

働く人のための

労働保険 社会保険

はじめに

労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、私たちの生活に欠かすことのできない大切な制度です。

労働保険・社会保険に関する様々な手続きをする場合、在職中は、会社の人事労務担当者を通じて行われるのが一般的です。そのため私たちは普段、社会保険制度をあまり意識せずにいるかもしれません。

しかし本当にすべて「会社任せ」でよいのでしょうか。

社会保険制度に関する手続きの中には、給付を受ける人自らが手続きをしなければならないものもたくさんあります。社会保険制度に関する知識がなかったために、手続きが遅れたりあるいは漏れたりしてしまい、本来受けられるはずの給付が受けられなくなってしまった、というのは望ましいことではありません。そうならないためにも、労働者自身が社会保険制度の知識を持っていることが必要であると言えるでしょう。

東京都では、日頃、なかなか社会保険制度について学ぶ機会の少ない労働者及び一般都民の方を対象に、本冊子を作成しました。ご活用いただき、社会保険制度をご理解いただくうえでの一助となれば幸いです。

なお、作成にあたりまして、東京労働局、社会保険労務士 田島ひとみ先生には多大なるご尽力を賜りました。この場を借りて御礼申し上げます。

平成27年3月

東京都産業労働局雇用就業部

第1章 社会保険制度のあらまし	5
1-1 労働保険と社会保険	6

労働保険編

第2章 労働者災害補償保険（労災保険）	10
2-1 適用事業と被保険者のこと	11
・適用事業と暫定任意適用事業	11
・適用対象となる労働者	12
・労災保険の特別加入制度とは	13
2-2 労災保険料のこと	15
・労災保険料は事業主が負担する	15
・一般保険料の申告と納付（工場・事務所等の継続事業の場合）	16
・労働保険事務組合とは	17
2-3 業務災害とは	18
・業務災害とは	18
・業務上の負傷とは	20
・業務上の疾病とは	20
・脳・心臓疾患の認定基準について	21
・精神障害の労災認定について	21
2-4 通勤災害とは	25
・通勤災害と就業との関係	25
・通勤災害における住居とは	25
・通勤災害における就業の場所とは	26
・合理的な経路及び方法とは	26
・逸脱と中断	26
2-5 療養補償給付・療養給付のこと	29
2-6 休業補償給付・休業給与のこと	30
2-7 傷病補償年金・傷病年金のこと	32
2-8 障害補償給付・障害給付のこと	33
2-9 遺族補償給付・遺族給付のこと	35
2-10 葬祭料・葬祭給付のこと	38
2-11 介護補償給付・介護給付のこと	39
2-12 給付基礎日額のこと	40

目 次

・ 給付基礎日額とは	40
・ 特別加入者の給付基礎日額	41
・ 給付基礎日額は賃金水準によってスライド（改定）する	41
・ 算定基礎日額とは	42
2-13 第三者行為災害とは	44
第3章 雇用保険	47
3-1 適用事業と被保険者のこと	49
・ 適用事業と暫定任意適用事業	49
・ 適用対象となる労働者とは	49
・ 雇用保険の被保険者とならない者は	51
3-2 雇用保険への加入と脱退	53
・ 被保険者資格取得手続きのながれ	53
・ 被保険者資格喪失手続きのながれ	54
・ 被保険者資格の確認方法	55
・ 雇用保険の遡り加入	57
3-3 雇用保険の保険料	58
・ 一般保険料の算定	58
・ 高年齢労働者の雇用保険料は免除される	59
・ 印紙保険料の納付	59
3-4 求職者給付をもらうとき	60
・ 基本手当の受給資格	60
・ 基本手当日額	62
・ 所定給付日数	63
・ 受給期間	65
・ 給付制限	67
3-5 傷病手当のこと	69
3-6 技能習得手当のこと	70
3-7 教育訓練給付のこと	71
3-8 就職促進給付のこと	75
・ 再就職手当とは	75
・ 就業促進定着手当とは	77
・ 就業手当とは	78
・ 常用就職支度手当とは	79

3-9 高年齢雇用継続給付のこと	80
3-10 育児休業給付のこと	83
3-11 介護休業給付のこと	86

社会保険編

第4章 健康保険	91
4-1 健康保険の保険者のこと	93
4-2 適用事業所と被保険者のこと	94
・ 強制適用事業所と任意適用事業所	94
・ 健康保険の被保険者とは	94
・ 健康保険の被保険者にならない者とは	96
4-3 被扶養者のこと	99
・ 夫婦ともに協会けんぽ被保険者である場合の被扶養者の認定	101
4-4 健康保険への加入と脱退	102
・ 被保険者資格取得手続きのながれ	102
・ 被保険者資格喪失手続きのながれ	104
・ 任意継続被保険者になるには	104
・ 事業主が被保険者の資格の取得・喪失手続きをとってくれないとき	106
4-5 標準報酬月額と保険料のこと	107
・ 社会保険料は月単位で納める	107
・ 標準報酬月額と標準賞与額	110
・ 任意継続被保険者の保険料	110
・ 社会保険料率	111
・ 標準報酬月額の決定方法	111
・ 産前産後・育児休業期間中の健康保険料の免除	112
4-6 病気や怪我をしたときに受けられる給付とは	114
4-7 傷病手当金のこと	121
4-8 出産にかかる給付のこと	124
4-9 埋葬したときの給付のこと	125
4-10 第三者行為によって病気や怪我をしたとき	126
第5章 厚生年金保険	127
5-1 国民年金のあらまし	129
・ 基礎年金の財源は	131

目次

・ 国民年金の被保険者	132
・ 年金をもらうには25年以上の受給資格期間が必要	135
・ 国民年金の任意加入被保険者	136
・ 国民年金保険料の納付	136
・ 保険料の減免と納付猶予	137
5-2 厚生年金保険のあらまし	139
5-3 厚生年金保険の適用事業所と被保険者のこと	141
・ 厚生年金保険の適用事業所とは	141
・ 厚生年金保険被保険者資格の取得及び喪失	141
5-4 厚生年金保険料のこと	143
・ 厚生年金保険料は月単位で納める	143
・ 厚生年金保険料率	143
・ 会社に厚生年金基金があるとき	145
・ 産前産後・育児休業等期間中の保険料免除	145
5-5 公的年金制度からの給付とは	147
5-6 老齢厚生年金のこと	148
・ 年金の請求	149
・ 年金の給付	149
・ 「原則25年間」の受給資格期間が短縮される特例がある	153
・ 加給年金額と振替加算	154
・ 在職老齢年金	157
・ 雇用保険との支給調整	158
5-7 障害厚生年金のこと	159
5-8 遺族厚生年金のこと	162

相談窓口はこちら

第6章 行政機関のご案内	165
6-1 労働保険・社会保険に関する不服申し立て	167
6-2 労働基準監督署	169
6-3 公共職業安定所（ハローワーク）	170
6-4 年金事務所・全国健康保険協会	171
6-5 東京都労働相談情報センター	172

本冊子をお読みいただくにあたり

冊子の作成にあたっては、できる限り最新の情報を掲載するように努めておりますが、保険料率、金額等については、法律改正により変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

第1章

社会保険制度の あらまし

1 社会保険制度のあらまし

1-1 労働保険と社会保険

保険とは、不測の出来事に備えて、社会生活を営む人が多数集まり、「共通の準備財産」をつくり、それによって個人の経済生活を安定したものにしようとするものです。共通の準備財産を作り出すために集まった人々が財貨（保険料）を拠出し、この保険料を主体としてできあがった財産を中心に一つの集団（保険集団）が組織されます。この組織によって「保険者（保険集団の運営主体）」と「被保険者（保険集団の参加者）」の関係が生じ、この関係を保険関係とよびます。保険集団が目標とし、かつ、被保険者全員に共通する（あらかじめ取り決められた）条件が生じた場合に限って「保険給付」の支払いが行われ、この共通の条件を「保険事故」とよびます（医療保険であれば「疾病」、年金であれば「老齢」など）。逆に言えば保険事故が生じない限り、保険給付は行われません。

このように、一定の保険事故に備えて多数の人が経済的な連帯関係を持ち、個人経済の危機を分散しようとするのが保険方式です。この「保険制度」には、大きく言えば、「社会保険」と「民間保険」がありますが、「社会保険」はそれぞれの保険集団がそのグループ構成員に強制加入を求めて、全国民を包みこんでいるものであり、被保険者本人のみならず事業主も保険料を負担し、国や地方公共団体も費用の一部を負担する仕組みとなっています。

病気や怪我、障害、失業、死亡といった誰にでも起こりうるトラブルを社会保険制度の枠組みの中では「保険事故」として捉え、保険事故に遭った人やその遺族が生活に困窮することがないように、労働者・国民、事業主、国がそれぞれ保険料や負担金などを出し合って、現金又は現物の給付を行うことが、**広義の社会保険制度**の役割です。

社会保険制度は、保険事故の種類によって、次の4つの分野に分けられます。

労災保険（労働者災害補償保険）

工作中や通勤途中で発生した災害によって怪我をしたり病気にかかった労働者に対して、必要な給付を行います。

雇用保険

失業や出産・育児等のために一時期会社を離れた労働者に対して、再び職場復帰することができるよう、必要な給付を行います。

健康保険

労働者・国民に対して、業務とは関係のない病気や怪我をしたときに、必要な給付を行います。

年金保険

高齢のため働けなくなったとき、体に障害を負ったとき、死亡したときなどに、労働者本人又は遺族に対して必要な給付を行います。

このうち、雇用保険と労災保険をあわせて**労働保険**といい、健康保険と年金保険をあわせて**狭義の社会保険**といいます。

第2章

労働者災害 補償保険 (労災保険)

2 労働者災害補償保険（労災保険）

労働基準法では、労働者が、業務上の災害により怪我をしたり、あるいは業務が原因で病気にかかった場合には、使用者は療養のために必要な費用を負担するよう義務付けています。

また、労働者が業務上の災害による怪我や病気の療養を理由に仕事を休んだために賃金が得られなかったときには、平均賃金の6割の休業補償を支払わなければならないこと、業務上の災害による怪我や病気が治っても、身体に障害が残ったときには、その程度に応じて障害補償をすること、業務上の災害により死亡したときには、その遺族に対して遺族補償と葬祭料を支払うことなどが義務付けられています（労働基準法(以下「労基法」といいます。)第75条～第80条)。

しかし、会社に十分な支払能力がないときや、大きな事故が起こって一度に多額の補償をしなければならなくなったときなどには、この規定どおりに労働者に対して速やかな補償を行うというのも、なかなか困難なことでしょう。

そこで、たとえ突発的に大規模な事故が起こったときでも、労働者が迅速かつ適正な保護が受けられるように、国（政府）を運営主体とする労働者災害補償保険（以下、「労災保険」といいます）の制度が定められています。労災保険は、他の社会保険と異なり、もっぱら国と事業主（使用者）の責任によって運営されている保険で、保険料も事業主のみが負担します。

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

（労働者災害補償保険法第1条）

2-1 適用事業と被保険者のこと



うちの会社は安全第一がモットーで、労働災害なんて起きたことがないんだよ。法律で決まっているから仕方がないけれど、本当は労災保険に加入する必要なんてないんじゃないかと思うんだ。



まあまあ、そう言わないで。労働災害に遭う可能性は、誰にでもあるんですよ。それに、会社の中での事故はもちろん、通勤途中でおきた事故も補償の対象になりうるんですから。

◆適用事業と暫定任意適用事業◆

一般の工場、事務所、商店など、原則として、労働者を1人でも使用する事業は、事業主及び従業員の意思にかかわらず労災保険への加入が義務付けられています（適用事業）。

ただし、農林水産業の一部の事業については、労災保険へ加入するか否かを、任意に決定することが認められています。これを、**暫定任意適用事業**といいます。

○暫定任意適用事業とは

農林水産業のうち、常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業となり、必ずしも労災保険へ加入することが義務付けられていません。ただし、農業に限り事業主が**特別加入**（P13参照）をする場合には、常時使用する労働者数が5人未満であっても適用事業となり、従業員及び家族従事者を含めて労災保険に加入しなければなりません。

なお、暫定任意適用事業であっても、雇用する労働者の過半数の者が加入を希望するときは、事業主は、都道府県労働局長に、労災保険の任意加入の申請を行わなければなりません。

事業所が労災保険の適用対象事業となる（＝保険関係が成立する）のは、国（労働基準監督署）に「労働保険関係成立届」が提出された日ではありません。例えば事業を開始した日や個人事業主だった商店においてはじめて労働者を雇い入れ

II 労災保険

た日などが、自動的に保険関係が成立した日とみなされます。

ですから、保険関係が成立した後で労働者が労働災害に遭った場合には、事業主が労災保険の加入手続きを行っていなくても、被災した労働者は労災保険法に定められた給付を受けることができます。



「事業主は労災保険に加入する義務がある」ということを知っていながら、労災保険への加入手続きを怠ったときはどうなるのかな？



事業主は、保険関係が成立した時点（最大2年度分まで）にさかのぼって労災保険に加入して、その分の労災保険料を納めなければなりません（併せて追徴金も納めなければなりません）。

それから、もしも事業主が「故意」に労災保険への加入を怠っていて、その期間中に労働災害が発生した場合は、当該災害に関して支給された保険給付額の100%、「重大な過失」の場合は、支給された保険給付額の40%が徴収されることとなります。いわば罰金のようなものですね。

◆適用対象となる労働者◆

労災保険への加入は事業所単位で行われ、同一の適用事業で使用される労働者は、すべて労災保険の適用対象になります。

労災保険法上の「労働者」とは、労働基準法上の労働者と同じです。適用事業に使用され賃金を支払われる者であれば、常用労働者だけでなく臨時雇い、日雇い、パート・アルバイト、嘱託など雇用形態にかかわらず「労働者」として労災保険法の適用対象になります。

日本国内で働く外国人労働者も、労災保険法の適用対象になります。たとえ不法就労であったとしても、労働災害が発生したときには、国籍に関わらず、労災保険から給付を受けることができます。



わが社のように小さな会社では、社長も従業員も同じように働いているし、労働災害に遭う可能性だって同じようなものだよ。それなのに、事業主だからという理由で、何の補償もされないのは、なんだか不公平だね。



労災保険法では、労働基準法上の「労働者」だけではなく、実態として労働者と同様に働いている中小企業事業主なども、労災保険へ加入することができるように「特別加入制度」を設けているんですよ。

◆労災保険の特別加入制度とは◆

労災保険は、適用事業で使用される労働者を対象にしていますから、事業主や自営業者、一人親方、家族従事者などは給付の対象にはなりません。また、海外の事業場で発生した労働災害の被災者も、原則的には労災保険の給付の対象としていません。

しかし、これらの者の中には、業務の実態や災害の発生状況などから判断して、労働者に準じて保護することが適当な者もいます。

そこで労災保険では、**特別加入制度**を設けて、労災保険本来の建前を損わない範囲で労災保険への加入を認めることとしています。



あくまで「特別に」加入を認めているものなので、労災保険料の決め方なども、一般の労働者とは異なります。
一般の労働者ならば受けられる給付が、特別加入者は受けられない、というように、給付の面でも若干違いがあるんですよ。

特別加入できる範囲

1 中小事業主等（第1種特別加入者）

常時 300 人（金融業、保険業、不動産業、小売業の場合は 50 人、卸売

業、サービス業の場合は 100 人) 以下の労働者を使用している事業主及びその者が行う事業に従事する家族従事者・役員を対象とします。

中小企業事業主の行う事業について保険関係が成立していること、その労働保険事務を労働保険事務組合 (P17 参照) に委託すること、家族従事者・役員も含めて包括して加入することなどがが必要です。

2 一人親方、その他の自営業者等 (第 2 種特別加入者)

大工・左官・とびなどのいわゆる一人親方、個人タクシー業者や個人貨物運送業者などの自営業者及びその者が行う事業に従事する家族従事者を対象とします。

一人親方等の所属する団体が特別加入の承認を得ることにより、一人親方等の団体を事業主、一人親方等を労働者とみなして労災保険の適用が受けられるようになります。

3 特定作業従事者 (第 2 種特別加入者)

特定農作業従事者、指定農業機械作業従事者、職場適応訓練従事者並びに事業主団体等委託訓練従事者、家内労働者及びその補助者、労働組合等の常勤役員、介護作業従事者等の特定作業従事者を対象としています。

上記の 2 と同様に、特定作業従事者が所属している団体を通じて労災保険が適用されます。

4 海外派遣者 (第 3 種特別加入者)

独立行政法人国際協力機構等から技術協力のために海外へ派遣される者、日本国内で行われる事業 (有期事業を除きます。) から、海外の支店、工場、現地法人、提携先企業で働くために派遣される労働者及びそのような事業でかつ常時 300 人以下の労働者を使用する事業 (金融業、保険業、不動産業、小売業の場合は 50 人以下、卸売業、サービス業の場合は 100 人以下) に代表者等 (支店長・工場長など) として派遣される者を対象とします。単に留学する者や、現地採用者は対象になりません。

2-2 労災保険料のこと



もしも私が労災保険に加入しているのなら、お給料から労災保険料が控除されるはずだと思うのですが、まだ入社したばかりからでしょうか、まだ一度も天引きされたことがないんです。



労災保険は従業員ではなく、事業主が加入するのです。
労災保険料は事業主が全額負担するので、天引きされることはないんですよ。

◆ 労災保険料は事業主が負担する ◆

国（政府）は労働保険の事業に要する費用に充てるため、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」（以下「徴収法」といいます。）に基づいて事業主等から労働保険料を徴収します。労働保険料のうち、雇用保険料は労使双方で負担しますが、労災保険料は全額事業主が負担します。

労働保険料の種類と計算方法は次のとおりです。

保険料の種類		計算方法
一般保険料	事業主が労働者に支払う賃金を基礎として算定する通常の保険料	年間労働保険料＝（1年間に労働者に支払う賃金総額）×（労災保険率＋雇用保険率） ※労働保険率は事業の種類により異なる
特別加入保険料	第1種 労災保険の中小事業者等の特別加入者についての保険料	年間労働保険料＝保険料算定基礎額×保険料率 ※保険料率・・・その使用する労働者と同一の労災保険率
	第2種 労災保険の一人親方等の特別加入者についての保険料	【一人親方等】 年間労働保険料＝保険料算定基礎額×保険料率 ※保険料率・・・それぞれの事業に定められた保険料率
		【特定作業従事者】 年間労働保険料＝保険料算定基礎額×保険料率 ※保険料率・・・それぞれの事業に定められた保険料率
第3種 労災保険の海外派遣者の特別加入者についての保険料	年間労働保険料＝保険料算定基礎額×保険料率	

※ 保険料算定基礎額・・・給付基礎日額に365を乗じたもの

※ 給付基礎日額・・・特別加入者の所得水準に見合う適正な額を申請し、都道府県労働局長が承認した額

◆一般保険料の申告と納付（工場・事務所等の継続事業の場合）◆

事業主は、「4月1日から翌年3月31日までの1年間（これを「保険年度」といいます。）に使用するすべての労働者に支払う見込賃金総額」に、一般保険料率（労災保険率＋雇用保険率）を乗じて得た金額（概算保険料）を算出して、年度当初に納付します。通常、概算保険料は1年分を一括納付しなければなりません。概算した金額が40万円以上の場合には、延納（1年分を3期に分けて納付）することも認められています。

そして保険年度の終了後には、その保険年度中に実際に支払った賃金総額をもとに確定保険料を計算して過不足を精算し、併せて次年度の概算保険料の申告・納付を行います。これを労働保険料の**年度更新**といいます。年度更新は、毎年6月1日から7月10日までのあいだに行います。

※ ここでいう「賃金」とは、賃金、給与、手当、賞与などで、名称のいかんを問わず労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいいます。一般的には労働協約、就業規則、労働契約などにより、その支給が事業主に義務付けられているものを指します。



「年度更新」のための準備は大変だけれど、正しく保険料を納めることも、事業主の義務だからね。

Point



○なぜ労災保険料は事業主負担なのか

労働基準法では、業務上の災害が発生したときには、たとえ事業主に過失はなくとも、労働者は補償を受ける権利があることを示しています。しかし、実際に災害が発生したときに、すべての事業主が被災した労働者に補償を行えるだけの資金があるとは限りません。これでは労働基準法の示す趣旨が損なわれてしまいます。

そこで、労働者の迅速かつ公平な保護を実現すると同時に、事業主の経済的負担を軽減することを目的に、労働者災害補償保険法が定められたのです。

事業主が労災保険料を全額負担しているのも、これらの趣旨を反映してのことなのです。

◆労働保険事務組合とは◆

労働保険の加入は、中小零細規模の事業にも義務付けられています。しかし、事業主が行うべき労働保険の加入手続きや、保険料の申告・納付などの事務処理は、必ずしも簡単なものとはいえず、事業主にとっては負担となることが多いようです。

そこで徴収法では、事業協同組合や商工会など中小企業の事業主によって構成された団体又はその連合団体に、事業主の委託を受けて労働保険料の徴収、納付、その他の労働保険事務を処理することを認めています。このような団体又はその連合体を労働保険事務組合と呼んでいます。

労働保険事務組合に事務処理を委託することができる事業主は、常時300人(金融業、保険業、不動産業、小売業の場合は50人、卸売業、サービス業の場合は100人)以下の労働者を使用している事業主に限られています。

○労働保険事務組合に委託するメリット

1 事務処理の軽減

事業主に代わって労働保険に関する事務手続きを行いますから、事業主の事務処理の負担が軽減されます。

2 特別加入

労災保険に加入できない法人の役員、個人事業主及びその家族従事者も、労働保険事務組合に委託することにより、労災保険に特別加入することができます(P13参照)。

3 保険料の延納(分割納付)

労働保険料は、概算保険料が40万円(労災保険か雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円)以上でなければ延納が認められませんが、労働保険事務組合に委託することにより、労働保険料の額にかかわらず、3回に分割して延納することができるようになります。



事業主が労働保険に加入しているからこそ、労働者も安心して仕事に励むことができるんですね。

2-3 業務災害とは



先日、社内で階段から足を踏み外し、下まで滑り落ちてしまいました。そのときに打撲をしてしまったのですが、恥ずかしいので、みんなには内緒で病院に通っているんです。



労働災害として申請しておけば、労災認定されたかもしれませんよ。いい機会ですから、どのようなケースが労働災害にあたるのか勉強しておきましょう。

労働者が、業務上の事由で怪我をしたり病気にかかったり、怪我が治っても障害が残ったり、死亡したりすることを、通常「業務災害に遭う」といいます。労基法第8章では、業務災害が発生したときには、事業主はたとえ過失がなくとも、被災労働者又はその遺族に対して補償の責任を負わなければならない、と示しています。

労災保険法に定める給付を受けるためには、被災労働者又はその遺族が、所定の保険給付請求書に必要事項を記載して、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければなりません。



労災保険法に基づいた給付の請求は、労働者自身が行うのが原則ですが、事業主が労働者に代わって請求手続きをすることも認められています。

被災労働者又はその遺族から請求手続きに必要な証明を求められたときには、事業主は、速やかに必要な証明をしなければならないんですよ。

◆業務災害とは◆

上述の通り業務上の事由により発生した災害のことを業務災害といいます。労働者が被った怪我や病気が業務災害であるかどうかを判断するのは労働基準監督署長ですが、業務災害であると認定されるためには、業務と傷病等とのあいだに

