時金が支給されます。

### **イ 出産手当金（被保険者）**

産前産後に休業した期間について、1日につき標準報酬日額の3分の2(事業主からの報酬がある場合はその額を控除した額)に相当する額

## **★★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**(P157参照)及び**年金事務所**(P158参照)

## **5 厚生年金保険（厚生年金保険法）**

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**

船舶等が強制適用事業所になるほかは、健康保険と同じです。

### **(2) 被保険者（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**

標準報酬月額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、健康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。

**★★問い合わせ先★★**  
**年金事務所**(P158参照)