業務遂行性と業務起因性が認められる必要があります。



○業務遂行性とは

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態（作業中だけではなく、作業の準備行為・後始末行為、出張中などの場合にも「業務」とみなします。）にあること。

○業務起因性とは

業務と傷病等との間に因果関係が存在すること。

疾病の場合は、業務が原因で発症したかどうかの判断が難しいものもあるので、業務上の疾病（職業病）の範囲は法律で定められています。

就業時間中に発生した災害であっても、災害の発生した時間や場所、発生した状況によっては、業務外の事由による災害であるとみなす場合もあります。

一方、昼休みや休憩時間などの就業時間外に発生した災害であっても、例えば職場内施設の欠陥が原因で怪我をしたような場合などには、業務に起因する災害とみなすこともあります。



そうなんだ。それじゃ僕の場合も、業務災害として認定されたかもしれませんね。



職場内での怪我であっても、お医者さんに診てもらうほどでもない極めて軽い怪我ならば、労災申請しないことの方が多いのかもしれません。

けれども、仕事中に医師や接骨師にかかるような怪我をしたときには、必ず労災の手続きをとりましょうね。

労災保険法では、被災した労働者等が自ら保険給付の手続きを行うことが困難な場合には、事業主がその手続きができるよう助力しなければならないと規定されています。

一方、事業主は、業務災害の発生により労働者が死亡又は休業したときに、労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出することが義務付けられています。

◆業務上の負傷とは◆

一般的に、就業時間中に発生した災害については、災害の発生した時間や場所、現認者、発生状況などが明らかです。この場合の業務起因性及び業務遂行性のおもな認定基準は次のとおりです。

業務上の負傷のおもな認定基準

1 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

所定労働時間内や残業時間内に、事業場内において業務に従事しているときに発生した災害は、特段の事情がない限り、業務災害と認められます。

ただし、労働者が就業中に行った私的行為が原因であったり、故意に災害を発生させた場合、個人的な恨みなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合には、業務災害とは認められません。

2 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

休憩時間や就業時間前後に事業場施設内において、業務と関係のない私的行為によって発生した災害は業務災害として認められません。

ただし、休憩時間等であっても事業場の施設・設備の欠陥などにより発生した災害は、業務災害と認められます。

3 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出など事業場施設外において業務に従事しているときに発生した災害は、事業主の管理下を離れているものの、事業主の命令を受けて仕事をしていることから、事業主の支配下にあるとみなされます。

このような場合、仕事の場所はどこであっても、積極的な私的行為を行うなど特段の事由がなく、業務災害について特に否定すべき事情がない限り、一般的には業務災害と認められます。

◆業務上の疾病とは◆

業務上の疾病とは、事業主の支配下にある状態において有害因子にさらされたこ

とが原因で発症した疾病のことをいいます。

業務上の疾病のうち、事故による疾病を「災害性の疾病」といい、長期間にわたる業務に従事したことによって発症した疾病を「職業性の疾病」といいます。

「災害性の疾病」は、瞬間的あるいは短時間に発症しますが、「職業性の疾病」の場合、発症の原因となる有害作用等に加わった時点が明確でないなど、個々の業務起因性を立証することが困難な場合が少なくありません。このため、あらかじめ有害作用によって生じることが明らかな疾病の種類を明らかにし、一定の職業で一定の作業内容、作業環境で働いている労働者に所定の職業性疾病が発症した場合には、原則として業務上災害として取り扱うこととしています。このような疾病を職業病といいます。

◆脳・心臓疾患の認定基準について◆

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等による要因により形成され、それが徐々に進行及び増悪して、あるとき突然に発症するといわれています。

しかし、業務による明らかな過重負荷（発症直前の異常な出来事、短期間の過重業務、長期間（発症前おおむね 6 か月間）の過重業務）が加わることによって、血管病変等がそのような自然経過を超えて著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症する場合があります。そこで、厚生労働省では「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準」を示し、そのような経過をたどって発症した脳・心臓疾患については、業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因する疾病として取り扱うこととしています（P23 参照）。

◆精神障害の労災認定について◆

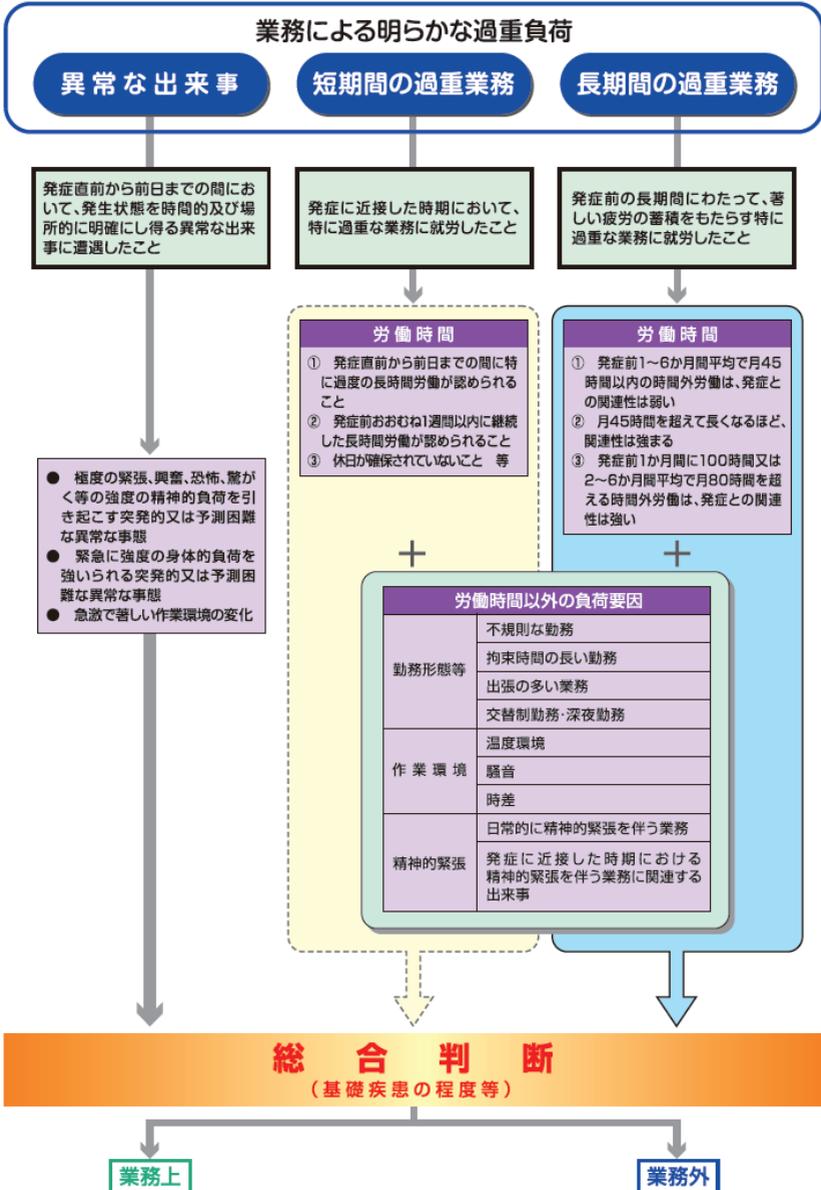
近年、仕事のストレス（業務による心理的負荷）が原因で精神障害になった、あるいは自殺したとして労災申請されるケースが増えています。

厚生労働省では、精神障害等の労災請求事案の業務上・外を判断するため、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の認定基準」を示し、心理的負荷による精神障害あるいは自殺が、どのような判断によって労災認定されるのかを例示

II 労災保険

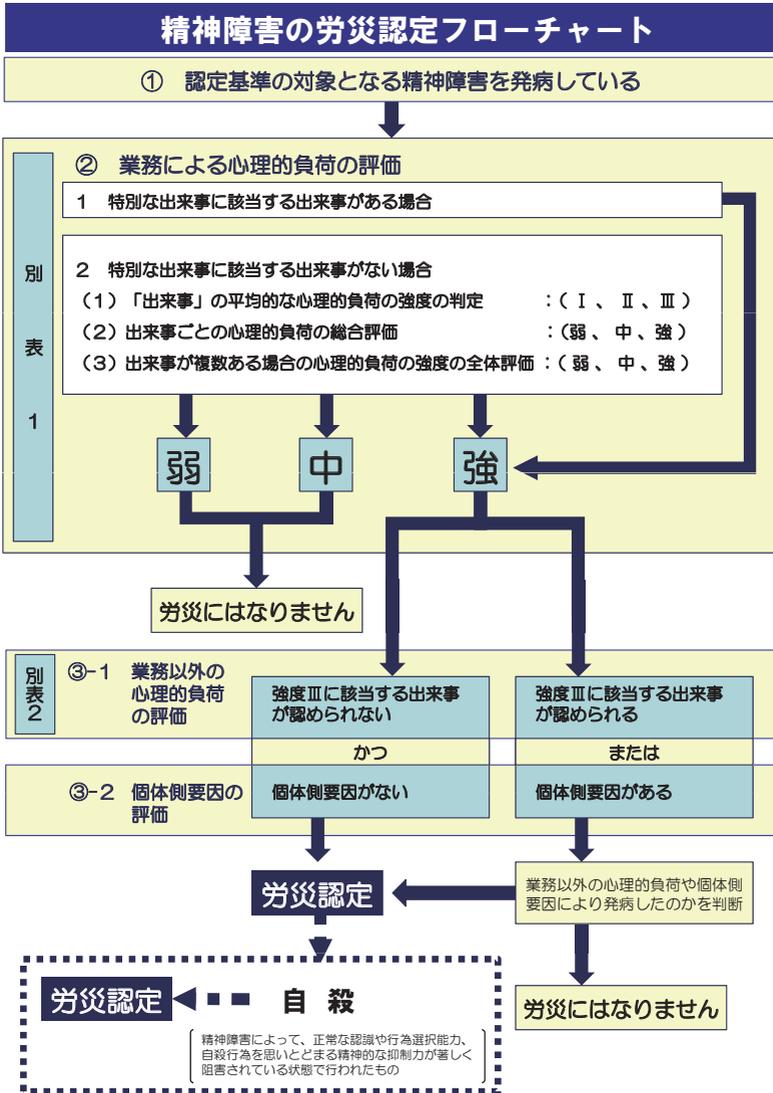
しています（P24 参照）。

脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャート



(出所) 厚生労働省パンフレットより

精神障害の業務起因性の判断のフローチャート



別表 1 及び別表 2 をご覧になりたい方は厚生労働省のホームページをご覧ください。詳細な情報が掲載されています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaidoken04/120427.html>

(出所) 厚生労働省パンフレットより

2-4 通勤災害とは



仕事の帰りにスーパーマーケットで夕食の買物をして、そのあとで友達と喫茶店に立ち寄って、それから家に帰る途中で怪我をした、という場合には通勤災害になりますか。



スーパーマーケットでの買物だけだったら通勤災害として認められそうですが、喫茶店に立ち寄った後に発生したのであれば、ちょっと難しいではありませんか。

通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷、疾病、障害又は死亡をいいます。この場合の「通勤」とは、労働者が ①住居と就業の場所との間の往復 ②就業の場所から他の就業の場所への移動 ③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動 を合理的な経路及び方法により行うことをいい業務の性質を有するものを除くものとされています。

◆通勤災害と就業との関係◆

通勤災害であると認められるのは、住居と就業の場所との往復行為が、業務と関連のある行為でなければなりません。したがって上記の①又は②の移動の場合、被災当日に就業することとなっていたこと、又は現実に就労していたことが必要です。この場合、労働者が業務終了後にまっすぐ住居に帰る場合はもちろんのこと、所定労働時間よりも早目に出勤するときや、所定の就業時間前に早退するとき、あるいは、休憩時間にいったん帰宅し、再度昼休み終了前に勤務地へ戻る、というような行為も、往復行為とみなされます。

また、上記③の移動の場合、原則として就業日の前日又は翌日までに行われるものについて就業との関連性が認められます。

◆通勤災害における住居とは◆

住居とは、労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、就業のための拠点となる場所をいいます。

II 労災保険

例えば、就業の場所が遠いため、家族の住む場所とは別の場所にアパートを借りている場合には、アパートが「住居」となり、たまたま電車が台風などの影響で不通になったため、やむをえず会社近くのホテル等に宿泊したときなどには、そのホテル等を「住居」とみなします。

◆通勤災害における就業の場所とは◆

就業の場所とは、業務を開始し、終了する場所のことをいいます。会社や工場など本来の業務を行う場所だけでなく、得意先に届け物をして、そのまま帰宅するような場合はその得意先なども、就業の場所とみなします。

◆合理的な経路及び方法とは◆

合理的な経路及び方法とは、住居と勤務地との間を往復する場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路及び方法をいいます。

一般的には、乗車定期券に表示されている経路あるいは会社に届け出ているような、鉄道やバスなどの公共交通機関を利用する経路などは、合理的な経路と認められます。また、自動車や自転車等を利用する場合も、本来の用法に従って利用する場合には、一般に合理的な方法と認められます。

◆逸脱と中断◆

就業又は通勤とは関係のない目的で合理的な経路からそれることを**逸脱**といい、通勤経路上で通勤とは関係のない行為を行うことを**中断**といいます。

例えば、通勤の途中で麻雀をしたり映画館に入ったり、バーや居酒屋などで飲酒したときには逸脱・中断とみなしますが、経路近くにある公園のトイレを利用したり、経路上の店でタバコや雑誌を購入したり、ごく短時間お茶やビールなどを立ち飲みする場合など、労働者が通勤の途中で行うささいな行為は逸脱・中断として取り扱いません。

労働者が合理的な経路を逸脱・中断したときには、逸脱・中断している間及びその後の往復行為は「通勤」とはみなされません。

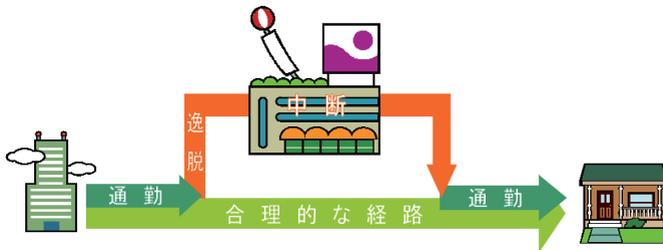
厚生労働省では、逸脱・中断が**日常生活上必要な行為**であって、厚生労働省令で定めるやむを得ない事由を行うための最小限度の範囲で行うために、通勤を逸脱・中断するときには、逸脱・中断している間を除いて、合理的な経路に戻って

きたあとの往復行為は「通勤」と認めることとしています。

厚生労働省令で定める逸脱・中断の例外となる行為

(以下の行為をやむを得ない事情により行うための最小限度のものである場合は、その間を除いて、合理的な経路に戻ってきたあとの往復行為は「通勤」となります。)

- ・ 日用品の購入その他これに準ずる行為
- ・ 職業能力開発促進法第15条の6第3項に規定する公共職業能力開発施設において行われる職業訓練、学校教育法第1条に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- ・ 選挙権の行使その他これに準ずる行為
- ・ 病院または診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為
- ・ 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る）



日用品等を購入するために合理的経路から「逸脱」し、通勤を「中断」しても、ふたたび合理的な経路に戻れば、残りの区間は「通勤」とみなされます。したがって、合理的な経路に戻ってきた後に発生した災害は、通勤災害ということになります。

II 労災保険

通勤災害が労災保険法の保護対象とされたのは、労災保険法が制定されてから実に 26 年経った昭和 48 年のことでした。

それまでも、通勤災害に対する他の補償制度はありましたが、業務災害と比べて給付の水準も低く、様々な問題が指摘されていました。

しかし、「通勤」とは業務に不可欠な行為で、単なる私的な行為ではないこと、また企業の都市集中、住宅立地の遠隔化に伴って、通勤の途中において災害に遭う労働者が増えたことから、通勤災害も業務災害と同等の保護対象とする現在の労災保険法が改正施行されたのです。

それでは次に、労災保険の給付内容についてみていくことにしましょう。

2-5 療養補償給付・療養給付のこと



ところで、業務災害に遭って怪我したときには治療代がかからないというのは、本当ですか？



労働災害の場合には「労災指定病院」という表示のある病院に行き、所定の手続きをとれば無料で診察を受けることができます。労災指定病院以外で受診したときも、請求すればあとから治療にかかった費用が支払われる仕組みになっています。

労働者が、業務災害又は通勤災害によって怪我をしたり、病気にかかったときには、保険者（政府）は労働者からの請求に基づいて、**療養補償給付**（業務災害の場合）又は**療養給付**（通勤災害の場合。以下、合わせて「療養（補償）給付」といいます。）を支給します。

具体的には、療養（傷病による身体機能の喪失を回復させること）が必要なときには、国（独立行政法人労働者健康福祉機構）が運営する労災病院や、都道府県労働局長が指定した労災保険指定医療機関及び労災保険指定薬局において、無料で治療を受けたり、薬をもらうことができます。これを**療養の給付**といいます。

地域に労災病院等がない場合、あるいは特殊な医療技術や医療施設を必要とする場合には、労災病院等に指定されていない病院や診療所に受診することもあります。この場合、労働者が一旦治療費を負担し、その費用を労働基準監督署長に請求して支払いを受けます。これを**療養の費用の給付**といいます。

療養（補償）給付は、療養の必要がなくなるまで行われ、**治ゆ**（労災保険では医学上一般に承認された治療方法によっても治療効果が期待し得ない状態で、残存する症状が自然的経過により到達する最終の状態（症状固定）に達したときをいいます。）したときには、療養の必要がなくなったものとして取り扱います。

ただし、いったん療養の必要がなくなっても、その後再発したときには、再び給付を受けることができます。

療養（補償）給付の範囲

- ① 診察 ② 薬剤又は治療材料の支給 ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 病院又はその他の診療所への収容 ⑤ 看護 ⑥ 移送

2-6 休業補償給付・休業給付のこと



業務災害に遭ったせいで入院するはめになったときに、「入院中は働いていないんだから、給料は払いません。」なんて言われたんじゃ、まさに踏んだり蹴ったりだね。



業務災害による怪我や病気の療養のために休業したときには、休業 3 日目までは会社から、4 日目以降は国から賃金の補償が行われるんですよ。

労働者が、業務災害又は通勤災害によって怪我をしたり、病気にかかったために働くことができず、そのために賃金を受けていない日が4日以上に及んだ場合には、保険者（政府）は労働者からの請求に基づいて、その労働者に休業を開始してから4日目以降の日について**休業補償給付**（業務災害の場合）又は**休業給付**（通勤災害の場合。以下、合わせて「休業（補償）給付」といいます。）を支給します。「休業を開始」した日とは、所定労働時間中に被災してその日から休業にはいったときには、被災した当日が休業を開始した日になり、所定労働時間の終了後に被災したときには、被災した日の翌日が休業を開始した日になります。



業務災害による怪我や病気の療養のために休業し、そのために賃金が得られなかったときには、使用者は労働基準法第 76 条第 1 項に基づいて、休業の初日から3日目までの期間について、休業補償することが義務付けられています。

このほか、業務災害・通勤災害に被災した労働者への付加給付制度を設けている会社もあります。何らかの補償がされるかどうかは、就業規則などの社内規定を確認してみてください。

◆ 給付内容 ◆

休業（補償）給付として支給される金額は、休業した日の4日目から 1 日につき、**給付基礎日額**（P 40 参照）の 100 分の 60 と、社会復帰促進等事業として**休業特別支給金**が給付基礎日額の 100 分の 20、合計で給付基礎日額の 100 分の 80 が支給されます。

◆ 給付期間 ◆

休業（補償）給付が支給される期間は、休業した日の4日目から、療養のため働くことができず、そのために賃金を受けなかった期間です。休業（補償）給付が支給されている労働者が、受給中に退職した場合も、給付要件を満たしている間はそのまま給付を受けることができます。

なお、治ゆ（症状固定）しても障害が残ったときには、労働能力の喪失の程度に応じて障害補償給付又は障害給付（P33 参照）が受けられます。

◆ 請求に係る時効 ◆

休業（補償）給付は療養のため労働ができず、そのため賃金を受けられない日ごとに請求権が発生します。その翌日から2年を経過しますと時効により請求権が消滅することになります。

ところで、労基法には次のような規定があります。



使用者は、労働者が業務災害による怪我や病気の療養をするために休業している期間は、その労働者を解雇することはできません。

ただし、療養開始後3年を経過してもその怪我や病気が治らないときに、打切補償として、平均賃金の1,200日分を支払った場合にはこのかぎりではありません。（第19条）



「平均賃金の1,200日分」って言ったら、年収の3倍近い金額じゃないか。こんなのとても払えないよ。

早い話が、そう簡単にクビにはできない、ということなんだね。



確かにそうですね。でも、このような規定があるからこそ、労働者は安心して仕事を休み、怪我や病気の回復に専念することができるのだと思いますよ。

2-7 傷病補償年金・傷病年金のこと



業務災害がもとで怪我をしたときには、その怪我が完治するまでずっと給付を受けることができるのですか？



疾病の状態に応じて、給付内容が休業補償給付から傷病補償年金に切り替えられることもあります。給付そのものは、治ゆ（症状固定）するまで受けることができます。

労働者が、業務災害又は通勤災害による怪我や病気の療養を開始し、1年6か月を経過しても治ゆ（症状固定）しない場合で、かつ、次の傷病等級に該当するときは、その傷病の程度に応じて、休業（補償）給付から**傷病補償年金**（業務災害の場合）又は**傷病年金**（通勤災害の場合。以下、合わせて傷病（補償）年金といいます。）に切り替えられます。傷病（補償）年金に切り替えた後も、療養（補償）給付は引き続き受けることができます。

なお、傷病等級に該当しないときには、引き続き休業（補償）給付を受けることができます。

傷病等級	傷病補償年金 又は 傷病年金	傷病特別 支給金	傷病特別年金	おもな障害の状態
第1級	年金給付基礎日額 313日分	114万円	算定基礎日額 313日分	(頭) 神経系統の機能又は精神に著しい障害を有し、常に介護を要するもの (胸腹部) 胸腹部臓器の機能に著しい障害を有し、常に介護を要するもの (眼) 両眼が失明しているもの (口) そしゃく及び言語の機能を廃しているもの (上肢) 両上肢をひじ関節以上で失ったもの又は両上肢の用を全廃しているもの (下肢) 両下肢をひざ関節以上で失ったもの又は両下肢の用を全廃しているもの
第2級	同 277日分	107万円	同 277日分	(頭) 神経系統の機能又は精神に著しい障害を有し、随時介護を要するもの (胸腹部) 胸腹部臓器の機能に著しい障害を有し、随時介護を要するもの (眼) 両眼の視力が0.02以下になっているもの (上肢) 両上肢を腕関節以上で失ったもの (下肢) 両下肢を足関節以上で失ったもの
第3級	同 245日分	100万円	同 245日分	(頭) 神経系統の機能又は精神に著しい障害を有し、常に労務に服することができないもの (胸腹部) 胸腹部臓器の機能に著しい障害を有し、常に労務に服することができないもの (眼) 1眼が失明し、他眼の視力が0.06以下になっているもの (口) そしゃく又は言語の機能を廃しているもの (手指) 両手の手指の全部を失ったもの

※ 視力の測定は、万国式試視力表による。屈折異常のあるものについては矯正視力について測定する。

※ 手指を失ったものとは、母指は指関節、その他の手指は第一指関節以上を失ったものをいう。

2-8 障害補償給付・障害給付のこと



例えば、手や足を切断したときには、どんなに治療しても元通りになることはないよね。この場合はどうなるのかな。



「障害」の状態になったときには、その程度に応じて、年金や一時金が支給されます。障害等級の認定は労働基準監督署長が行いますが、障害の程度に応じて給付額は変わります。

業務災害又は通勤災害による怪我や病気が治ゆ（症状固定）して、一定以上の障害が残った場合には、保険者（政府）は労働者からの請求に基づいて、**障害補償給付**（業務災害の場合）又は**障害給付**（通勤災害の場合。以下、合わせて障害（補償）給付といいます。）を支給します。

障害（補償）給付には、**障害（補償）年金**と**障害（補償）一時金**があります。障害（補償）年金は、障害等級の第1級から第7級までに該当する障害について支給され、障害（補償）一時金は、障害等級の第8級から第14級の障害について支給されます。

このほかにも、障害等級第1級から第7級までに該当する障害については、**障害特別支給金**と**障害特別年金**が、障害等級第8級から第14級の障害については、**障害特別支給金**と**障害特別一時金**が支給されます（いずれもボーナスなどの特別給与を受けていた人が対象です）。

障害等級第1級から第7級までの障害（補償）年金受給権者については、その障害状態が続く限り、年金が支給されます。したがって、その障害状態が軽減して変更後の障害等級が第8級から第14級に該当することになった場合や、傷病が再発して再び療養が必要になったり、受給権者が死亡した場合は年金を受ける権利が消滅（失権）します。

障害（補償）年金受給権者が死亡し、既に支給された年金及び前払一時金の合計額が障害等級に応じて定められた日数に給付基礎日額を乗じて得た金額に満たないときには、その差額が一定の遺族に一時金として支給されます。

II 労災保険

【障害等級表(抜粋)】

障害等級	障害補償給付 又は 障害給付	障害特別支給金	障害特別年金 又は 障害特別一時金	おもな障害の状態
第1級	給付基礎日額 313日分	342万円	算定基礎日額 313日分	(眼)両眼が失明したもの (口)そしゃく及び言語の機能を廃したものの (頭)神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、常に介護を要するもの (胸部)胸部臓器の機能に著しい障害を残し、常に介護を要するもの (上肢)両上肢をひざ関節以上で失ったもの又は両上肢の用を全廃したものの (下肢)両下肢をひざ関節以上で失ったもの又は両下肢の用を全廃したものの
第2級	同 277日分	320万円	同 277日分	(眼)1眼失明し、他眼の視力が0.02以下、又は両眼の視力が0.02以下 (頭)神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、随時介護を要するもの (胸部)胸部臓器の機能に著しい障害を残し、随時介護を要するもの (上肢)両上肢を手関節以上で失ったもの (下肢)両下肢を足関節以上で失ったもの
第3級	年 同 245日分	一 時 300万円	年 同 245日分	(眼)1眼失明し、他眼の視力が0.06以下 (口)そしゃく又は言語の機能を廃したものの (頭)神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、終身労務に服せないもの (胸部)胸部臓器の機能に著しい障害を残し、終身労務に服せないもの (手指)両手の手指の全部を失ったもの
第4級	金 同 213日分	金 264万円	金 同 213日分	(眼)両眼の視力が0.06以下 (耳)両耳の聴力を全く失ったもの (上肢)1上肢をひざ関節以上で失ったもの (下肢)1下肢をひざ関節以上で失ったもの
第5級	同 184日分	225万円	同 184日分	(眼)1眼失明し、他眼の視力が0.1以下 (上肢)1上肢を手関節以上で失ったもの又は1上肢の用を全廃したものの (下肢)1下肢を足関節以上で失ったもの又は1下肢の用を全廃したものの (足指)両足の足指の全部を失ったもの
第6級	同 156日分	192万円	同 156日分	(眼)両眼の視力が0.1以下 (手指)1手の5の手指又は母指を含み4の手指を失ったもの
第7級	同 131日分	159万円	同 131日分	(眼)1眼失明し、他眼の視力が0.6以下 (頭)神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務しか服せないもの (顔面)外貌に著しい醜状を残すもの (手指)1手の母指を含み3の手指又は母指以外の4の手指を失ったもの 1手の5の手指又は母指を含み4の手指の用を廃したものの
第8級	同 503日分	65万円	同 503日分	(眼)1眼失明、又は1眼の視力が0.02以下 (手指)1手の母指を含み2の手指又は母指以外の3の手指を失ったもの (足指)1足の足指の全部を失ったもの
第9級	同 391日分	50万円	同 391日分	(眼)両眼の視力が0.6以下、又は1眼の視力が0.06以下 (耳)1耳の聴力を全く失ったもの (鼻)鼻を欠損し、その機能に著しい障害を残すもの (顔面)外貌に相当程度の醜状を残すもの (手指)1手の母指又は母指以外の2の手指を失ったもの
第10級	一 時 同 302日分	一 時 39万円	一 時 同 302日分	(眼)1眼の視力が0.1以下 (手指)1手の母指又は母指以外の2の手指の用を廃したものの (足指)1足の第1の足指又は他の4の足指を失ったもの
第11級	金 同 223日分	金 29万円	金 同 223日分	(眼)両眼の眼球に著しい調節機能障害又は運動障害を残すもの (手指)1手の示指、中指又は環指を失ったもの
第12級	同 156日分	20万円	同 156日分	(耳)1耳の耳かくの大部分を欠損したものの (顔面)外貌に醜状を残すもの (手指)1手の小指を失ったもの
第13級	同 101日分	14万円	同 101日分	(眼)1眼の視力が0.6以下 (手指)1手の小指の用を廃したものの
第14級	同 56日分	8万円	同 56日分	(上肢・下肢)露出面にてのひらの大きさの醜いあとを残すもの

厚生労働省では、約140種類ある類型的な身体障害を挙げ、これを第1級から第14級までの14段階に区分し、等級ごとの補償額を示しています。

障害等級の認定は、労働基準監督署長が行います。

2-9 遺族補償給付・遺族給付のこと



もしも僕が労働災害で亡くなったりしたら、残された家族はどうなるのかな。生活に困ったりしないか心配だよ。



労災保険法では、あなたが万が一のときにも、残された家族に金銭補償されるよう定められているんですよ。

労働者が、業務災害又は通勤災害による怪我や病気がもとで死亡したときには、その遺族に対して、**遺族補償給付**（業務災害の場合）又は**遺族給付**（通勤災害の場合。以下合わせて遺族（補償）給付といいます。）が支給されます。

遺族（補償）給付には、**遺族（補償）年金**と**遺族（補償）一時金**があり、労働者の死亡当時の生計維持関係、死亡労働者との続柄、遺族の年齢等によっていずれかが給付されます。

◆ 受給資格者と受給権者 ◆

遺族（補償）年金の**受給資格者**となるのは、労働者の死亡当時、その者の収入によって生計を維持していた配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹が対象になります。受給資格者のうち、妻以外の者については、年齢など一定の要件があります。

遺族（補償）給付は、すべての受給資格者に支給されるのではなく、受給資格者のうち一番順位が上位の者のみ受給することができます。実際に給付を受けることができる人を**受給権者**といいます。

受給権者が死亡したり、婚姻したり、（子、孫、兄弟姉妹の場合で一定以上の障害がない者は）年齢が18歳に達したことなどにより受給権者でなくなったときには、その次の順位の者に受給権が移ります。これを**転給**といいます。

遺族（補償）年金は、被災した労働者が死亡したことによって被扶養利益が受けられなくなった遺族の生活保障をするために支給するものなので、その遺族が遺族（補償）年金を受給する必要のない状態に至ったとき（一定年齢に達したときや、結婚して独立したときなど）には、受給権も受給資格もなくなります。

II 労災保険

優先 順位	受給資格者	
	労働者との 関係	労働者の死亡当時の要件
1	妻	なし
	夫	60歳以上である 又は 一定以上の障害がある
2	子	18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある 又は 一定以上の障害がある
3	父母	60歳以上である 又は 一定以上の障害がある
4	孫	18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある 又は 一定以上の障害がある
5	祖父母	60歳以上である 又は 一定以上の障害がある
6	兄弟姉妹	18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある 又は 60歳以上である 又は 一定以上の障害がある
7	夫	55歳以上60歳未満である
8	父母	
9	祖父母	
10	兄弟姉妹	

※ 一定以上の障害とは、障害等級第5級以上の身体障害をいいます。

※ 配偶者の場合、婚姻の届出をしていなくても、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

また、労働者の死亡の当時、胎児であった子は、生まれたときから受給資格者となります。

※ 55歳以上60歳未満の夫・父母・祖父母・兄弟姉妹は、受給権者となっても、60歳になるまでは年金の支給は停止されます。

◆ 給付内容 ◆

遺族（補償）年金の年金額は、遺族の数に応じて決められています。「遺族の数」とは、受給権者自身及び受給権者と生計を同じくする受給資格者の数です（ただし、60歳未満で一定以上の障害のない夫・父母・祖父母・兄弟姉妹は除きます）。

また、受給権者には、遺族（補償）年金に上乗せする形で、**遺族特別支給金**と**遺族特別年金**が支給されます。同順位の受給権者が2人以上いるときには、原則として代表者を選任して、その者が年金の請求及び受領を行います。

①受給権者と ②受給権者によって 生計を維持される 受給資格者 の合計	遺族補償給付 又は 遺族給付		遺族特別支給金		遺族特別年金	
	年	日	時	金	年	日
1人	年	年金給付基礎日額の153日分	—	一律 300万円	年	算定基礎日額の 153日分
		(55才以上又は一定以上の障害がある妻) 同 175日分				同 175日分
2人	同 201日分	同 201日分				
3人	同 223日分	同 223日分				
4人以上	同 245日分	同 245日分				

このほか、労働者が死亡した直後の遺族の出費を考慮して、遺族（補償）年金の前払一時金制度もあります。



僕が、妻と 18 歳未満の二人の子どもを残して業務災害で亡くなった場合には、妻に対して、遺族補償年金が年間 223 日分、遺族特別支給金として 300 万円、遺族特別年金が年間 223 日分支給されるんだね。



そうですね。ただし、年金額は遺族の数に応じて変わりますから、いつまでもこの年金額が支給されるわけではありません。
 例えば、子どもが 18 歳に達してから最初の 3 月 31 日を過ぎると、その子どもは受給資格者ではなくなりますから、妻への給付額は減額されることになります。
 また、受給権者が妻一人の場合で、かつその妻が 55 歳に達すると、年金額が増額されることになります。

労働者が死亡した当時、遺族（補償）年金を受給できる遺族がいなかった場合には、遺族（補償）一時金が支給されます。また、遺族（補償）年金の受給権者がすべて失権した場合などで、それまでに支給された年金支払累計額が、給付基礎日額の 1000 日分に満たない場合には、遺族（補償）一時金（差額一時金）が支給されます。このほか、遺族（補償）一時金に上乗せる形で、社会復帰促進等事業として遺族特別支給金と遺族特別一時金が支給されます。

	遺族補償 又は 遺族給付	遺族特別支給金		遺族特別一時金
労働者の死亡した当時、遺族（補償）年金を受けられる遺族（受給権者）はいないが、他の遺族はいたとき	一時金 給付基礎日額 1000日分	一時金 一律 300万円		一時金 算定基礎日額 1000日分
遺族（補償）年金の受給権者となった者がすべて失権した場合で、それまでに支給された年金額の合計額が、給付基礎日額の1000日分に満たないとき	一時金 給付基礎日額 1000日分 - 支給済年金額	/		一時金 算定基礎日額 1000日分 - 支給済年金額

◆ 請求に係る申請期間及び時効 ◆

特別支給金にあたる遺族特別支給金、遺族特別年金、遺族特別一時金の申請は被災者死亡の日の翌日から 5 年以内に行わなければなりません。

また、遺族（補償）年金及び遺族（補償）一時金は、被災者が亡くなった日の翌日から 5 年を経過すると、時効により請求権が消滅します。

2-10 葬祭料・葬祭給付のこと



ついでに教えてもらおうかな。最近では葬式代も馬鹿にならないようだけど、もしも労働災害で僕が死んだときには、そのあたりの面倒も見てもらえるのかな。



はい、もしも労働災害で亡くなったときには、お葬式を執り行われた遺族に支給される労災給付があるんです。

労働者が、業務災害あるいは通勤災害による怪我や病気がもとで死亡したときには、保険者（政府）は遺族からの請求に基づいて、**葬祭料**（業務災害の場合）又は**葬祭給付**（通勤災害の場合）を支給します。

請求の手続きは、所轄の労働基準監督署長に「葬祭料請求書」又は「葬祭給付請求書」を提出することによって行います。請求にあたっては死亡診断書、死体検案書、検視調書又はそれらの記載事項証明書など、労働者の死亡の事実及び死亡の年月日を証明することができる書類（遺族（補償）給付の請求書を提出する際に当該請求書に添付してある場合には、必要ありません）が添付資料として必要になります。

葬祭料（又は葬祭給付）は、一般的には葬儀を執り行った遺族に対して支給されますが、葬祭を執り行う遺族がない場合で、社葬として会社が執り行った場合には、その会社に支給することもあります。

◆ 給付内容 ◆

葬祭料（又は葬祭給付）は、31万5000円に給付基礎日額の30日分を加えた額が支給されます。ただし、この額が、給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分が支給されます。

◆ 請求に係る時効 ◆

葬祭料（又は葬祭給付）は、被災者が亡くなった日の翌日から2年を経過すると、時効により請求権が消滅します。

2-11 介護補償給付・介護給付のこと



労働災害のため両足を切断して、現在は自宅療養中です。
退院できたのはよかったのですが、身の回りのことが思うようにできず、介助者が必要になることがしばしばありますよ。



一定の要件を満たせば、介護サービスを受けた際の給付を受けることができます。有料の介護サービスだけでなく、親族による介護の場合であっても、給付を受けることができるんですよ。

障害（補償）年金または傷病（補償）年金の受給者のうち障害等級・傷病等級が第1級の者すべてと第2級の「精神神経・腹部臓器の障害」を有している者が、現に民間の有料の介護サービスなどや親族又は友人・知人により介護を受けている場合には、**介護補償給付**（業務災害の場合）又は**介護給付**（通勤災害の場合。以下合わせて介護（補償）給付といいます。）が支給されます。

介護（補償）給付は、障害の状態に応じ、常時介護を要する状態と、随時介護を要する状態に区分されます。常時介護又は随時介護を要する障害の状態は下記の表のとおりです。

なお、障害者支援施設（生活介護を受けている場合に限る）、老人保健施設、特別養護老人ホーム又は原子爆弾被爆者特別養護ホームなどの施設に入所している間は、施設において十分な介護サービスが提供されているものと考えられることから、支給対象とはなりません。

	障害の程度
常時介護を要する状態	(1) 精神神経・胸部腹部臓器に障害を残し、常時介護を要する状態に該当する者 (2) ・両眼が失明するとともに、障害又は傷病等級第1級・第2級の障害を有する者 ・両上肢及び両下肢が亡失又は用廃の状態にある者 など、(1)と同程度の介護を要する状態である者
随時介護を要する状態	(1) 精神神経・胸部腹部臓器に障害を残し、随時介護を要する状態に該当する者 (2) 障害等級第1級又は傷病等級第1級に該当する者で、常時介護を要する状態ではない者

2-12 給付基礎日額のこと



ところで、給付に関する説明の中で、「年金（又は一時金）として××日分」という表現があるんだけど、この計算の元となるお金って、いったい何を指しているのかな。

それに、今の物価水準で年金額が決められてしまって、将来、その年金額で生活していけるのかも分からないよね。



労災認定する時点では、被災した当時の賃金を元に給付額を算出するのですが、その金額は永続的なものではなく、物価水準に応じて見直す方式がとられているのですよ。

労災保険の保険給付のうち、休業（補償）給付、障害（補償）給付、遺族（補償）給付については、原則として、労働者が被災した時点における賃金を基礎として、「日額いくらで何日分」というように給付額を算定します。

◆ 給付基礎日額とは ◆

給付基礎日額とは、労働基準法で定める平均賃金に相当する額であるとされていて、原則的には、業務災害又は通勤災害が発生した日又は医師の診断によって疾病の発生が確定した日（賃金締切日が定められているときには、その日の直近の賃金締切日）の以前3か月間に、その労働者に対して支払われた賃金総額を、その期間の暦日数で割った額をいいます。賃金総額には、臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）は含まれません。

● 基本的には

$$\text{給付基礎日額} = \frac{\text{災害発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{災害発生日以前3か月の暦日数}}$$

● 賃金締切日があるときには

$$\text{給付基礎日額} = \frac{\text{災害が発生した直前の賃金締切日からさかのぼって3か月間の賃金総額}}{\text{その期間の暦日数}}$$

日給、時給、出来高払い制の労働者の場合、この計算方法を用いると、賃金が極端に低くなるケースがあります。そのような場合には、次の計算式により計算した金額と、給付基礎日額の最低保障額を比較して、金額の高いものを給付基礎日額とします。

$$\text{給付基礎日額} = \frac{\text{災害発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{災害発生日以前3か月の暦日数}}$$

又は

$$\text{給付基礎日額} = \frac{\text{災害発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{災害発生日以前3か月間の稼働日数}} \times \frac{60}{100}$$

いずれか金額が高い方を給付基礎日額とする。

ただし、最低保障額(平成26年8月1日～平成27年7月31日は3,920円)を下回ってはならない。

◆特別加入者の給付基礎日額◆

特別加入者の場合、労働者と異なり「賃金」がありませんので、これに代わるものとして、厚生労働省告示で示された給付基礎日額の範囲のなかから選び、都道府県労働局長の承認を得た金額を、給付基礎日額としています(原則として3,500円から25,000円まで、家内労働者は2,000円から25,000円までの範囲で選ぶことができます)。

◆給付基礎日額は賃金水準によってスライド(改定)する◆

給付基礎日額は、被災した当時の賃金を基準に計算しますから、休業や年金の給付が長期にわたる場合、給付額が一般の労働者の賃金水準に比べて低くなってしまふことがあります。

そこで、休業給付基礎日額と年金給付基礎日額(※)については、一般的な賃金水準の変動に応じて給付額を改定するスライド制が取り入れられています。

※休業給付基礎日額…休業（補償）給付の算定基礎として用いる給付基礎日額。

災害の発生時に比べて上下 10%を超える賃金の変動があった場合に、変動率に応じて改定（スライド）される。

療養の開始から 1 年 6 か月を経過した場合は、年齢階層別の最低限度額及び最高限度額が適用される。

※年金給付基礎日額…傷病（補償）年金、障害（補償）年金及び遺族（補償）年金の算定基礎として用いる給付基礎日額。

災害発生時の属する年度とその前年度の賃金との変動率に応じて改定（スライド）される。

年齢階層別の最低限度額及び最高限度額の適用がある。

◆算定基礎日額とは◆

障害特別年金、障害特別一時金、遺族特別年金、遺族特別一時金、傷病特別年金などは、**社会復帰促進等事業**として、被災労働者又はその遺族に支給されるものです。これらの給付金は、特別給与（賞与・ボーナス等）の額を基にすることから、ボーナス特別支給金とも呼ばれています。**算定基礎日額**及び**算定基礎年額**は、これらボーナス特別支給金の計算をするときに用います。なお、ボーナス特別支給金は、特別加入者には支給されません。

算定基礎日額とは、原則として、業務上又は通勤による負傷や死亡の原因である事故が発生した日又は診断によって病気にかかったことが確定した日以前 1 年間にその労働者が事業主から受けた特別給与の総額を算定基礎年額として、365 で割って得た額をいいます。特別給与とは、給付基礎日額の算定の基礎から除外されているボーナスなど 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金をいい、臨時に支払われた賃金は含まれません。

$$\text{算定基礎日額} = \frac{\text{災害が発生した日以前 1 年間に、その労働者に対して支払われた特別給与（ボーナス等）の額（＝算定基礎年額）}}{365}$$

特別給与の総額が給付基礎年額（給付基礎日額の 365 倍に相当する額）の 20%

に相当する額を上回る場合には、給付基礎年額の20%に相当する額が算定基礎年額となります。ただし、150万円が限度額です。

算定基礎年額 = 災害が発生した日以前1年間に、その労働者に対して支払われた特別給与（ボーナス等）の額



いずれか低い方の金額を、算定基礎年額とする。

給付基礎年額 = 給付基礎日額 × 365 の20%（上限150万円）

2-13 第三者行為災害とは



従業員が営業で外まわりをしているときに、車にはねられて怪我をした、なんていう場合でも労働災害として扱われるのかな。



第三者からの加害行為によって、労働者が怪我をさせられたという場合には、その加害者が被災者又は政府に対して損害を賠償することになります。

業務災害又は通勤災害は、通勤途中に自動車にはねられたり、仕事で道路を通行中に建設現場から飛来した物に当たって怪我をしたなど、保険関係の外にあるもの（政府、事業主、労働者又は遺族以外の者）による行為が原因で発生する災害も少なくありません。このような災害を**第三者行為災害**と呼んでいます。



○ 第三者行為災害の要件

- ・ 保険給付の原因である事故が、第三者の行為によって生じたものであること
- ・ 被災労働者又はその遺族に対して、第三者が損害賠償の義務を有していること

◆ 第三者行為災害に関する労災保険給付の請求手続き ◆

業務災害又は通勤災害が、労働者と事業主以外の者（第三者）の不法行為によって引き起こされたもので、労災給付を受けるときには、被災労働者又はその遺族は、「第三者行為災害届」、示談書、交通事故証明書、（損害賠償を受けていない者は）念書などの書類を添えて、労働基準監督署長に提出する必要があります。

◆ 民事損害賠償と労災保険との調整 ◆

労働者の被った怪我や病気が第三者行為災害に該当する場合には、被災労働者又はその遺族は、労災保険から保険給付を受ける権利と、民法に基づく第三者（加害者）への損害賠償請求権の両方を得ることになります。

しかし「同一の事由」について両者から重複して損害のてん補を受けることになれば、実際の損害額よりも多くの支払いを受けることになり不合理であること、

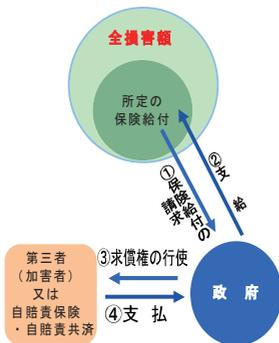
また本来は加害行為を行った第三者が損害賠償責任を負うべきであることから、労災保険法では、第三者行為災害に関する労災保険の給付と民事損害賠償との支給調整を定めています。

○ 求償と控除

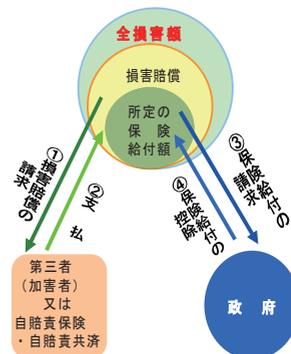
労災保険の給付が第三者の損害賠償よりも先に行われた場合、政府は、第三者が行うべき損害賠償を肩代わりした形になりますので、労災保険法により、政府は労災保険の給付金額に相当する額を第三者に請求することができます。これを**求償**といいます。

また、第三者の損害賠償（自動車事故の場合は自賠責保険等の支払い）が、労災保険の給付より先に行われていた場合で、当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときには、政府は、その価額の限度内で労災保険の給付をしなくてよいとされています。これを**控除**といいます。

1 労災保険給付を先に受けた場合



2 損害賠償を先に受けた場合



* 損害賠償のうち、物的損害や慰謝料は調整の対象とはなりません（労災保険の保険給付は物的損害や慰謝料に対しては支給されません）

労働者が第三者から損害賠償を受けたり、自動車損害賠償責任保険（自賠責保険）からの給付を受けている場合には、その範囲で労災保険からの保険給付は行

II 労災保険

われなくなりますが、社会復帰促進等事業からの特別支給金が支給される場合があります。

○自賠責保険等に対する請求権を有する場合

自動車事故の場合、労災保険の給付と自賠責保険等（自動車損害賠償責任保険又は自動車損害賠償責任共済）による保険金給付のどちらか一方を受けることができます。どちらを先に受けるかは、被災労働者又はその遺族が自由に選ぶことができます。自賠責保険等からの保険金支払いを先に受けること、これを**自賠先行**と呼んでいます。

（自賠先行のメリット）

- 仮渡金制度を利用することによって、損害賠償額の支払いが事実上速やかに行われる。
- 労災保険の給付より幅が広い（例えば、労災保険では給付が行われない慰謝料が支払われ、療養費の対象が労災保険より幅広い等）。
- 休業損害が100%てん補される（労災保険では80%）。

自賠先行の場合には、同一の事由について自賠責保険等から支払われる限度額まで労災保険の給付は控除されます。一方、労災保険の給付を先に受ける場合（労災先行）には、同一の事由について自賠責保険等からの支払いを受けることはできません。なお、自賠責保険等に引き続いていわゆる任意保険（自動車保険又は自動車共済）による保険金支払いを受けるか、若しくは労災保険の給付を先に受けるかについても、被災労働者又はその遺族が自由に選ぶことができます。

【参考】政府が行う自動車損害賠償保障事業

政府が行う自動車損害賠償保障事業とは、政府が自賠法に基づき、①ひき逃げ車による事故、②無保険車による事故、③盗難車による事故など、自賠責保険等からの保険金の支払が受けられない被害者に対して、健康保険、労災保険等の社会保険からの給付及び加害者からの支払を控除してもなお残損害がある場合に限り、政府が損害額のとん補するものです。

第3章

雇用保険

3 雇用保険

雇用保険とは、労働者が失業したときや、雇用の継続が困難となる事由が生じたとき、あるいは職業に関する教育訓練を受けたときなどに、国（政府）が必要な給付を行う保険制度です。

雇用保険は、以前は失業保険と呼ばれていたことから、現在でも雇用保険といえは失業者のための保険であると捉えられることが多いようです。もちろん、失業者の生活の安定を図るための給付（基本手当）は従来から行われていますが、現在、雇用保険からの給付は「失業等給付」という名称が示すとおり、必ずしも失業者の生活保障のための給付のみを行うわけではありません。

例えば、失業者が一日も早く再就職することを促進するための給付（再就職手当、常用就職支度手当など）、失業者又は在職者が自発的に職業能力を身につけようとするときに経費の援助をするための給付（教育訓練給付金）、60歳以上65歳未満の高齢者で賃金が一定以上低下した被保険者に対する給付（高年齢雇用継続給付金）や、一定期間育児や介護を理由に休業する被保険者に対する給付（育児休業給付金・介護休業給付金など）なども、雇用保険の事業として行われているものです。

このほか、雇用保険の事業として「雇用安定事業」「能力開発事業」が行われています。雇用保険からの給付は、求職者の雇入れや、従業員の再就職のための支援など、労働者に対するものばかりでなく、失業者の防止に努めた事業主に対する助成金の支給なども行われています。

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

（雇用保険法第1条）

3-1 適用事業と被保険者のこと



会社に就職したら、必ず雇用保険に加入しなければならないものなのでしょうか？入社して早々に、会社をクビになった時のための準備をしておくようで、なんだか不思議ですね。



雇用保険は、一定の要件を満たしているときには、事業主や従業員の意思にかかわらず、加入しなければならないんですよ。

◆適用事業と暫定任意適用事業◆

雇用保険は、原則として、労働者を1人以上使用するすべての事業に適用されません。例えば、一般の工場、事務所、商店など、常時1人でも労働者を使用する事業は、事業主や従業員の意思にかかわらず適用事業となります。

ただし、農林水産業の一部の事業については、暫定任意適用事業として、雇用保険へ加入するか否かを、任意に決定することが認められています。

適用事業における雇用保険の手続きは、事業所ごとの処理が必要です。

○暫定任意適用事業とは

農林水産業のうち、常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は、暫定任意適用事業となり、必ずしも雇用保険へ加入することが義務付けられていません。

ただし、暫定任意適用事業であっても、適用事業所となった場合に被保険者となるべき労働者の2分の1以上の者が加入を希望するときは、事業主は、都道府県労働局長に、雇用保険の任意加入の申請を行わなければなりません。

◆適用対象となる労働者とは◆

雇用保険の被保険者は、次の4種類に分けられます。被保険者の種類により、雇用保険の給付を受けるときの受給要件や給付内容が異なってきます。

被保険者となる労働者を雇い入れたときには、事業主は、事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）にその旨を届け出なければなりません。

被保険者の種類	内 容
① 一般被保険者	下記の②～④に該当しない者。
② 高年齢継続被保険者	65歳に達する日（65歳の誕生日の前日）の前から、同一の事業主の適用事業に被保険者として引き続き雇用されている者。（短期雇用特例被保険者と日雇労働被保険者を除く）
③ 短期雇用特例被保険者	季節的に雇用される者
④ 日雇労働被保険者	日雇労働者（日々雇用される者、又は30日以内の期間を定めて雇用されている者）のうち、一定の要件を満たしている者。



私は正社員で採用されたので、①の一般被保険者になるのですね。パートタイマーや派遣社員はどの種類の被保険者になるのでしょうか？



雇用形態にかかわらず、以下の要件を満たせば、①の一般被保険者になります。要件を確認しておきましょう。

雇用保険の適用範囲

Point



① 31日以上雇用見込みがあること（※）。

② 週の所定労働時間が20時間以上であること。

①と②の要件を満たせば、雇用保険の被保険者となります。

※ 「31日以上雇用見込みがあること」とは…

31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除きこの要件に該当します。

例えば、以下の場合には、雇用契約期間が31日未満であったとしても、原則として31日以上の雇用が見込まれるものとして、雇用保険が適用されることとなります。

- 雇用契約に更新する場合がある旨の規定があり31日未満での雇止めの明示がないとき。
- 雇用契約に更新規定はないが、同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績があるとき。



雇用保険に加入できるのは正社員だけなのかと思っていましたけれど、一定の要件を満たせば、学生アルバイトでも、雇用保険に加入することができるんですか。



残念ながら、昼間学生は、たとえ 1 週間に 20 時間以上、31 日以上継続して働くことが見込まれる場合であっても、原則雇用保険に加入することはできないのです。

◆雇用保険の被保険者とならない者は◆

労働者の中には、雇用保険の適用対象にならない者、あるいは適用事業で働いていても、一定の要件を満たさない限り、雇用保険の被保険者になれない者もいます。

雇用保険の被保険者とならない者

- ① 65 歳に達した日以後新たに雇用される者
高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者に該当する者を除きます。
- ② 短時間労働者で、かつ短期雇用特例被保険者に該当する者
*短時間労働者…週の所定労働時間が通常の労働者より短く、かつ 30 時間未満の者
- ③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて雇用される者又は季節的に 4 ヶ月以内の期間を定めて雇用される者
- ④ 国家公務員、地方公務員その他これに準ずる団体の職員のうち、離職した場合に他の法令、条例、規則等に基づいて受けるべき諸給与の内容が、雇用保険の求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者

このほかにも、原則的には雇用保険の被保険者として認められないものの、一定の要件を満たすことで被保険者として認められることがある人もいます。

被保険者になる者、ならない者の具体例

原則として 被保険者にならない者	法人の代表者、役員等	<p>原則的には被保険者になりません。</p> <p>ただし、役員のうち部長・支店長・工場長など、従業員としての身分を有し、就労実態等から労働者の性格が強いものであって、雇用関係が認められる者に限り、被保険者となります。</p>
	昼間学生	<p>原則的には被保険者になりません。</p> <p>ただし、卒業見込証明書があり、卒業前に就職し、卒業後も引き続きその事業に勤務する予定の者等は、被保険者となります。</p>
	個人事業の事業主(実質的に代表者の個人事業と同様と認められる法人を含む)と同居の親族	<p>原則的には被保険者になりません。</p> <p>ただし、次のいずれにも当てはまる場合は、被保険者となります。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。 (2) 就業の実態が、その事業所の他の従業員と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。具体的には、始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払いの時期等が就業規則、その他これに準ずるものに明確に定められ、その管理が他の従業員と同様になされていること。 (3) 取締役等事業主と利益を一にする地位にいないこと。
	生命保険会社等の外務員	<p>原則的には被保険者になりません。</p> <p>ただし、職務の内容、サービスの態様、給与の算出方法等の実態により判断して雇用関係が明確な場合には、被保険者となります。</p>
原則として 被保険者になる者	在日外国人	<p>日本国内で合法的に就労する在日外国人は、その者の国籍(無国籍を含む)のいかんを問わず被保険者となります。</p> <p>ただし、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者については、被保険者となりません。</p>
	日本国外で就労する者	<p>日本国内の事業所で雇用される者が、事業主の命令により、出張又は国外の支店等へ転勤した場合には、被保険者となります。</p> <p>また、国外の他の事業主の事業に出向し、雇用された場合でも、国内の出向元事業主との雇用関係が継続している限り、被保険者となります。</p> <p>なお、現地で採用された者は、国籍のいかんにかかわらず被保険者になりません。</p>

3-2 雇用保険への加入と脱退



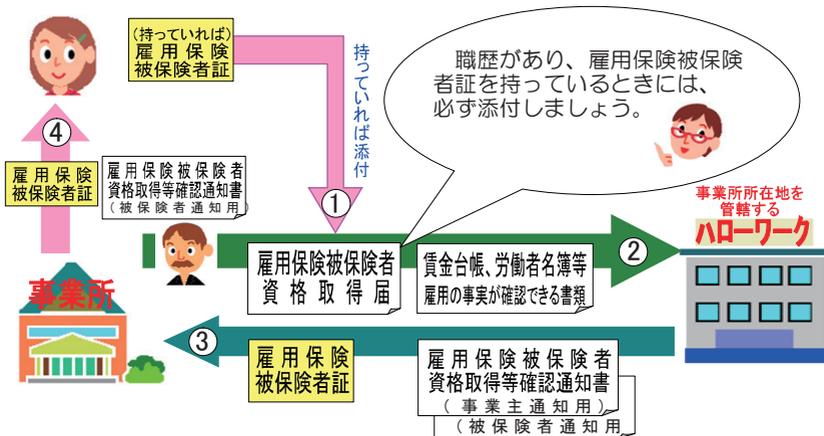
開店以来、わが社は業績が好調でね、社員を1名増やすことにしたんだ。とりあえず3か月間は試用期間なんだけど、雇用保険の手続きは、そのあとでいいよね。



だめですよ。試用期間中であっても、労働契約を結んで雇い入れたことに変わりはないんですから。事業主は、労働者を雇い入れた日から被保険者となるようにきちんと手続きしてくださいね。

◆被保険者資格取得手続きのながれ◆

事業主は、従業員を雇用したとき又は労働条件の変更等により従業員が被保険者資格要件を満たしたときは、事業所の所在地を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に、従業員が被保険者となった日の属する月の翌月10日までに、「雇用保険被保険者資格取得届」を提出しなければなりません。



ハローワークは、対象となる労働者が被保険者となったことを確認すると、事業主へ「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用、被保険者通知用）」及び「雇用保険被保険者証」を交付します。事業主は、「雇用保険被保険者証」及び「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（被保険者通知用）」を被保険者となった労働者に交付します。

【雇用保険被保険者証】

様式第7号

雇用保険被保険者証 見本

センター 公共職業安定所 失業安定所長印

被保険者番号
4800-010566-2

被保険者氏名
ヨコウ 知ウ

生年月日
(元号一年月日)
4 | 010416 (2 次 3 期 4 号)

2010. 2

HP「ハローワークインターネットサービス」より

○日雇労働者の被保険者資格の取得

日雇労働者が雇用保険の被保険者となるためには、雇用保険の適用事業所で雇用されること、日雇労働者として働き始めてから5日以内に、居住する地域のハローワークで、労働者自ら加入手続きを行うことが必要です。

被保険者資格を取得すると、一般被保険者の「雇用保険被保険者証」に相当する「日雇労働被保険者手帳」が交付されます。

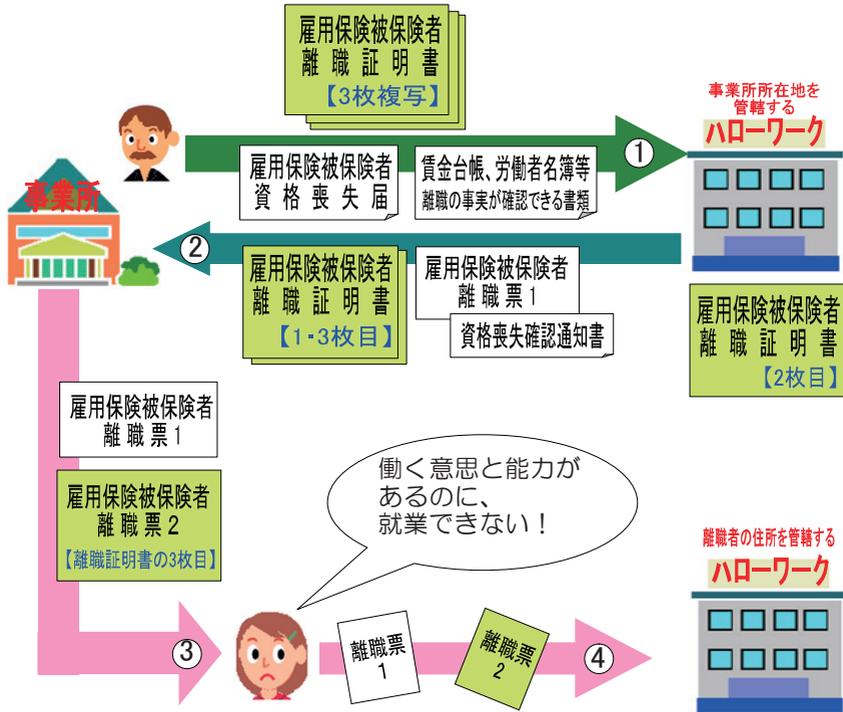
◆被保険者資格喪失手続きのながれ◆

事業主は、被保険者が離職、死亡、労働条件の変更等により被保険者でなくなったとき、あるいは被保険者資格要件を欠いたときに、被保険者でなくなった日の翌日から10日以内に、事業所の所在地を管轄するハローワークに「雇用保険被保険者資格喪失届」を届出なければなりません。

また、離職による資格喪失の場合、原則として雇用保険被保険者資格喪失届に「雇用保険被保険者離職証明書」を添付しなければなりません。



「雇用保険被保険者離職証明書」は3枚複写になっていて、このうちの3枚目の用紙が「雇用保険被保険者離職票-2」です。ハローワークでは、「雇用保険被保険者離職票-2」の記載内容を基に、失業等給付の受給資格、給付額の算定、所定給付日数、給付制限の有無等を判断します。事業主から交付されたら、記載内容に誤りがないかどうか、よく確認しましょう。



◆被保険者資格の確認方法◆

雇用保険の被保険者資格を取得及び喪失した際は、ハローワークから一般的には事業主を通じて関係書類が交付されます。これらの交付は雇用保険の手続きがなされたことを労働者が確実に把握できるようにするためのものです。お手元がない場合は、事業主にこれらの書類の有無の照会を行うかまたは、ハローワークにおいて雇用保険の加入手続きが適正になされているかどうかの照会を労働者本人が行うこともできますのでハローワークに相談してみるとよいでしょう。

3-3 雇用保険の保険料



ところで、私は雇用保険料としていくぐらい納めなければならぬのかしら？



雇用保険料は、勤務先の事業の内容によってかわります。
あなたの会社が「一般の事業」ならば、労働者が負担する雇用保険料率は賃金総額の 1000 分の 5、賃金が 20 万円だとすると雇用保険料は 1,000 円、という計算になります。

労働保険料のうち、労災保険料は全額事業主が負担し、雇用保険料は労使双方が負担します（P15 参照）。

雇用保険料のうち被保険者が負担する分は、事業主が被保険者の毎月の賃金から天引きして徴収することができます。事業主は、被保険者負担分と事業主負担分とを合わせて、事業所を管轄する都道府県労働局に納付します。

雇用保険料には、事業主が使用する労働者に支払う賃金を基礎として算定する**一般保険料**と、雇用保険の日雇労働被保険者及びその事業主が一般保険料のほかに納付する**印紙保険料**があります。

◆一般保険料の算定◆

被保険者が負担する雇用保険料は、毎月の賃金及び賞与に、下記の雇用保険料率をかけたものです。

事業の種類	雇用保険料率	被保険者負担率				事業主負担率			
		失業等給付		失業等給付		二事業		二事業	
一般の事業	$\frac{13.5}{1000}$	$\frac{5}{1000}$		$\frac{5}{1000}$		$\frac{3.5}{1000}$		$\frac{3.5}{1000}$	
農林水産業 清酒製造業	$\frac{15.5}{1000}$	$\frac{6}{1000}$		$\frac{6}{1000}$		$\frac{3.5}{1000}$		$\frac{3.5}{1000}$	
建設業	$\frac{16.5}{1000}$	$\frac{6}{1000}$		$\frac{6}{1000}$		$\frac{4.5}{1000}$		$\frac{4.5}{1000}$	

* 平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの適用。



毎月の給料が 20 万円、ボーナスが夏 25 万円、冬 35 万円だとすると、私はいくら雇用保険料を納めることになりますか。



毎月の給料とボーナスにそれぞれ 1000 分の 5 をかけた金額が、雇用保険料の被保険者負担分になります。

毎月の賃金	$200,000 \text{ 円} \times 5/1000 =$	1,000 円
賞与(夏)	$250,000 \text{ 円} \times 5/1000 =$	1,250 円
賞与(冬)	$350,000 \text{ 円} \times 5/1000 =$	1,750 円

◆高年齢労働者の雇用保険料は免除される◆

保険年度の初日である 4 月 1 日の時点で、満 64 歳以上の一般被保険者は、その年度以降保険料が免除されます。免除されるのは、事業主負担分と被保険者負担分の両方です。ただし、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者及び任意加入の高年齢者はこの制度の対象にはなりません。

なお、一般被保険者は、満 65 歳になると、被保険者の区分が高年齢継続被保険者に変更します。

◆印紙保険料の納付◆

印紙保険料は、日雇労働者の賃金日額の区分に応じて 3 段階の定額制になっています。事業主は、日雇労働被保険者に賃金を支払うたびに、雇用保険印紙を日雇労働被保険者手帳に貼り、これに消印（割印）することによって、印紙保険料を納付したものとしています。

印紙の種類	賃金日額区分	印紙保険料	雇用保険料	
			被保険者負担分	事業主負担分
第1級	11,300円以上	176円	88円	88円
第2級	8,200円以上11,300円未満	146円	73円	73円
第3級	8,200円未満	96円	48円	48円

3-4 求職者給付をもらうとき



今はまだ実感がわからないのですが、会社に入社した以上、いつかは僕も退職するんですよね。そのときに備えて、退職したときにもらえる手当のことを教えてもらえませんか。



いよいよ雇用保険制度の本題に入りますね。
それではまず、求職者給付、いわゆる失業したときに受けられる失業給付の話から始めましょう。

雇用保険からの給付のうち、労働者が失業したとき、あるいは雇用の継続が困難となるような事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進を図るための給付を**失業等給付**といいます。

失業等給付には、失業者が求職活動をする間の生活の安定を図るための**求職者給付**、失業者が再就職するのを援助・促進するための**就職促進給付**、労働者の主体的な能力開発を支援するための**教育訓練給付**、高齢者や育児・介護を行う者の職業生活の円滑な継続を援助・促進するための**雇用継続給付**の4種類があります。ここではまず、失業等給付のうち最も基本となる基本手当について説明します。

◆基本手当の受給資格◆

一般被保険者が、離職して失業の状態にあるときに、失業中の生活を心配しないで新しい仕事を探し、1日も早く再就職してもらうために、失業している日について支給される給付を**基本手当**といいます。基本手当を受給するためには、次の3つの要件を満たさなければなりません。

Point



基本手当を受給するための要件は、

- (1) 離職の日以前の2年間（1年間）に必要な被保険者期間があること。
※離職の理由により必要な被保険者期間が異なります。
- (2) 「失業」の状態にあること。
- (3) ハローワークに「求職の申込み」をしていること。

(1) 被保険者期間について

離職の日からさかのぼった一定期間に、次の①、②の「被保険者期間」があること。

- ① 定年・自己都合・懲戒解雇等により離職した者（特定受給資格者及び特定理由離職者以外の者）

離職の日以前2年間に、離職日からさかのぼって1か月ごとに区切った期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が12か月以上あり、かつ雇用保険に加入していた期間が原則満12か月以上あること。

- ② 倒産、普通解雇等により離職を余儀なくされた者（特定受給資格者）及び雇止めにより離職した有期雇用者等（特定理由離職者）

上記の特定受給資格者及び特定理由離職者以外の者の要件を満たすか、もしくは離職の日以前1年間に、離職日からさかのぼって1か月ごとに区切った期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が6か月以上あり、かつ、雇用保険に加入していた期間が原則満6か月以上あること。

(2) 「失業」の状態とは

- ① 積極的に就職しようとする意思があること。
 ② いつでも就職できる能力（環境・健康状態）があること。
 ③ 積極的に就職活動を行っているにもかかわらず就職できない状態にあること。

したがって次のような場合は、失業給付を受けることはできません。

ア. 病気や怪我のため、すぐには働けないとき。

（労災保険の休業補償又は健康保険の傷病手当金などの支給を受けている場合を含む）

イ. 妊娠・出産・育児などによりすぐに働けないとき。

ウ. 親族の看護に専念し、すぐに働けないとき。

エ. 定年などで退職し、しばらく休養するとき。

オ. 結婚して家事に専念するとき。

カ. 自営業をはじめたとき。

（準備に専念した場合を含み、収入の有無を問いません）

キ. 新しい仕事についたとき。

（パート、アルバイト、見習・研修期間なども含み収入の有無を問いません）

Ⅲ 雇用保険

- ク. 会社、団体の役員に就任したとき。
- ケ. 学業に専念するとき。
- コ. 就職することがほとんど困難な職業や労働条件にこだわりつづけるとき。
- サ. 雇用保険の被保険者とならないような短時間就労のみを希望するとき。

※税理士等の有資格者で法律によりその業務を行うための登録が義務づけられている方は状況により、失業給付を受けられない場合があります。詳しくは事前に必ずハローワークへ確認して下さい。

※ア、イ、ウ、エに該当する方は受給期間の延長手続(受給の開始を先に延ばすということで、手当の受給日数が増えることはありません。)を行えることがあるためハローワークへご相談下さい。

(3)「求職の申込み」について

一般被保険者が失業して基本手当を受給するためには、本人の住所を管轄するハローワークに求職の申込みをしたうえで、離職票を提出して受給資格の決定を受けなければなりません。

ハローワークでは、求職の申込みがされていることと受給要件を満たしていることを確認した上で**受給資格**の決定を行います。したがって、離職日の翌日から求職の申込みをして受給資格の決定をするまでの期間については、給付の対象とはなりません。

「受給資格の決定」は、離職後いつまでに受けなければならないという定めはありません。ただし、基本手当を受給することができる期間(受給期間)は**離職日の翌日から1年間**が原則ですから、離職票の提出と求職の申込みが遅れると、受給期間が短くなり、給付が途中で打ち切られることがありますので注意しましょう。

◆基本手当日額◆

雇用保険で受給できる1日あたりの金額を「**基本手当日額**」といいます。

基本手当日額は、原則として離職した日の直前6か月に毎月決まって支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額(これを「賃金日額」といいます)のおよそ50%~80%(60~64歳については45%~80%)となっています。

なお、離職日における年齢に応じて、上限額が設定されています。

◆ 所定給付日数 ◆

基本手当は、失業しているあいだずっと支給されるものではなく、再就職に至るまでの「難易度」などに応じて最大の給付日数が定められています。これを「**所定給付日数**」といいます。再就職までの難易度とは、具体的には、離職日における年齢や被保険者であった期間の長短、障害者等就職困難な者であるか否かによって定められています。なお、離職の日の翌日から1年以内に、基本手当や再就職手当（P75参照）などをまったく受給しないで再就職し、再び雇用保険の被保険者となった場合には、前の会社における被保険者であった期間を通算することができます。

※倒産や解雇などにより離職した者で、特に積極的に求職活動を行っている者については、給付日数が60日（被保険者期間が20年以上で、所定給付日数が270日又は330日である方は30日）延長される場合があります。詳細についてはお住まいの担当のハローワークへご確認ください。

① 65歳未満で離職した者

ア. 一般の受給資格者（定年退職、自己の都合、懲戒解雇等で離職した者）及び特定理由離職者のⅡ（P65参照）

離職時の年齢		被保険者であった期間			
		1年未満	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢共通		90日※	90日	120日	150日
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日	300日		
	45歳以上65歳未満		360日		

※1年未満で受給資格を得られるのは特定理由離職者のⅡに限られる。

イ. 特定受給資格者及び特定理由離職者のⅠ（P65参照）※

離職時の年齢		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				180日	210日	240日
35歳以上45歳未満			180日		240日	270日
45歳以上60歳未満				180日	240日	270日
60歳以上65歳未満			150日	180日	210日	240日
障害者等の 就職困難者	45歳未満	150日	300日			
	45歳以上65歳未満		360日			

Ⅲ 雇用保険

※雇止めにより離職した有期雇用者（特定理由離職者のⅠ）については、特定受給資格者の表に基づき所定給付日数が決定されます（受給資格に係る離職の日が平成 21 年 3 月 31 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間にある場合の暫定措置となります）。

○「特定受給資格者」及び「特定理由離職者」の判断基準

倒産、解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者を、**特定受給資格者**とといいます。特定受給資格者又は特定理由離職者に該当すると、一般の受給資格者に比べて、基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合があります（P67 参照）。該当するか否かの判定は、事業主と離職者の双方が主張する離職理由及びそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認などをもとに、離職者の住所を管轄するハローワークで慎重に行われます。

【特定受給資格者の判断基準】

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1ヶ月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

II 「解雇」等により離職した者

- ① 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
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと、又は離職の直前6か月の間に3月あったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の直前6か月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業者が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記⑦に該当する者を除く。）
- ⑨ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって離職した者
- ⑩ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑪ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

【特定理由離職者の判断基準】

- I 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。「特定受給資格者の範囲」のⅡの⑦又は⑧に該当する場合を除く。）
- II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者
- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
 - ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間延長措置を受けた者
 - ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職をした者
 - ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
 - ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - ア. 結婚に伴う住所の変更
 - イ. 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - ウ. 事業所の通勤困難な地への移転
 - エ. 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - オ. 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - カ. 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - キ. 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
 - ⑥ その他、「特定受給資格者の範囲」のⅡの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

②65 歳以上で離職した者

高年齢継続被保険者（同一の事業主の事業に、満 65 歳に達する日（誕生日の前日）の前日から引き続いて、満 65 歳になった日以後も雇用されている者）が離職した場合には、**高年齢求職者給付金**が一時金として支給されます。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

◆ 受給期間 ◆

基本手当は、受給資格決定日（求職申込日）の後、ただちに支給されるものではなく、求職の申込みを行った日から「失業」の状態にあった日が通算して 7 日に達しなければ基本手当は支給されません。これを「**待期**」といいます。

受給資格者は、受給資格決定後、ハローワークが指定した期日に実施する「職

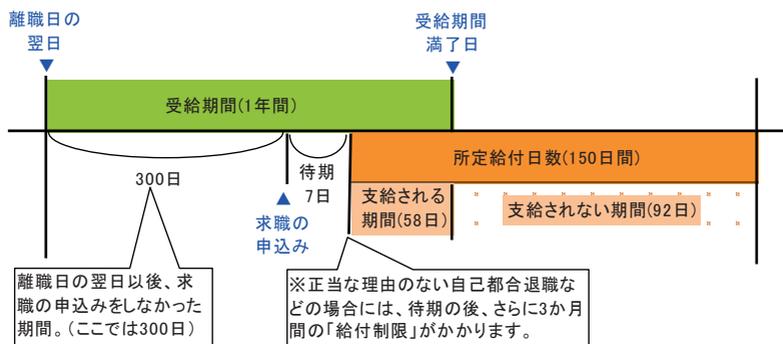
Ⅲ 雇用保険

業講習会」及び「受給説明会」に出席し、ハローワークの利用案内と雇用保険制度に関する説明を受けることになります。そして受給資格決定日から約3週間後の初回認定日（初回の認定日は受給資格決定時に公共職業安定所長が指定します）にハローワークへ出向き、受給資格者が失業の状態にあるかどうかの確認を受けます。その後、給付制限のある方は3か月の給付制限に入ることになり(P67 参照)、給付制限のない方は支給が開始されます。支給開始以降は、原則として4週間(28日)ごとに失業認定日があり、その都度出向くことになります。

雇用保険の受給資格者が、基本手当を受けることができるのは、原則として離職した日の翌日から1年間です。これを「受給期間」といいます。

- * 所定給付日数330日の方の受給期間は離職の日の翌日から1年+30日、360日の方は離職の日の翌日から1年+60日となります。
- * 倒産や解雇などにより離職し、特に積極的に求職活動を行っている方で給付日数が60日（被保険者期間が20年以上で所定給付日数が270日又は330日である方は30日）延長された者については、通常受給期間に延長する日数を加えた期間が受給期間となります。

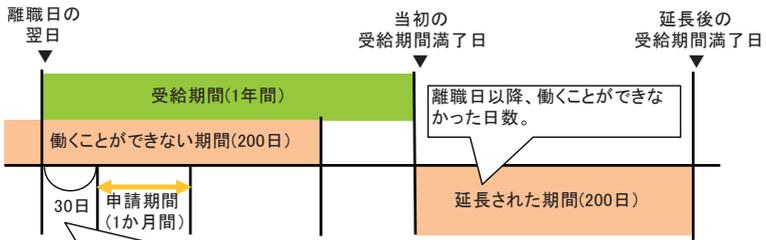
基本手当は、受給期間内に、所定給付日数の限度内で支給されます。離職後、受給手続きが遅れたことなどの理由により、基本手当の給付途中で受給期間が満了してしまうと、たとえ所定給付日数が残っていても、残りの基本手当を受給することはできません。



受給期間内、つまり離職の日の翌日から1年以内でなければ、基本手当を受給することはできません。

Ⅲ 雇用保険

(延長できる期間は最大3年間となっています)。手当での支給日数が増えるわけではありません。

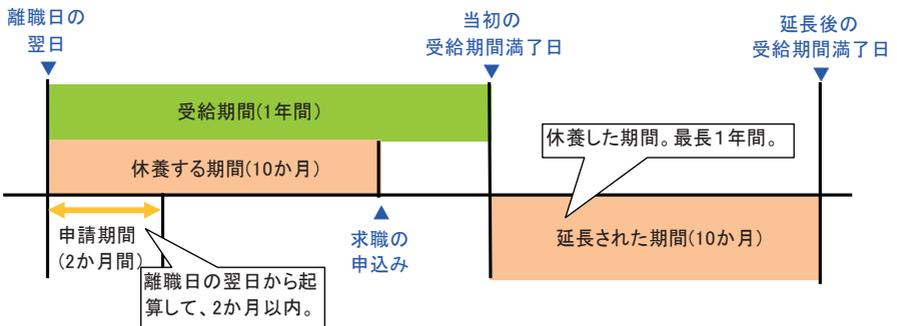


受給期間の間に、病気・怪我、妊娠・出産等により30日以上働けなかったことが必要。
(離職日以前の日数は含まれない)

※ 高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者であった方には適用されません。

○ 定年退職等に対する受給期間の延長制度

「60歳以上の定年に達して離職した方」や「60歳以上の定年後の継続雇用制度を利用し同一の事業所で引き続き被保険者として雇用され、かつ高年齢者雇用安定法に定められた年齢以上でその制度の終了により離職した方」は、離職の日の翌日から2か月以内にハローワークに申し出ることによって、受給期間を最長1年間延長することができます。手当での支給日数が増えるわけではありません。



3-5 傷病手当のこと



もしも、基本手当の給付が始まってから、病気や怪我のため働けない状態、つまり「失業」の状態ではなくなってしまうら、基本手当の給付は打ち切られてしまうのですか。



病気や怪我のため引き続き 15 日以上働けなかったときには、基本手当の代わりに「傷病手当」が支給されます。

基本手当は、「待期」が満了した日の翌日以降で、「失業の認定」を受けた日について支給されます（正当な理由なく自己の都合により退職した場合、あるいは懲戒解雇された場合には、これに給付制限（P67 参照）が続きます）。

基本手当の支給の対象となる日に、病気や怪我のためすぐには働けないような状態になってしまったら、その日は「失業」の認定が受けられないことになり、基本手当を受給することができません。

そこで、受給資格者が離職後ハローワークへ出向き、求職の申込みをした後で、病気や怪我の療養のために 15 日以上働くことができなくなったときには、基本手当の代わりに傷病手当の支給申請ができるようになっています。しかし、傷病手当を受けられる者が同一の事由により、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付（業務災害）、労災保険の休業給付（通勤災害）を受けられる時には、傷病手当は支給されません。

傷病手当の 1 日あたりの給付額は、基本手当日額と同額です。また、傷病手当の給付日数は、基本手当の所定給付日数からすでに支給された基本手当の日数を差し引いた残りの日数となります。したがって、傷病手当を受給すると、基本手当を受給したのと同じだけ給付を受けたことになります。

なお、病気や怪我が長引いて 30 日以上働けなくなった場合には、傷病手当を申請するか、又は受給期間の延長を申請するかを選択することができます（P67 参照）。

3-6 技能習得手当のこと



ハローワークで「都立職業能力開発センター」の入校案内を見つめました。公の機関で新たな技能を身につけられるというのはとても魅力的なのですが、失業中でお金がないのに、学校に通って勉強するのは、経済的に難しいではありませんか？



ハローワークの受講指示を受けて入校した方には、基本手当や受講手当などが支給されます。ただし、入校するためには、試験に合格しなければならないんですよ。

ハローワークで行う「職業相談」の中で、再就職のため公共職業訓練を受講することが必要であると認められ、ハローワークの受講指示を受けて職業能力開発センターなどの公共職業訓練施設に入校した者については、訓練期間中の生活の安定のために、下記の手当が支給されます。

さらに、公共職業訓練を受講している期間は、訓練期間中に所定給付日数が終了しても訓練が終了する日まで、引き続き基本手当を受給することができます。

受講手当……公共職業訓練を受講した日ごとに、原則的に1日につき500円支給されます。 ※上限 40日分(20,000円)

通所手当……公共職業訓練を行う施設に通所するために民間交通機関等を利用する場合には、通所手当が支給されます（片道2キロ未満であるものを除く）。 ※上限月額 42,500円

寄宿手当……公共職業訓練を受講するために、同居の親族と別居して自宅以外の場所に寄宿しなければならないときには、寄宿手当が支給されます。 ※上限月額 10,700円

公共職業訓練施設への入校は個人で申し込むこともできますが、これらの手当が支給されるのは、ハローワークの受講指示によって公共職業訓練を受けた場合に限りです。詳しくはハローワークへお問合せください。

3-7 教育訓練給付のこと



テレビや新聞広告で、「授業料の一部が戻ってきます！」というような宣伝を見たことがありますが、これはどのようなものですか。また、どのような講座を受講しても給付は受けられますか。



給付の対象となるのは、厚生労働大臣が指定した教育訓練講座です。教育訓練講座を受講し、条件を満たしてハローワークへ申請することによって、受講費用の一定割合を支給してもらえるというものです。

雇用保険の給付には、一定年数以上雇用保険に加入している在職者及び失業者のうち、自発的に職業能力のスキルアップを図ろうとする者を対象に、経費の一部を補填する**教育訓練給付金**を支給する制度があります。

平成 26 年 10 月 1 日から、教育訓練給付金は、従来の枠組みを引き継いだ「一般教育訓練の教育訓練給付金」と、拡充された「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」の 2 本立てになります。

◆ 支給要件 ◆

教育訓練給付金の支給対象者は、次の①又は②に該当する者であって、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した者です。

① 一般教育訓練給付の場合

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間が 3 年以上(初めて支給を受けようとする方については、当分の間、1 年以上)あること、前回の教育訓練給付金受給から今回受講開始日前までに 3 年以上(※)経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった者(離職者)。

※ 平成 26 年 10 月 1 日以前に教育訓練給付金を受給した場合はこの取扱は適用されません。

Ⅲ 雇用保険

② 専門実践教育訓練給付の場合

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間が10年以上(初めて支給を受けようとする者については、当分の間、2年以上(※1))あること、前回の教育訓練給付金受給から今回の受講開始日前までに10年以上(※2)経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった者(離職者)。

※1 平成26年10月1日前に旧制度の教育訓練給付金を受給した場合であって、初めて専門実践教育訓練を受給しようとする場合は2年、同年10月1日以降に旧制度の教育訓練給付金又は一般教育訓練給付金の支給を受けた場合は10年以上。

※2 平成26年10月1日以前に教育訓練給付金を受給した場合はこの取扱いは適用されません。



受講する前に、自分に受講資格があるかどうかを確認しておかないと、いざ申請するときになって受給資格がないと分かったら大変ですね。



そのような時には、教育訓練講座を受講する前に、ハローワークで確認しておいた方がいいですよ。

○支給要件照会

教育訓練給付の支給申請に先立ち、受講開始(予定)日現在における教育訓練給付金の受給資格の有無、受講しようとする教育訓練講座が厚生労働大臣の指定を受けているかどうかなどについてハローワークで調べてもらうことができます。これを「支給要件照会」といいます。

支給要件照会を希望する場合には、ハローワーク又は教育訓練施設で配付する「教育訓練給付金支給要件照会票」に必要事項を記入し、本人若しくは代理人の来所又は郵送によりハローワークへ提出します(電話による照会はありません)。

◆教育訓練給付金の対象となる教育訓練経費◆

教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練経費とは、申請者自らが教育訓練施設に支払った入学料及び受講料の合計です。検定試験の受験料や、受講に当たって必ずしも必要とされない補助教材費、学債等将来受講者に対して現金還付が予定されている費用、受講のための交通費、パソコン等の器材の費用などは含まれません。

また、受講にあたって事業主から手当等が支給される場合には、教育訓練経費から差し引いて申請しなければなりません。

◆支給内容◆

教育訓練給付金の支給額は、以下のとおりです。

① 一般教育訓練給付の場合

教育訓練施設に支払った教育訓練経費(申請者自らが教育訓練施設に支払った入学料及び受講料で最大1年分)の20%に相当する額となります。ただし、20%に相当する額が10万円を超える場合は10万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。

② 専門実践教育訓練給付の場合

教育訓練施設に支払った教育訓練経費の40%に相当する額となります。ただし、40%に相当する額が1年間で32万円を超える場合の支給額は32万円(訓練期間は最大で3年間となるため、最大で96万円が上限)とし、4千円を超えない場合は支給されません。

専門実践教育訓練の受講修了後、あらかじめ定められた資格等を取得し、かつ受講修了日の翌日から1年以内に一般被保険者として雇用された者又はすでに雇用されている者に対しては、教育訓練経費の20%に相当する額を追加して支給します。

この場合、すでに支給された教育訓練経費の40%と追加給付の20%を合わせた60%に相当する額が支給されることとなりますが、その額が144万円を超える場合

Ⅲ 雇用保険

の支給額は144万円（訓練期間が3年の場合。2年の場合は96万円、1年の場合は48万円が上限）とし、4千円を超えない場合は支給されません。

◆支給申請◆

支給申請のタイミングは以下のとおりです。

① 一般教育訓練給付の場合

厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、講座の修了日の翌日から1か月以内に本人の住所を管轄するハローワークへ支給申請します。

② 専門実践教育訓練給付の場合

受講開始から6か月ごとの期間(支給単位期間)の末日から起算して1か月以内に本人の住所を管轄するハローワークへ支給申請します。また、専門実践教育訓練受講修了後、受講した専門実践教育訓練が目標としている資格を取得し、かつ修了した日の翌日から1年以内に一般被保険者として雇用された場合に追加給付を受けるための支給申請期間は、雇用された日の翌日から起算して1か月以内（一般被保険者として雇用されている者は、専門実践教育訓練を修了し、かつ、資格を取得した日の翌日から1か月以内）となります。

専門実践教育訓練の教育訓練給付金を受給できる者のうち、受講開始時に45歳未満で離職しているなど、一定の条件を満たす場合には、訓練受講をさらに支援するため、「教育訓練支援給付金」が支給されます。教育訓練支援給付金は、平成30年度までの暫定措置です。支給申請の詳細については、住所を管轄するハローワークにご確認ください。

◆対象となる講座◆

教育訓練の対象となる講座は、厚生労働大臣の指定を受けていることが必要です。

指定講座は、ハローワークで一覧表が閲覧できるほか、教育訓練講座検索システム (http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza)でもご覧になれます。

3-8 就職促進給付のこと



基本手当の受給期間内に再就職した場合には、ハローワークから一時金がもらえると聞きましたが、本当ですか。



支給日数が相当程度残っているうちに再就職した場合には、再就職手当、あるいは就業手当の申請ができる場合があります。

雇用保険からの給付は、失業者の生活の安定を図ることにより、求職活動を行いやすくするために支給するものです。

けれども、再就職の機会があるにもかかわらず、すぐに就職しようとしなくて、「できるかぎり基本手当をもらい続けよう」とすることも考えられます。

そこで、雇用保険では、失業者に対してできるだけ早く再就職しようという意欲を喚起・促進するため、一定程度早期に再就職した場合には、**再就職手当**や**就業手当**などの**就業促進給付**を支給することとしています。

◆再就職手当とは◆

再就職手当とは、基本手当の受給者が早期に安定した職業に就いた場合に、就職日の前日までの失業の認定を受けた後の基本手当の支給残日数に応じて手当を支給するものです。再就職手当は、下記の要件をすべて満たして就職したときに、就職の翌日から1か月以内に申請することにより「**基本手当日額×支給残日数**」の**50~60%相当額**を一時金として受給することができます。支給残日数が所定給付日数の3分の1以上の人は50%相当額、3分の2以上の人は60%相当額が支給されます。

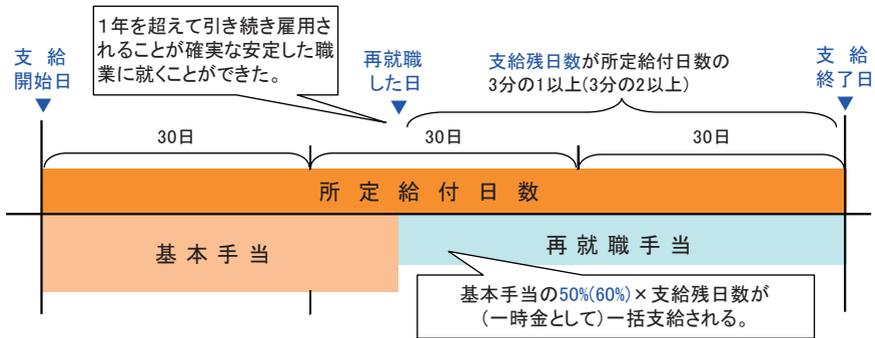
再就職手当の支給要件

- ・ 1年を超えて引き続き雇用されることが確実であること。
- ・ 就職日の前日までの失業の認定を受けたうえで、基本手当の支給残日数が、**所定給付日数の3分の1以上**あること。ただし、給付制限中に就職した場合の支給残日数は、給付制限が終わった日の翌日から受給期間満了日まで受給できる日数となる。また、就職日から受給期間満了日までの日数が限度。
- ・ 受給資格に係る離職理由により「給付制限」を受けた場合は、「待期」を経過後1か月間については、ハローワークの紹介又は厚生労働大臣が許可した職業

Ⅲ 雇用保険

紹介事業者の紹介により職業に就いたこと。

- ・ 「待期」が経過した後職業に就いたこと。
- ・ 再就職先の事業主が、離職前と同一あるいは関連事業主でないこと。
- ・ 採用の内定が「受給資格決定日」以降であること。
- ・ 過去3年間に、「再就職手当」、「常用就職支度手当（支度金）（79ページ参照）」の支給を受けていないこと。
- ・ 再就職先で雇用保険の被保険者資格を取得していること。
- ・ 再就職手当の支給決定の日まで離職していないこと。



なるほど。再就職手当が支給されるための要件って、結構厳しいんですね。

ところで、就職ではなくて、新たに自分で開業した場合などはどうなるんですか。



自営業など、自分が事業主となって事業を開始したときも、再就職手当が支給される場合があります。

詳しくは、住所地を管轄するハローワークへ相談してみてくださいね。

◆就業促進定着手当とは◆

就業促進定着手当とは、再就職手当の支給を受けた方で、再就職先に6か月以上雇用され、再就職先での6か月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6か月分を支給するものです。

就業促進定着手当の支給要件

平成26年4月1日以降の再就職で、次の要件をすべて満たしている者

- ・ 再就職手当の支給を受けていること。
- ・ 再就職の日から、同じ事業主に6か月以上、雇用保険の被保険者として雇用されていること。

(起業により再就職手当を受給した場合には、「就業促進手当」は受けられません)

- ・ 所定の算出方法による再就職後6か月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ること。

就業促進定着手当の支給額は、次の式で計算します。

$$(\text{離職前の賃金日額} - \text{再就職後6か月間の賃金の1日分の額} \times 1) \times \text{再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数} \times 2$$

※1：月給制の場合には、「再就職後6か月間の賃金の合計額÷180」となります。

※2：原則、月給制の場合は暦日数(30日、31日など)となります。

◆就業手当とは◆

就業手当とは、基本手当の受給者が早期に就業（再就職手当の対象となる就職を除く一時的な就業）をした場合で、かつ下記の要件をすべて満たしたときに、失業の認定日にあわせて4週間に1回申請することにより、就労した日ごとに基本手当日額の30%相当額就業手当を支給するものです。

就業手当の支給要件

- ・ 常用雇用以外で仕事等をしたこと。
- ・ 就職（就労）日の前日までの失業の認定を受けたうえで、基本手当の支給残日数が、**所定給付日数の3分の1以上、かつ45日以上**であること。ただし、給付制限中に就職（就労）した場合の支給残日数は、給付制限が終わった日の翌日から受給期間満了日までに受給できる日数となります。また、就職日から受給期間満了日までの日数が限度です。
- ・ 再就職先の事業主が、離職前と同一あるいは関連事業主でないこと。
- ・ 「受給資格決定日」前に就職が内定した事業主に雇用されたものでないこと。
- ・ 「待期」が経過した後職業に就いたこと。
- ・ 受給資格に係る離職理由により「給付制限」を受けた場合には、「待期」が経過後1か月間は、ハローワークの紹介又は厚生労働大臣が許可した職業紹介事業者の紹介により職業に就いたこと。



再就職手当と就業手当のどちらが支給されるかは、「1年を超えて引き続き雇用されることが確実な、安定した職業に就いたかどうか」で判断します。

◆ 常用就職支度手当とは ◆

常用就職支度手当とは、基本手当の受給資格者のうち、障害者その他常用就職することが困難な方が再就職した場合に、一定の要件のもとに一時金として支給するものです。

常用就職支度手当の支給要件

- ・ 支給残日数があること。
- ・ ハローワークの紹介又は厚生労働大臣が許可した職業紹介事業者の紹介により職業に就いたこと。
- ・ 「待期」が経過した後職業に就いたこと。また「給付制限」がある者は、給付制限が経過した後、職業に就いたこと。
- ・ 1年以上引き続いて雇用されることが確実であること。
- ・ 雇用保険に加入する労働条件で働いていること。
- ・ 「再就職手当」の支給を受けることができないこと。
- ・ 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。
- ・ 過去3年以内の就職について、「再就職手当」、「常用就職支度手当(支度金)」、の支給を受けていないこと。

支給残日数	常用就職支度手当の額
90日以上	90日分 × <u>基本手当日額</u> × 40%
45日以上90日未満	残日数 × <u>基本手当日額</u> × 40%
45日未満	45日分 × <u>基本手当日額</u> × 40%

※ 所定給付日数 270 日以上の方は、「90 日分 × 基本手当日額 × 40%」となります。

3-9 高年齢雇用継続給付のこと



60歳で定年退職した後、再雇用や嘱託として働いている人がいるよね。だけど、正社員と比較して、それほど業務量が減るわけでもないのに、給料だけはガタ落ちだなんて、働く意欲がそがれたりしないのかな。



雇用保険からの給付には、失業者を対象とする給付だけでなく、在職者を対象とする給付もあります。
そのひとつに、60歳時点の賃金に比べて一定程度賃金下がってしまった高齢者を対象とした給付があるんですよ。

最近では、継続雇用制度を採用している会社で働いている場合、60歳で定年退職した後ただちに引退するよりも、65歳までは、引き続き働くことを希望する人が多いようです。

しかし、定年退職後に同じ会社で継続雇用される場合、再雇用又は嘱託社員などに身分が切り替わり、勤務時間や勤務日数が減り、賃金も低下する場合があります。

雇用保険では、60歳以上65歳未満の一般被保険者のうち、原則として60歳到達時点（60歳の誕生日の前日）に比べて賃金が一定程度低下した状態で働いている高齢者の働く意欲を維持・喚起すること、65歳までの雇用の継続を援助・促進することを目的として**高年齢雇用継続給付**を行っています。

高年齢雇用継続給付には、基本手当を受給しないで引き続き働いている人を対象とする**高年齢雇用継続基本給付金**と、基本手当の受給開始後、所定給付日数を100日以上残して再就職した人を対象とする**高年齢再就職給付金**があります。

◆支給要件◆

高年齢雇用継続基本給付金は、次の要件をすべて満たしているときに支給されます。

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること。
- ② 被保険者であった期間が、通算して5年以上あること。

「被保険者であった期間」は、離職等により被保険者資格を喪失したことがある場合、新たな被保険者資格の取得までの期間が1年以内であり、かつその期間内に基本手当（再就職手当、早期再就職支援金、傷病手当を含む）を受給していなければ、すべて通算されます。

60歳到達時点において、被保険者であった期間が5年に足りない場合には、5年に達した日の属する月から給付の対象となります。

- ③ 60歳到達時等に比べて、支払対象月の賃金月額が75%未満で、かつ各月に支払われた賃金額が支給限度額（平成26年8月1日から平成27年7月31日までは340,761円）を超えない金額で雇用されていること。
- ④ 育児休業給付・介護休業給付の支給対象となっていないこと。

高年齢再就職給付金は、上記の要件に加えて、次の要件を満たしているときに支給されます。

- ⑤ 安定した職業に就職し、その就職日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること。
- ⑥ その就職について、再就職手当を受給していないこと。

◆支給内容◆

高年齢雇用継続基本給付金は、60歳到達時等の賃金と比較して、75%未満に低下している場合に、

高年齢再就職給付金は、再就職先の賃金月額が、基本手当の基礎となった賃金日額の30日分の額の75%未満である場合に、

それぞれ、賃金の「低下率」が

○61%以下のとき ⇒ 各月の賃金の15%相当額が支給されます

○61%を超え75%未満のとき ⇒ 低下率に応じた支給率により支給されます

○賃金月額の75%以上のとき ⇒ 高年齢雇用継続給付は支給されません

◆支給期間◆

高年齢雇用継続基本給付金は、被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月まで支給されます。

高年齢再就職給付金は、就職した日の前日における支給残日数が200日以上の方は、就職日の翌日から2年経過した日の属する月まで、100日以上200日未満の方は1年を経過した日の属する月までの期間について支給されます（ただし65歳に達する月が限度です）。

◆申請期間◆

高年齢雇用継続給付の支給を受けるためには、最初に支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4ヶ月以内に支給申請書を提出する必要があります。その後は、原則として2ヶ月ごとに支給申請を行います。



在職老齢年金と高年齢雇用継続給付

60歳で定年退職した後も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として働いている人は、一定の要件を満たせば、高年齢雇用継続給付のほかに、厚生年金保険から**在職老齢年金**も支給されます。

このため、60歳以降に多少賃金があっても、本人の手取り金額の低下は、ある程度抑えることができます（ただし、高年齢雇用継続給付を受けると、在職老齢年金の併給調整が行われます。詳細については、最寄りの年金事務所へお問合せください）。

3-10 育児休業給付のこと



会社に育児休業制度はありますが、休業期間中は無給なので、いくら休業することは認められていても、収入がないのでは、そうそう長く休んでもいられませんね。



育児休業期間中は「育児休業給付金」が支給されますよ。

労働者は、育児・介護休業法の定めるところにより、事業主に申し出をすれば、1歳又は1歳2ヶ月（パパ・ママ育休プラス※を利用した場合）に満たない子（一定の要件を満たした場合には、1歳6ヶ月に満たない子）を養育するために休業することができます（育児休業）。

事業主は、要件を満たした労働者から休業の申し出があったときにはこれを拒むことはできませんが、育児休業は必ずしも有給で与えなければならないという定めもありません。

そこで雇用保険では、育児・介護休業法をより実効性のあるものとするために、**育児休業給付**を行っています。

※パパ・ママ育休プラス…両親ともに育児休業を取得した場合であって、一定の要件を満たす場合に、子が1歳2ヶ月に達する日の前日まで育児休業が延長される特例

◆ 育児休業給付とは ◆

育児休業給付とは、一定の要件を満たした一般被保険者が、育児休業期間中に賃金が一定水準を下回ったときには、その被保険者に対して給付金を支給するものです。

◆支給要件◆

育児休業給付金は、育児休業開始日から起算した 1 ヶ月ごとの期間（支給単位期間）について、次の要件をすべて満たしているときに支給されます。

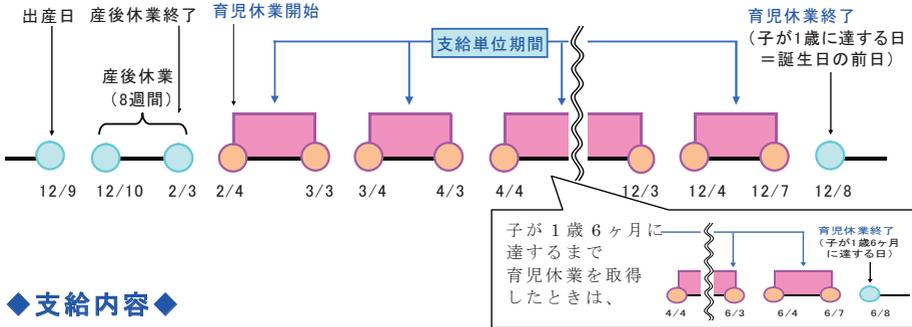
育児休業給付金の支給要件

- ① 1 歳または 1 歳 2 ヶ月に満たない子（一定の要件を満たしたときには 1 歳 6 ヶ月に満たない子）を養育するために育児休業を取得した雇用保険の一般被保険者で、「支給単位期間」の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
 - ・ 支給対象者は男女を問いません。妻が専業主婦である夫、あるいは妻が産後休業中の夫も、原則的には育児休業を取得することができます（妻は、産後休業が終了してから育児休業を取得することができます）。
 - ・ 対象となる子は、実子、養子の別はありませんが、同一の子について 2 度目以降の育児休業は、原則として支給対象になりません。
- ② 育児休業開始日前 2 年間に、みなし被保険者期間（賃金支払を算定するための基礎となる日数が 11 日以上ある月）が 12 ヶ月以上あること。
 - ・ 育児休業開始前 2 年間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き 30 日以上賃金の支払を受けることができなかつた期間がある場合には、その日数（最大 2 年）を加算することができます。
- ③ 被保険者が、育児休業期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。
- ④ 各支給単位期間に、就業している日数が 10 日以下（10 日を超える就業をした場合でも、就業していると認められる時間が 80 時間以下）であること。
- ⑤ 各支給単位期間において支給された賃金が、休業開始時賃金月額額の 80% 未満であること（休業終了日が属する「支給単位期間」は、「休業開始時賃金月額額」×「支給単位期間の日数」）。

$$\text{休業開始時賃金月額} = \frac{\text{休業を開始した日（通常は産前休業を開始した日）の前日から 6 ヶ月の合計賃金}}{180} \times \frac{30 \text{ 日分}}{\text{休業終了日の属する「支給単位期間」は「支給単位期間の日数」を乗じる}}$$

} 休業開始時賃金月額

【例】産後休業に引き続き、子が1歳に達するまで育児休業した場合



◆支給内容◆

育児休業給付金は、平成26年4月1日以降に開始する育児休業からは(※)、支給単位期間(1ヶ月)ごとに「休業開始時賃金日額×30日分の67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)」相当額が支給されます。休業終了日の属する支給単位期間については「休業開始時賃金日額×支給単位期間の日数の67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)」相当額が支給されます。(※これまでは全期間について50%でした。)

支給率が67%のときの育児休業給付金の上限額は285,420円、下限額は46,230円です。支給率が50%のときは、上限額が213,000円、下限額は34,500円です(平成26年8月1日現在)。ただし、育児休業中に賃金支払いがある場合、その賃金が休業開始時の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは支給されません。

◆パパママ育休プラスを利用する場合の育児休業給付◆

父母ともに育児休業を取得する場合、下記のいずれの要件も満たす場合に、子が1歳2ヶ月に達する日の前日までの間に1年まで、育児休業給付金が支給されます。

- ① 育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前であること。
- ② 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

出産にともなう援助としては、雇用保険の育児休業給付金の他にも、健康保険から「出産手当金」、「出産育児一時金(被扶養者の出産であれば家族出産育児一時金)」(P124参照)が支給されます。

3-11 介護休業給付のこと



母が病気のため入院しました。元通りの生活ができるようになるには、おおむね2か月程度かかるそうです。

母の面倒を見られるのは私だけなのです。その期間だけでも会社を休むことはできないでしょうか。



育児・介護休業法に基づいて、介護休業を取得することができます。休業期間中は、休業前賃金の40%相当額が「介護休業給付金」として支給されますよ。

労働者は、育児・介護休業法の定めるところにより、事業主に申し出をすれば、要介護状態にある家族を介護するために休業することができます（介護休業）。

介護休業は、要介護状態にある対象となる家族一人につき、常時介護を必要とする状態ごとに取得することができます。期間は通算して93日までです。

事業主は、要件を満たした労働者から介護休業の申し出があったときには、これを拒むことはできませんが、育児休業と同様に、介護休業は必ずしも有給で与えなければならないという定めはありません。

そこで雇用保険では、育児・介護休業法をより実効性のあるものとするために介護休業給付を行っています。

※要介護状態とは

「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にあることです。

※介護休業の対象となる「対象家族」とは

介護休業の対象となる「対象家族」とは、一般被保険者の配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）、又は一般被保険者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫のいずれかです。

◆介護休業給付とは◆

介護休業給付とは、一定の要件を満たした雇用保険の一般被保険者が、介護休業期間中に賃金が一定水準を下回ったときに、その被保険者に対して支給する給付です。

◆支給要件◆

介護休業給付金は、次の要件をすべて満たしている時に対象家族の同一要介護状態について取得した介護休業で介護休業開始日から3か月を限度に1回限り支給されます。

介護休業給付金の支給要件

- ① 「介護休業の対象となる家族」を介護するために介護休業を取得した雇用保険の一般被保険者で、「支給単位期間」の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
 - ・ 支給単位期間の途中で離職した場合、当該支給単位期間は支給を受けることができません。
- ② 介護休業開始日前2年間に、みなし被保険者期間（賃金支払を算定するための基礎となる日数が11日以上ある月）が12か月以上あること。
 - ・ 介護休業開始前2年間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった期間がある場合には、その日数（最大2年）を加算することができます。
- ③ 被保険者が、介護休業期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。
- ④ 各支給単位期間に、就業している日数が10日以下であること。
 - ・ 介護休業終了日が属する1か月未満の支給単位期間については、就業している日数が10日以下であるとともに休業している日数が1日以上あることが必要です。
- ⑤ 各支給単位期間において支給された賃金の額が、休業開始時賃金月額（休業開始時賃金月額 × 「支給単位期間の日数」）の80%未満であること（休業終了日が属する「支給単位期間」は、「休業開始時賃金月額」 × 「支給単位期間の日数」）。

Ⅲ 雇用保険

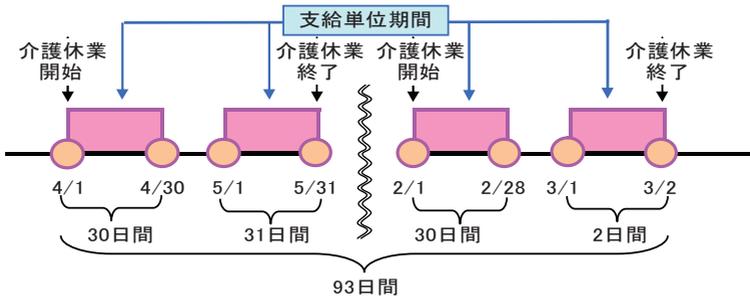
$$\text{休業開始時賃金月額} = \frac{\text{休業を開始した日の前日から6ヶ月の合計賃金}}{180} \times 30\text{日分}$$

休業開始時賃金日額

休業終了日の属する「支給単位期間」は「支給単位期間の日数」を乗じる

同一の対象家族について介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業については介護休業給付金の対象となります。ただしこの場合は、同一家族について受給した介護休業給付金に係る支給日数の通算が93日が限度となります。

【例】4月1日から5月31日まで介護休業取得後、同一対象家族について要介護状態が異なることにより翌年2月1日から3月2日まで介護休業を取得



◆ 支給内容 ◆

介護休業給付金は、支給単位期間ごとに「休業開始時賃金日額×30日分の40%相当額」（休業終了日の属する支給単位期間については「休業開始時賃金日額×支給単位期間の日数の40%相当額」）が支給されます。

介護休業給付金は、上述の計算式で算定した額が170,400円を超える場合は170,400円となり、27,600円を下回る場合は27,600円となります。（※平成26年8月1日現在。）

ただし、介護休業期間中であっても、賃金が支払われるような場合には、その金額に応じて給付金が一部減額されて支給されます。

支給単位期間中の賃金額が、「休業開始時賃金月額」の

○40%以下のとき ⇒ 賃金月額の40%相当額が支給されます

○40%を超え、80%未満のとき

⇒ 賃金額と介護休業給付金の合計が、休業開始時の賃金月額の80%相当額に達するまで支給されます

○賃金日額の80%以上のとき ⇒支給されません

第 4 章

健康保険

4 健康保険

日本では、いざというときに安心して医師による診察が受けられるように、すべての人が何らかの公的な医療保険に加入することが義務付けられています。これを「国民皆保険」といいます。

公的な医療保険のうち、主として民間企業で働く従業員（被保険者）とその者に扶養される家族（被扶養者）が加入する保険を健康保険といいます。健康保険には、全国健康保険協会が保険者である全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）と健康保険組合が保険者である組合管掌健康保険（組合健保）の2種類があります。

ここでいう保険者とは、保険事業の経営主体として保険料の徴収や保険給付等を行うものをいいます。

健康保険からの給付のうち、もっとも代表的なものは、被保険者及び被扶養者が業務災害以外の事由によって病気になったり、怪我をしたときに受ける「療養の給付（保険診療）」及び「家族療養費」です。病院で健康保険被保険者証（いわゆる「保険証」）を提示することによって、診察や治療、薬剤の提供などに要する自己負担額が3割で済むのは、健康保険から医療費の7割が支給されているためです。

また、健康保険の給付の一つに「傷病手当金」の支給があります。これは、健康保険の被保険者が、業務外の事由によって病気になったり、怪我をしたことにより働くことができず、その結果として賃金が得られなかったときに、被保険者の生活保障のため休業の4日目から支給されるものです。同じ公的医療保険でも、おもに自営業者が加入する「国民健康保険」にはこのような給付はありませんので、健康保険の特徴のひとつとってよい給付でしょう。

この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

（健康保険法第1条参照）

（注）健康保険と厚生年金保険では共通する箇所も多いので、本冊子において「社会保険」と表示している箇所は、「健康保険及び厚生年金保険」という意味で使用しています。

4-1 健康保険の保険者のこと



就職して、自分名義の健康保険証を持つようになると、なんとなく一人前になったような気がするものだよ。



はい。今までは父の保険証を使用していたのですが、これでようやく私も社会人として認められたような気がします。

ところで、あらためて健康保険証を見てみると、なんだかいろいろなことが書いてありますね。

例えば、この保険証は△△健康保険組合で発行されたものようですが、これはわが社とはどのような関係があるのですか。

健康保険事業を運営するために保険料を徴収したり、保険給付を行ったりする運営主体のことを**保険者**といいます。保険者のうち、全国健康保険協会が保険者となっている保険を**全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）**といい、健康保険組合が保険者となっている保険を**組合管掌健康保険（組合健保）**といいます。

全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）は、健康保険組合の組合員以外の被保険者の保険ということになりますので、健康保険組合のない中小企業の社員が加入しています。

組合管掌健康保険とは、厚生労働大臣の認可により設立する健康保険組合が、政府に代わって、独自に健康保険事業を運営する保険です。健康保険組合は、社員700人以上の会社であれば単独で設立することができますし、加入人員が3,000人以上であれば、複数の会社が共同で健保組合を設立することもできます。これを**総合健康保険組合**といいます。

健康保険組合は、健康保険法で定められた保険給付や保健福祉事業を行うほか、一定の範囲内で組合員の実態に応じた附加給付を行うことができるなど、自主的な事業の運営を行うことができます。



協会けんぽと組合健保を比較したところ、同業者が加入している健康保険組合のほうが、給付内容が優れていたのですが、わが社ではこちらを選んでいるんだよ。

4-2 適用事業所と被保険者のこと



就職して、自分の保険証を持つようになって気がついたのですが、健康保険料って結構高いんですね。

保険証を持っていても、病院で診てもらうことなんてめったにありませんし、ちょっとした病気や怪我ならば、市販の薬を買ってきて済ませてしまいます。

健康保険なんて、加入しなくてもよかったんじゃないかしら。



若くて健康な人ほど、そう思いますよね。

でも、保険料は自分のためだけではなく、社会全体を支えるために、みんなで負担するものなんですよ。

◆ 強制適用事業所と任意適用事業所 ◆

株式会社などの法人事業所では、従業員を1人でも使用する場合、健康保険法の**強制適用事業所**となり、事業主や従業員の意思にかかわらず、健康保険に加入することが義務付けられています。また、農林水産業や飲食店、接客業、理美容業など一部の業種を除き、常時5名以上の従業員を使用する個人事業主も強制適用事業所となり、健康保険に加入することが義務付けられています。

一方、強制適用事業所に該当しない事業所においても、事業主が従業員の2分の1以上の同意を得たうえで任意適用の申請を行い、厚生労働大臣の認可を受けることができれば、その事業所は**任意適用事業所**として、強制適用事業所と同じ適用を受けることになります。

◆ 健康保険の被保険者とは ◆

強制適用事業所に使用される者は、国籍や年齢、報酬の多少にかかわらず、原則的には健康保険の**被保険者**になります。「使用される者」とは、事実上その事業主のもとで使用され、労働の対償として賃金を受け取っている者のことをいい、法律上の雇用契約があるかどうかは絶対的な条件にはなりません。例えば、正式採用の前に見習い社員として勤務する場合には、見習い期間中から被保険者とな

ります。また、法人の役員（理事、監事、取締役など）も、広い意味で法人に使用されるものとして、被保険者になります。

社会保険に加入するときには、健康保険と厚生年金保険の両方にセットで加入するのが原則です。ただし、厚生年金保険への加入は、70歳未満の者を対象としていますので、70歳以上の者は、健康保険にのみ加入することになります。

75歳になると、後期高齢者医療の被保険者となるため健康保険の被保険者ではなくなります。

被保険者の種類	内 容
①強制被保険者	適用事業所に常用で使用される者。
②任意継続被保険者	<p>資格喪失の日の前日までに、継続して2か月以上被保険者であり、資格喪失日から20日以内に「健康保険任意継続被保険者資格取得申出書」を協会けんぽ（健保組合）に提出して被保険者となった者。保険料は全額自己負担。加入は原則2年。</p> <p>* 任意適用事業所が、任意脱退（被保険者の4分の3以上の同意を得て脱退すること）したために資格喪失した者は、任意継続被保険者になれない。保険料は全額自己負担。加入は原則2年。</p>
③日雇特例被保険者	日雇労働者（日々雇われる者、2か月以内の期間を定めて使用される者、4か月以内の季節的業務に使用される者、6か月以内の臨時的事業に使用される者など）が、適用事業所で使用されるとき、所定の手続き後、日雇特例被保険者手帳の交付を受けた者。保険者は協会けんぽのみ。
④特例退職被保険者	特定健康保険組合の退職者で一定の要件を満たした任意継続被保険者以外の者。



強制適用事業所に常用で使用される者は、原則的には被保険者となります。

社会保険の被保険者となるか否かは、その事業所における身分（正社員かパートタイマーか、など）で決まるわけではありません。



でも、パートタイマーさんのなかには、1日の勤務時間が3時間程度で、週6日働いている人もいますよね。
こういう人は「常用」で使用されているとはみなされないのでしょうか。

厚生労働省では、次にあげる勤務時間と勤務日数で、両方に該当するときには常用的関係があるものと認められ、被保険者とするのが妥当であるとしています。

Point



○ 勤務時間

1日の所定労働時間が、一般社員のおおむね4分の3以上

たとえば、一般社員の所定労働時間が1日8時間とすると、6時間以上が該当します。

また、日によって勤務時間が異なる場合には、1週間をならして、所定労働時間のおよそ4分の3以上の勤務時間があれば、これに該当します。

○ 勤務日数

1か月の勤務日数が、一般社員の所定労働日数のおおむね4分の3以上

一般社員の1か月の所定労働日数は、必ずしも実出勤日数を指していませんが、その事業所で同じような仕事をしている社員の所定労働日数を確認して、およそ4分の3以上勤務していれば、これに該当します。

※ 以上はあくまでも一つの目安であり、これらの基準に該当しない場合であっても、総合的に判断して常用的使用関係があると認められる場合は、被保険者となります。

◆健康保険の被保険者にならない者とは◆

強制適用事業所に使用される者のなかには、もともと健康保険の適用対象にならない者や、一定の要件を満たさない限り、被保険者になれない者もいます。

健康保険の被保険者にならない者・一定の要件を満たすと被保険者になる者

1 臨時に使用される者

臨時に使用される者とは、下記イ、ロのいずれかに該当する者で、使用関係の実態が臨時的である者とされています。これらの者は、健康保険の「被保険者」（健康保険法第3条第1項参照。強制被保険者及び任意継続被保険者をいいます。）にはなりません。健康保険法第3条第2項により、日雇特例被保険者としての適用を受けることとなります。

イ 日々雇い入れられる者

ただし、1か月を超えて引き続き使用される場合は、その1か月を超えた日から健康保険の被保険者となります。

ロ 2か月以内の期間を定めて使用される者

ただし、所定の期間を超え、引き続き使用されるようになったときは、そのときから健康保険の被保険者となります。

日雇特例被保険者に該当する場合であっても、次に該当する場合には、日雇労働者の意思により、事前に厚生労働大臣の承認を受けて、適用除外とすることもできます。

- ・ 引き続き2か月間に通算して26日以上使用される見込みのないことが明らかであるとき
- ・ 健康保険の任意継続被保険者であるとき
- ・ 国民健康保険の被保険者で、他に本業を有する者が臨時的に日々使用されるとき
- ・ 各種社会保険の被扶養者である昼間学生がアルバイトとして使用されるとき
- ・ 各種社会保険の被扶養者である家事専従者が、内職的に日々使用されるとき など



つまり、強制適用事業所に使用される者のうち、健康保険への加入資格を満たしていない人で、かつ日雇特例被保険者の適用除外申請もしていない人は、日雇特例被保険者になるということになりますね。



主婦パートや学生アルバイトは、普通、夫や親の扶養に入っているから、健康保険の手続きは何も必要ないのだろうと思っていたんだけど、そうじゃないんだね。

2 船員保険の被保険者

船員（海上で働く労働者）保険の被保険者は、健康保険の適用除外となります。

ただし、厚生年金保険への加入は義務付けられています。

3 事業所の所在地が一定しない事業に使用される者

巡回興行のような事業です。この事業に使用される者は、長期にわたって使用されても、健康保険の被保険者にはなりません。

4 季節的業務に使用される者

継続して4か月を超えて使用される場合を除きます。

5 臨時的事業の事業所に使用される者

臨時的事業とは、事業自体が臨時的なもので、相当期間継続する見込みのない事業を指します。継続して6か月を超えて使用される場合を除きます。

※ 4（季節的業務に使用される者）と5（臨時的事業の事業所に使用される者）に該当する者は、健康保険の「被保険者」にはなりません。日雇特例被保険者としての適用を受けることとなります。

6 国民健康保険組合の事業所に使用される者

国民健康保険組合の事業所又は事務所に使用される者は、健康保険の被保険者から適用除外されています。

7 後期高齢者医療の被保険者

8 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者

健康保険の被保険者でないことにより国民健康保険の被保険者であるべき期間に限ります。

9 短時間労働者（平成28年10月1日施行予定）

一週間の所定労働時間又は一月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満であり、一定の要件に該当するものに限ります。

4-3 被扶養者のこと



子どもを出産しました。子どもを夫の扶養とするか、それとも私の扶養とするかを選択することはできますか。

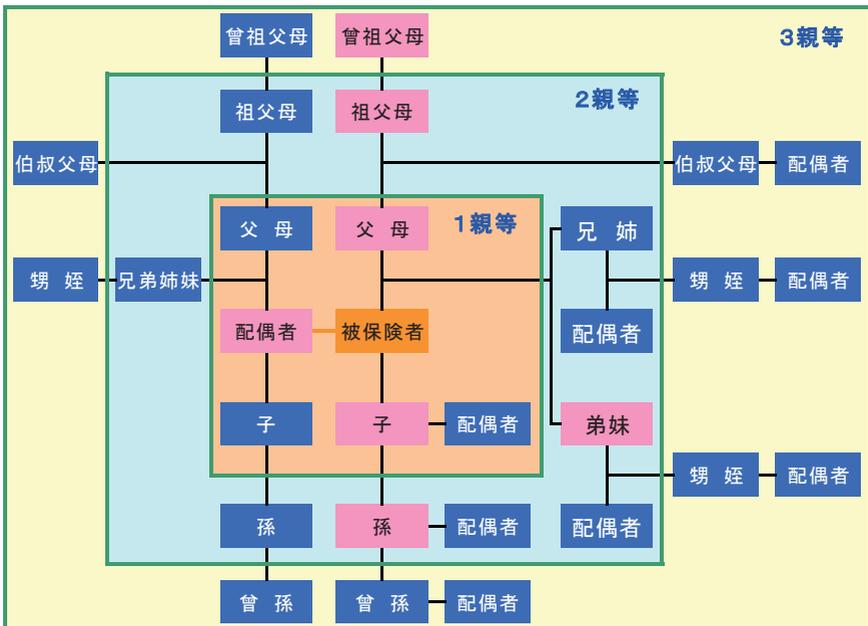


以前は、年収の多い者の被扶養者とするのが原則でした。
現在では、年収の多い少ないにかかわらず、主として年収の少ない者によって生計を維持していると認められれば、年収の少ない者の被扶養者とすることも認められるようになったんですよ。

健康保険では、被保険者だけでなく、被保険者に扶養されている者（被扶養者）にも保険給付が行われます。

健康保険の給付の対象となる被扶養者とは、一定範囲内の親族であること、主として被保険者の収入によって生計を維持されていること、同一世帯に属することなどの条件を備えていなければなりません。

被扶養者の範囲



○「一定範囲内の親族」とは

一定範囲内の親族のうち、被保険者と同居でも別居でも認められるのは、被保険者の①配偶者（内縁を含みます）、②子、孫及び弟妹、③父母、祖父母、曾祖父母です（モデル内の  で示した人です）。

一方、被保険者と同居していることが条件となるのは、①3親等以内の親族（モデル内の  で示した人は除きます。）、②内縁関係の配偶者の父母及び子（配偶者の死後、引き続き同居する場合を含みます）です（モデル内の  で示した人です）。



被扶養者として認定される親族は、民法で規定されている親族（配偶者、6親等以内の血族、3親等以内の姻族）とは範囲が違うのね。

○「主として被保険者の収入によって生計を維持されていること」とは

認定対象者の年収が130万円未満（満60歳以上の者又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未満であれば、被扶養者になれます。

また、被保険者の年収の2分の1以上であっても、130万円未満である場合に、被保険者の収入によって生計を維持されていると認められれば被扶養者となる場合もあります。

なお、被保険者と別居している場合には、年収が130万円未満（満60歳以上の者又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仕送り額よりも少ないときには、被扶養者になれます。



田舎で一人暮らししている母を僕の被扶養者にするためには、母の年金を含めた年収が180万円未満で、かつ僕からの仕送り額がこれを上回っていればいいんだね。

◆夫婦ともに全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の被保険者である場合の被扶養者の認定◆

夫婦双方が全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の被保険者である場合には、子などの親族を、年収が少ないほうの被扶養者とする旨の届出がされた場合であっても、その者によって生計を維持されていると認められる場合には、その者の被扶養者と認める、という取扱いをしています。

①夫婦共同扶養の場合、夫婦として一つの家計を維持しており、被扶養者の医療費も、夫婦共同で負担しているとみるのが自然である、②共働き夫婦の中にはそれぞれが収入の一部を拠出して家計を賄い、残りは自己の管理というように夫婦のライフスタイルは多様化してきており、どちらが主として生計を維持しているかを判断することが困難な家庭も多い、③夫婦とも同一の被用者保険の被保険者である場合においては、夫婦いずれの被扶養者とするかをその届出に委ねたとしても、保険財政等への影響、支障は生じない、などの理由によるものです。



健康保険法上の「被扶養者」と、税法上の「扶養親族」とでは、認定基準が異なり、税法上の扶養親族は、生計を一にしていれば扶養親族として認められます（所得制限あり）。

ですから、夫婦共働きで、子どもが2人いるような場合には、夫婦がそれぞれ子を一人ずつ「扶養親族」とすることも認められています。

4-4 健康保険への加入と脱退



社員を1人でも雇ったら、雇い入れた日から雇用保険に加入させなければいけないんだよね。それじゃ、健康保険もやっぱり試用期間明けから加入する・・・というわけにはいかないんだよね。



そのとおりです。

たとえ試用期間であっても、事実上、雇用関係が成立しているのであれば、社会保険にも加入させなければなりません。

◆被保険者資格取得手続きのながれ◆

健康保険・厚生年金保険の被保険者資格は、①適用事業所に使用されるようになったとき、②事業所が適用事業所になったとき、③臨時雇用などのため適用除外だった人がそうでなくなったときに取得します。

事業主は、従業員が被保険者資格を取得したときには、事業所の所在地を管轄する年金事務所に被保険者となってから5日以内に、「健康保険厚生年金保険被保険者資格取得届」を提出しなければなりません。

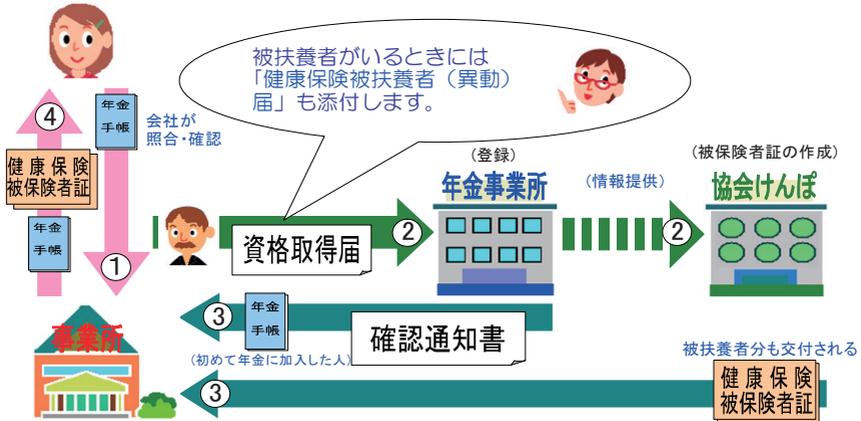
前に年金手帳を交付されたことがある人は年金手帳を事業主に提出し、事業主は基礎年金番号、氏名、生年月日を照合、確認します。

被扶養者がある場合は「資格取得届」に「健康保険被扶養者（異動）届」を添付します。「健康保険厚生年金保険被保険者資格取得届」を年金事務所に提出すると、年金事務所では記録を登録する作業が行われます。

登録後、事業主には、年金事務所から「健康保険・厚生年金保険資格取得確認および標準報酬決定通知書」が郵送されてきます。初めて年金制度に加入した人については年金手帳が交付されます。

また、年金事務所から協会けんぽあてに、必要な情報が提供され、協会けんぽではその内容に基づいて「健康保険被保険者証」を作成し、事業主あてに郵送します。

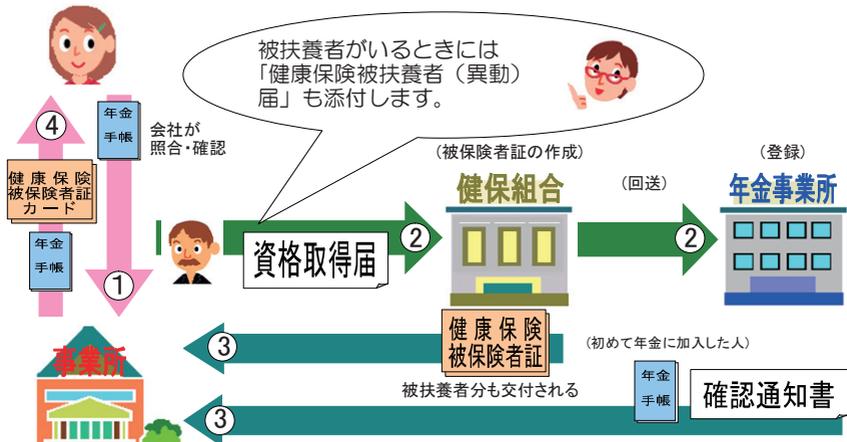
《協会けんぽ加入の場合》



健保組合に加入している事業所の場合、事業主は、健保組合に「資格取得届」を提出します。健保組合では「健康保険被保険者証」を作成し、事業主あてに交付します。

その後、厚生年金保険に関する書類が年金事務所に回送され、年金事務所では記録を登録する作業が行われます。登録後、事業主には年金事務所から「健康保険・厚生年金保険資格取得確認および標準報酬決定通知書」が郵送されます。初めて年金制度に加入した人については年金手帳が交付されるので事業主は「健康保険被保険者証」と「年金手帳」を本人に渡します。

《健保組合加入の場合》・・・健保によっては一部例外あり



◆被保険者資格喪失手続きのながれ◆

社会保険の被保険者資格は、①適用事業所に使用されなくなった日（退職日など）、②死亡した日、③被保険者の適用除外になった日、④使用されている事業所が廃止になった日など、**喪失事由があった日の翌日**に喪失します（厚生年金保険については、満70歳に達した日（70歳の誕生日の前日）が資格喪失日です）。

従業員が被保険者資格を喪失したとき事業主は、事業所の所在地を管轄する年金事務所（又は健康保険組合）に、被保険者資格を喪失した日から5日以内に、「**健康保険厚生年金保険被保険者資格喪失届**」を届け出なければなりません。

◆任意継続被保険者になるには◆

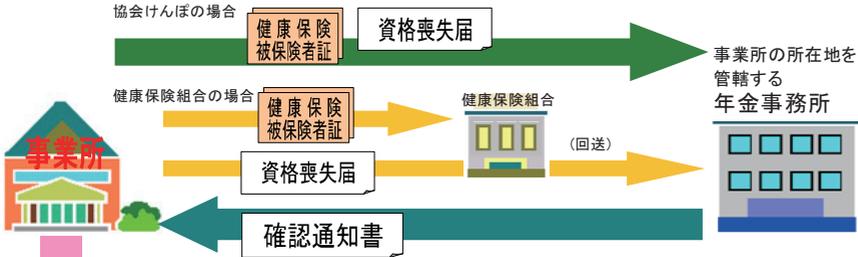
任意継続被保険者とは、被保険者資格を喪失した者のうち、資格喪失前に被保険者期間が継続して2か月以上あった者について、**資格喪失後20日以内**に「健康保険任意継続被保険者資格取得申出書」を住所地の協会けんぽ又は健康保険組合に提出することによって、引き続き2年間、個人で健康保険の被保険者になることができる制度です。

任意継続被保険者の保険料は、全額自己負担することになります（健康保険の一般被保険者は事業主と折半）。天変地異や交通機関のストライキなど、正当な事由がない限り、保険料を納付期日（毎月10日）までに納付しないと、その翌日から被保険者資格を喪失することになりますので注意しましょう。

○日雇特例被保険者資格の取得について

日雇特例被保険者となるためには、健康保険の適用事業所で雇用されること、日雇労働者として働き始めてから5日以内に、居住する地域の年金事務所で労働者自ら加入手続きを行うことが必要です。

日雇特例被保険者の資格を取得すると、一般被保険者の健康保険被保険者証に相当する「健康保険被保険者手帳」が交付されます。



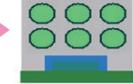
どの医療保険に加入するのが有利かな？

会社を退職した後は、次の①～⑤のいずれかの医療保険に加入します。

住所地を管轄する協会けんぽまたは健保組合

① 任意継続被保険者になる

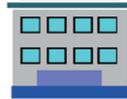
- 資格喪失の前日までに、被保険者期間が2か月以上あること。
- 被保険者資格を喪失した日から20日以内に手続きをすること。
- 加入期間は最長2年間、保険料は全額自己負担(上限あり)。



② 家族の被扶養者になる

- 年収130万円(60歳以上は180万円)未満で、被保険者(配偶者等)に生計を維持されていること。
- 資格喪失の日から5日以内に手続きをすること。
- 保険料の負担なし。

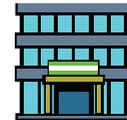
被保険者(配偶者等)の勤務先を通じて年金事務所または健保組合



③ 国民健康保険の被保険者になる

- ①、②に該当しないときには、国民健康保険に加入する。
- 区・市によって保険料が異なる。

住所地の区役所・市役所



④ 国民健康保険の退職被保険者になる(平成26年までの経過措置)

- 厚生年金、共済年金に20年(40歳以降に10年以上)加入し、老齢年金の支給を受けていること。
- 加入期間は65歳に達するまでの間。

離職者が加入していた特定健康保険組合



⑤ 特例退職被保険者になる

- 原則として、厚生年金、共済年金に20年(40歳以降に10年以上)加入し、老齢年金の支給を受けていること。
- 加入期間は後期高齢者医療制度が適用になるまでで、中途脱退は不可。

◆事業主が被保険者資格の取得・喪失手続きをとってくれないとき◆

健康保険の被保険者資格の取得及び喪失の届出は、事業主が行うことになっていますが、事業主がなかなか所定の手続きをとってくれないことがあるかもしれません。

このような場合には、被保険者又は被保険者であった者は、いつでも厚生労働大臣（又は健康保険組合）に対して、被保険者になったこと、又は被保険者ではなくなったことの確認の請求をすることができます。

その際には、事業所への在籍を証明するもの（給与明細、健康保険証、社員証、源泉徴収票などあるものすべて）と印鑑を持って、最寄りの年金事務所（又は健康保険組合）に相談してください。

4-5 標準報酬月額と保険料のこと



健康保険の保険料ってどういうふうに徴収されるんだろう？
賞与からも徴収されるものなのかな？



賞与からも毎月の給与と同率の保険料が徴収されるのですよ。

◆ 社会保険料は月単位で納める ◆

社会保険料は、被保険者資格を取得した日の属する月から納付します。社会保険料の納付は 1 か月単位で行われ、日割計算して納付することはありません。たとえ加入期間が 1 日であっても、被保険者資格を取得した月は、1 か月分の保険料を納めなければならず、反対に被保険者資格を喪失した月（退職日や死亡日の翌日が属する月）は、徴収しないのが原則です。

ただし、同じ月のあいだに被保険者資格を取得及び喪失した場合には、1 か月分の保険料を徴収することが認められています。

社会保険料は、被保険者と事業主とで折半して負担します。事業主は、被保険者に支払う報酬から被保険者負担分を天引きし、事業主負担分と合算した保険料を、協会けんぽ又は健康保険組合へ納付します。事業主が天引きできるのは前月分（前月の 1 日から末日まで）の保険料です。例外として、月の末日で退職するような場合には、最後に支払われる賃金から 2 か月分（前月分と当月分）の社会保険料を天引きすることが認められています。



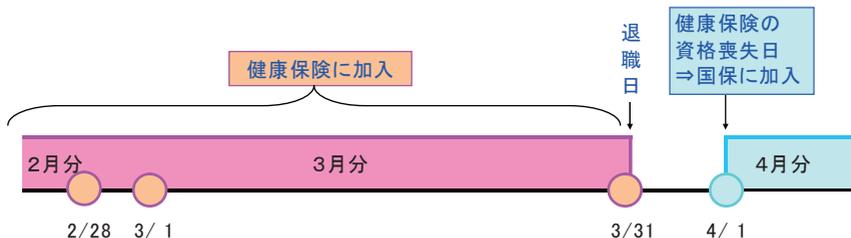
例えば、3月30日付で退職するのと、3月31日付で退職するのではどちらのほうがトクなのかな？



それでは、退職日が月末か否かによって、保険料の納め方がどのように変わるのかを見てみましょう。



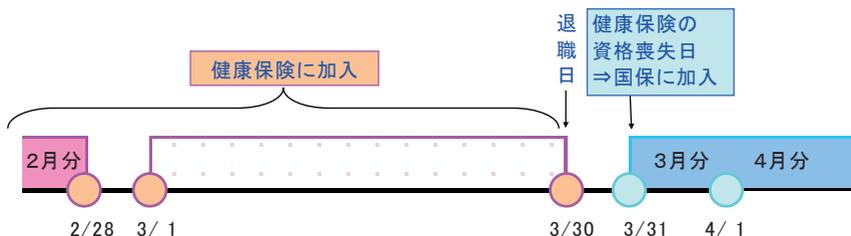
(例1) 3月31日付で退職し、4月から国民健康保険に加入したとき



被保険者資格は、喪失事由（ここでは退職）があった日の翌日（4/1）に喪失する。被保険者資格を喪失した月（4月）の保険料は徴収しないので、社会保険料を納める必要があるのは3月分までである。

なお、この事例では、4月から国民健康保険に加入することとしているが、一定の要件を満たせば、親族の被扶養者となることも可能である（P99 参照）。この場合には、4月以降、医療保険の保険料を負担する必要はなくなる。

(例2) 3月30日付で退職し、3月31日から国民健康保険に加入したとき



被保険者資格は、喪失事由（ここでは退職）があった日の翌日（3/31）に喪失する。被保険者資格を喪失した月（3月）の保険料は徴収しないので、社会保険料を納める必要があるのは2月分までであるが、この事例では3月中に国民健康保険の被保険者資格を取得しているため、3月分の国民健康保険料（及び国民年金保険料）を納めなければならない（ただし、例1と同様に、「被扶養者」になる場合には、医療保険の保険料は負担する必要はない）。

●退職金の支給要件に注意

4/1付で入社した者が3/30付で退職した場合には、退職前の最後の1年間の在籍日数は、「1年に1日満たない日数」ということになる。

一般的に、退職金の計算の基礎となる勤続年数は、「年単位」であることが多いので、1日早く退職したために、退職金の支給額（支給月数）に大きな差が生じることもあるので注意が必要である。

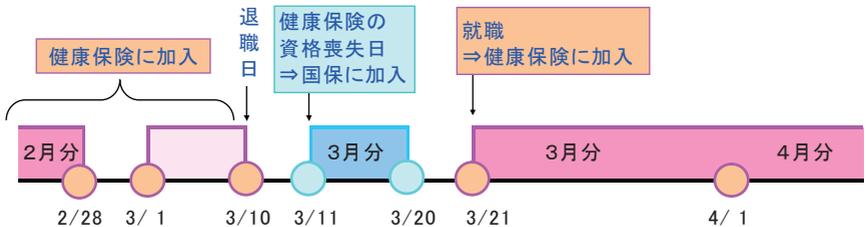


退職日が月の末日か否かによって、「退職日が属する月（ここでは3月）の社会保険料」を納める義務があるかどうかが変わります。

注意すべき点は、次の3点です。

- ① 退職しても、引き続き何らかの公的医療保険には加入しなければならない。
- ② 月の末日より前の日に退職すると、在籍年数（又は月数）が1年（又は1か月）短くなることにより、退職金の減額がありうる。
- ③ 月の末日より前の日に退職すると、厚生年金保険の被保険者期間に違いが生じることもありうる。

（例3） 3月10日付で退職し、11日から20日までは無職、21日から再就職したとき

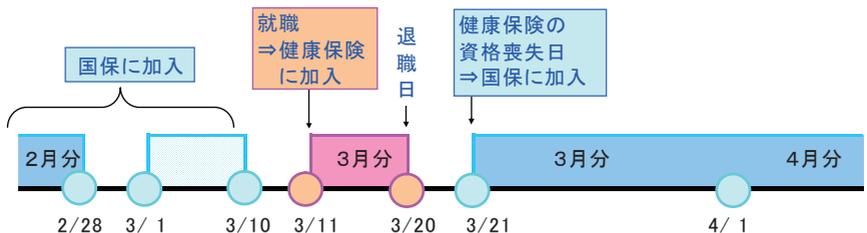


被保険者資格を喪失した月の保険料は徴収しないが、被保険者資格を取得した月は、加入日数にかかわらず1か月分の保険料を納めなければならない。

この事例では、3月中に、国民健康保険と健康保険の両方の被保険者資格を取得しているため、両方に1か月分の保険料を納める必要がある。

※市区町村によっては条例で保険料がかからないようにしているところもあります。

（例4） 3月10日までは無職、11日に就職したが20日付で解雇となり、21日から無職となったとき



IV 健康保険

例3と同様に、同月中に国民健康保険と健康保険の両方の被保険者資格を取得しているため、両方に1か月分の保険料を納めなければならない。

なお、このような場合でも、厚生年金保険の被保険者期間は1か月間あったものとみなされるので、将来の年金額には反映する。

(注意) 例4は、労働契約を締結する時点では3/11から3/20までの短期間の契約ではなかったため、雇い入れと同時に健康保険に加入させた場合の事例である。



なんだか複雑な事例だけれど、とにかく同じ月の間に健康保険と国民健康保険をいったり来たりするような加入の仕方をする、健康保険と国民健康保険の両方に保険料を納めなければならないようですね。

しかもどんなに加入期間が短くても日割り計算がされないとなると、かなりの出費になってしまいますね。

◆標準報酬月額と標準賞与額◆

社会保険料は、標準報酬月額と標準賞与額をもとに算定します。

標準報酬月額とは、報酬（被保険者が事業主から労働の対償として受けるものすべて）の月額を、一定の幅で区分した「標準報酬」にあてはめて決定したものです。

標準賞与額とは、賞与・期末手当など（年3回以下でかつ労働の対償となるもの）の金額から、千円未満を切り捨てたものです。標準賞与額には上限があり、健康保険は年間（毎年4月1日～翌年3月31日まで）540万円、厚生年金保険は賞与の支給1回につき上限150万円となっています。ただし、同一の月に2回以上賞与が支給された場合には、合算した金額が上限になります。

◆任意継続被保険者の保険料◆

任意継続被保険者（健康保険の被保険者期間が2か月以上ある者が離職後に2年間任意加入する健康保険の被保険者）の保険料は、全額本人負担となりますので、おおむね在職中の2倍の保険料を納めることになります。

任意継続被保険者の保険料の計算の基礎となる標準報酬月額は、①資格喪失時点における標準報酬月額と、②健康保険被保険者の標準報酬月額の平均値（平成27年3月現在、協会けんぽの場合28万円）のいずれか低い方の額とし、これ

に保険料率を乗じて保険料を算出します。保険料は、40歳以上65歳未満の人は介護保険料を含めた額、40歳未満の人あるいは65歳以上の人は介護保険料を含めない額です。

◆ 社会保険料率 ◆

社会保険料のうち、健康保険料は、標準報酬月額及び標準賞与額の1000分の99.7（協会けんぽ・東京都の場合 ※平成27年3月分～）を、厚生年金保険料は1000分の174.74（平成26年9月分～平成27年8月分。平成29年まで毎年引き上げられます。）を、被保険者と事業主とで折半して負担します。また、介護保険第2号被保険者（40歳以上65歳未満）には、健康保険料に介護保険料が上乗せされ（協会けんぽの場合、標準報酬月額及び標準賞与額の1000分の17.2 ※平成27年3月分～）、被保険者と事業主で折半しています。

なお、組合健保に加入している方の保険料率は、各健康保険組合にご確認ください。

◆ 標準報酬月額の決定方法 ◆

一度決定した標準報酬月額は、毎月の賃金に多少の増減があっても、次の「定時決定（毎年7月1日）」までそのまま使用しますが、報酬が大幅に変わったときには一定の手続きにより改定します。

標準報酬月額の決め方には、次の4つの方法があります。

① 資格取得時決定

新たに被保険者となったときには、その被保険者が受けるであろう報酬の額（初任給を基に計算）により標準報酬月額が決められます。

標準報酬月額は、1月から5月までに決まった場合はその年の8月まで、6月から12月までに決まった場合は翌年の8月までが有効期間です。

② 定時決定

毎年7月1日現在、その事業所に在籍する被保険者の4月、5月、6月に支払われた実際の報酬額を基準に、その年の9月から翌年の8月まで使用する標準報酬月額を決定します（業務の性質上、例年4月～6月の報酬額が、他の月と比べて著しく異なる場合には、特例あり）。



もし、給料から天引きされる社会保険料を抑えるには、4月、5月、6月にあまり残業しないようにして、報酬額を少なめにするようにすればいいのかな。



そういうことになりますね。
けれども、在職中に納めた保険料が多ければ多いほど、将来受け取る「老齢厚生年金」の金額も高くなるのですから、標準報酬月額が高いことというのは、長期的に見て、決して損をするというわけではないんですよ。

③随時改定

①及び②により標準報酬月額が決定しても、年の途中で賃金が大幅に変動することがあります。このような場合には、次期の定時決定を待たずに標準報酬月額を改定します。随時改定は、①昇給や降給により報酬の固定的賃金（基本給など）に変動があり、②変動のあった月以降、引き続き3か月の間に支払われた報酬の平均月額と従来の標準報酬月額との間に、2等級以上の差が生じていて、③その3か月とも報酬支払基礎日数が17日以上あるとき、のすべての要件を満たしたときに行われます。

④産前産後休業・育児休業等終了時改定

産前産後休業が終了した被保険者が、産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、終了時の翌日の属する月以後3か月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定します。

又、育児休業終了後に3歳未満の子を養育している被保険者が、育児休業終了後に報酬が下がった場合は、終了日の翌日の属する月以後3か月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定します。

被保険者の申出により事業主を経由して届け出ることとなります。

◆産前産後・育児休業等期間中の健康保険料の免除◆

産前産後休業期間中（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間）の健康保険料については、事業主の申し出により、被保険者負担分、事業主負担分とも免除されます。

免除されるのは、産前産後休業開始日の属する月から終了日の翌日の属する月の前月までの分です。

3歳に達するまでの子を養育する被保険者が、育児・介護休業法に基づいて育児休業又はこれに準ずる休業（以下「育児休業等」といいます）を取得する場合において、事業主が申し出を行ったときには、育児休業等期間中の健康保険料（被保険者負担分及び事業主負担分）の納付が免除されます。

保険料が免除される期間は、育児休業等を開始した日の属する月から、育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月分までです。

4-6 病気や怪我をしたときに受けられる給付とは



病院で診察してもらうときに、3割の自己負担ですむのは、健康保険から残り7割を負担してもらっているからなんですよ。



そのとおりです。健康保険からの給付は、被保険者が給付を受けられるのももちろんのこと、その被扶養者も費用を負担することなく、健康保険からの給付が受けられるのが特徴です。

健康保険からの給付のうち、最も代表的なものは「療養の給付」及び「家族療養費」の給付です。これは、健康保険の被保険者やその被扶養者が、病気にかかったり、怪我をしたときには、厚生労働大臣の指定を受けた保険医療機関及び保険薬局の窓口で保険証を提示することによって、保険診療を受けたり、薬を出してもらうことができるというものです。

健康保険からの給付には、診察や調剤のほかにも受けられる給付がありますので、見てみましょう。

◆ 給付内容 ◆

○ 診察や調剤をしてもらうとき

（被保険者：療養の給付、被扶養者：家族療養費）

被保険者が、業務外の事由によって病気にかかったり怪我をしたときには、保険証を提示することによって、保険医療機関で診察してもらったり、保険薬局で薬を出してもらうことができます。被保険者が窓口で支払う費用（「一部負担金」といいます）は、実際にかかった医療費の3割（70歳からは2割※で所得が一定以上の者は3割）です。同様に、被扶養者も、保険証を提示することによって、実際にかかった医療費の3割（義務教育就学前2割、70歳からは2割※で所得が一定以上の者は3割）で、保険医療機関で診察してもらったり、保険薬局で薬を出してもらうことができます。

※平成26年3月末までに70歳に達した人は1割とする特例が設けられています。

なお、被保険者又は被扶養者が負担する分を除いた残りの7割は、保険者（政

府又は健康保険組合など）が負担します。

療養の給付の範囲

- ① 診察 ② 薬剤又は治療材料の支給 ③ 処置、手術その他の治療
- ④ 居宅における療養上の管理とその療養に伴う世話その他の看護
- ⑤ 病院又は診療所への入院とその療養に伴う世話その他の看護



例えば、病院に支払った金額が 1,500 円だとすると、実際には $(1,500 \text{ 円} \div 30\% =)$ 5,000 円の医療費がかかっているということになります。

なお、保険医療機関等で受診した場合でも、保険証の提示がないと、いったんは全額自己負担しなければならないこともありますので注意しましょう。



ちょっと病院にかかるだけでも、意外に医療費ってかかるものなんです。

でも、もしも全額自費で診療を受けることになってしまったら、なかにはお金がなくて、病院などで十分な診療が受けられないという人もいるかもしれません。

保険医療機関等の窓口で保険証を提示するのは、療養の給付を受けようとする人が、健康保険の被保険者である（あるいは被扶養者である）ということを証明するためです。したがって、たとえかかりつけの病院であっても、本来は診察のつど保険証を提示するのが原則です（実際には、毎月の初回の診察時に、保険証の提示を求めることが多いようです）。

70 歳以上 75 歳未満の人は被保険者証に加えて高齢受給者証を提示します。

Point



健康保険で受けられない診療

次のような場合には、健康保険からの給付を受けることはできません。

1 業務上・通勤途上の病気や怪我

業務災害又は通勤災害による疾病で労災保険の給付対象となるものは、健

康保険法の適用外です。

2 病気とみなされないもの

- ア. 単なる疲労やけん怠
- イ. 隆鼻術、二重まぶたの手術、ホクロ・ソバカスとりなどの美容整形、近眼の手術
- ウ. アザなどの先天的な皮膚の病気
- エ. 正常な妊娠・出産

3 健康診断やそのための検査

健康診断、結核検診、人間ドックなど

4 予防注射

原則的には健康保険の適用対象外。ただし、はしか・百日ぜき・狂犬病・破傷風の予防接種は、医師が必要と認めた場合には可能。

5 経済上の理由による妊娠中絶

母体保護法では、母体が弱っている場合、暴行による場合、経済的理由による場合の妊娠中絶を認めています。このうち経済上の理由による妊娠中絶は、健康保険ではできません。

6 不正又は不当な行為に対する制限

- ア. 故意の犯罪又は故意に事故を起こしたとき（例えば、自殺し損ねて入院した場合など）。ただし、精神障害など精神異常の状態で行われた場合は、故意とはいえないので健康保険で受診することができます。
- イ. けんか、よっぱらい、麻薬中毒などで事故を起こしたとき
- ウ. 医師の指示に従わなかったり、正当な理由もなく保険者の診断を拒んだとき
- エ. 詐欺又は不正な行為で給付を受けようとしたとき

7 選定療養及び評価療養を受けたとき（→保険外併用療養費（P118 参照））

- ア. 特別の療養環境の提供（特別室など）
- イ. 前歯部の金属材料差額
- ウ. 金属床総義歯
- エ. 200床以上の病院についての初診・再診
- オ. 予約診療
- カ. 診療時間外の診療
- キ. 治験に関する診療
- ク. 小児う蝕(虫歯)治療後の継続管理
- ケ. 薬事法に基づく承認を受けた医薬品の授与
- コ. 入院期間が180日を超える入院
- サ. 医薬品の適応外投与
- シ. 大学病院等、特定の医療機関における高度先進医療

○保険医療機関等がないとき

（被保険者：療養費、被扶養者：家族療養費）

健康保険の被保険者及び被扶養者が、緊急その他やむをえない事情により自費で保険医療機関以外の医療機関等で受診した場合でも、保険者が認めればその代金が給付されることもあります。

保険者が支払う療養費の額は、被保険者及び被扶養者が実際に医療機関等に支払った額ではなく、「保険診療により診察を受けた場合の基準（診療報酬点数表）」によって計算した額が支給されます。

療養費が受けられる場合

- ・ 事業主が資格取得手続き中で、保険証が未交付のため保険診療が受けられなかったとき
- ・ 療養のため、医師の指示によりコルセット等を装着したとき
- ・ 海外で医療を受けたとき（海外療養費）
- ・ 近隣に保険医療機関がないとき
- ・ 生血液の輸血を受けたとき
- ・ 柔道整復師等から施術を受けたとき
- ・ その他やむをえない事情により保険診療が受けられない医療機関で診察や手当てを受けたとき

○入院中の食事代

（被保険者：入院時食事療養費、被扶養者：家族療養費）

入院した時は、被保険者、被扶養者とも食費の一部として 1 食あたり 260 円を自己負担し、残りは入院時食事療養費又は家族療養費として現物給付されます。

市（区）町村民税非課税などの低所得者の場合申請により減額されます。

○入院時生活療養費

（被保険者：入院時生活療養費、被扶養者：家族療養費）

65 歳以上の被保険者、被扶養者が療養病床へ入院する時は、食費 1 食あたり 460 円（一部例外あり）、居住費 1 日につき 320 円を自己負担し、残りが入院

IV 健康保険

時生活療養費又は家族療養費として現物給付されます。

市（区）町村民税非課税などの低所得者や難病等入院の必要性が高い人の場合申請により減額されます。

○評価療養や選定療養を受けるとき

（被保険者：保険外併用療養費、被扶養者：家族療養費）

評価療養、選定療養を受けた場合、基礎的な部分については保険外併用療養費として保険給付されます。

被保険者又は被扶養者は一部負担金とともに、評価療養、選定療養についての特別料金を支払います。

○自己負担額が高額になったとき

（被保険者・被扶養者とも：高額療養費）

同一の保険医療機関等の窓口で支払った医療費が、一定の額（「自己負担限度額」といいます）を超えたときには、協会けんぽ又は健康保険組合などへ申請することにより、超えた分の負担金が返金される制度です。1か月の自己負担限度額は、所得に応じて計算します。

ただし、この「医療費」に相当するのは、保険診療に該当する部分のみの総額であり、差額ベッド代や、入院時食事療養費、入院時生活療養費の支給を受けた際に支払った標準負担額、保険外併用療養費の特別料金などは含まれません。

Point



高額療養費（70歳未満の場合）

- ① 同じ人が
- ② 同じ病院や診療所で（旧総合病院に通院した場合はそれぞれの診療科ごとに）
- ③ 暦のうえで1か月間に（1日～月末）
- ④ 入院外来は別々に
- ⑤ 所得区分によって決められた自己負担限度額

を超える医療費を支払ったときに支給されます。

自己負担限度額の計算方法（70歳未満の方）〈平成27年1月診療分から〉

被保険者の所得区分	自己負担限度額	多数該当
区分ア (標準報酬月額83万円以上の方)	252,600円 + (総医療費 - 842,000円) × 1%	140,100円
区分イ (標準報酬月額53万～79万円の方)	167,400円 + (総医療費 - 558,000円) × 1%	93,000円
区分ウ (標準報酬月額28万～50万円の方)	80,100円 + (総医療費 - 267,000円) × 1%	44,400円
区分エ (標準報酬月額26万円以下の方)	57,600円	44,400円
区分オ(低所得者) (被保険者が市区町村民税の非課税者等)	35,400円	24,600円

注)「区分ア」または「区分イ」に該当する場合、市区町村民税が非課税であっても、標準報酬月額での「区分ア」または「区分イ」の該当となります。

また、同一世帯で同一月に自己負担額が21,000円以上の方が2人以上いる場合には、それぞれの自己負担額を合算し、自己負担限度額を超えた額が高額療養費として支給されます。1人が2つ以上の保険医療機関等にかかり、自己負担がそれぞれ21,000円以上となったときも、同じように合算します。

※70歳以上の人については別の計算方法によります。

(世帯合算の計算例)



被保険者(区分ウ)、被扶養者Aは、自己負担額が21,000円以上なので合算の対象となる。被扶養者Bは自己負担額が21,000円未満のため合算できない。

この世帯の自己負担限度額は

80,100円 + (200,000円 + 150,000円 - 267,000円) × 1% = 80,930円
したがって、高額療養費として払い戻される額は、
(60,000円 + 45,000円) - 80,930円 = 24,070円

IV 健康保険

・高額療養費の具体例（区分ウの被保険者及び被扶養者の場合）

	医療費	一部負担金 (医療費×3割)	実際の 自己負担額	高額療養費
感冒(かぜ)で外来	5,090円	1,530円	→ 1,530円	0円
虫垂炎で7日間入院	364,080円	109,220円	→ 81,070円	28,150円
胃がんで30日間入院	1,690,130円	507,040円	→ 94,331円	412,709円

また、同一世帯で健康保険と介護保険の1年間自己負担額の合計が決められた限度額をこえる場合、払い戻しがされる**高額介護合算療養費**の制度が設けられています。

※入院の場合、事前に協会けんぽ又は健保組合に「健康保険限度額適用認定申請書」を提出し「限度額適用認定証」の交付を受けると窓口では自己負担限度額まで支払えば、それを超える分は現物給付されます。

※1年間に3回以上高額療養費を受けた場合は4月目からは一部負担の限度額が引き下げられます。

○訪問看護サービスを受けたとき

(被保険者：訪問看護療養費、被扶養者：家族訪問看護療養費)

居宅している者が、かかりつけの医師の指示に基づいて、訪問看護ステーションの訪問看護師から療養上の世話や必要な診療の補助を受けたときには、平均的な費用の7割が現物給付されます。

したがって、被保険者及びその被扶養者は、平均的な費用の3割を負担すればよいこととなります。

○患者を移送したとき

(被保険者：移送費、被扶養者：家族移送費)

病気や怪我のため移動が困難な患者が、医師の指示で一時的・緊急的の必要があり、移送された場合は、移送費が現金給付として支給されます。移送費の額は、最も経済的な通常の経路及び方法により移送された場合の旅費に基づいて算定した額の範囲での実費です。

4-7 傷病手当金のこと



病気やケガをして会社を休んでも、お金を支払ってもらえる制度があるって本当ですか。



傷病手当金は、病気や怪我のために働けなくて、そのために賃金が得られなかったときでも、健康保険から一定の補償が行われるという制度です。

健康保険では、被保険者が①病気や怪我の療養のために、②働くことができず、③その療養を理由に4日以上仕事を休んだため、④賃金が一部減らされたり、支払われなかったときには、休業の初日から4日目以降の日（3日続けて休んだ後の4日目から）について、**傷病手当金**が支給されます。

「休業の初日」とは、病気や怪我のために仕事を休んだ日のことなので、就業時間中に、業務とは関係のない理由で病気や怪我をして働けなくなった場合には、その日が休業の初日となり、就業時間後に業務とは関係のない理由で病気や怪我をして働けなくなったときには、その翌日が休業の初日となります。

休業の初日から3日目までの**待期間**には、土日など会社の公休日又は年次有給休暇などを含めてもかまいませんが、必ず連続した休業でなければなりません。



名前がよく似ているけれど、雇用保険の傷病手当（P69 参照）とは全然中身が違うんだなあ。

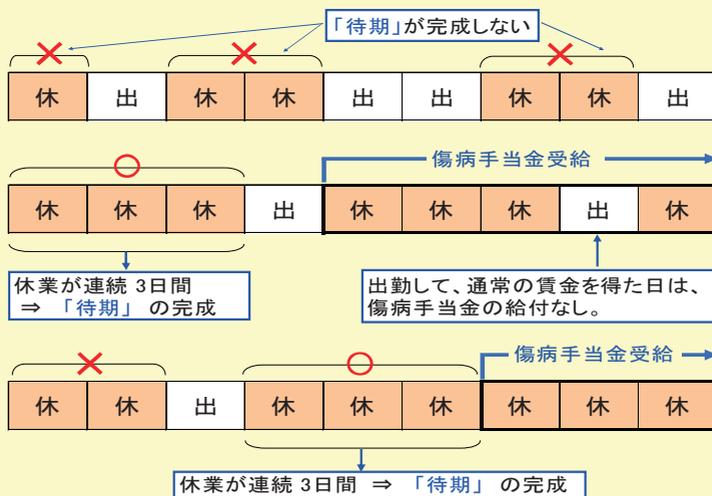
でも労災保険の休業（補償）給付（P30 参照）とは、仕組みがちよっと似ているかもしれないね。

◆ 給付内容 ◆

傷病手当金の支給される金額は、1日あたり**標準報酬日額の3分の2相当額**です。休業期間中であっても、会社から賃金が支払われる場合には、傷病手当金と支払われた賃金との差額が支払われます。

なお、標準報酬日額と、実際の賃金日額とは必ずしも一致しません。

○休業が3日間連続すれば「待期」は完成する



◆給付期間◆

傷病手当金は、支給を開始した日を起算日として、暦日で1年6か月の範囲で支給されます。この1年6か月の期間は、同一の疾病について傷病手当金が支給される期間です。ですから、傷病手当金の受給期間中に、別の疾病が原因で傷病手当金の支給要件を満たしたときには、あらためてその疾病に対して、傷病手当金が1年6か月の範囲で支給されることになります。ただし、2つ以上の疾病が重複しても、給付金額が重複することはありません。



病気で会社を長期間休んだあと、残念ながら復職することができずにそのまま退職する人もいます。このような場合、いつまで傷病手当金をもらうことができますか。

傷病手当金を受給している途中で退職した場合でも、被保険者期間が継続して1年以上あり、被保険者資格を喪失した時点で傷病手当金の支給を受けているか、若しくは受給資格を満たしていれば、傷病手当金が支給されます。

なお、1年6か月を待たずに「障害」の状態となり、障害厚生年金又は障害手当金を受けられるようになったときには、傷病手当金の支給は打ち切られます。た

だし、障害厚生年金（障害基礎年金も受け取る場合は合わせた額）が傷病手当金の額より少ないときは、差額が支給されます。

4-8 出産にかかる給付のこと



お産は「病気」ではないため、定期検診や分娩にかかる費用は自費扱いになるそうですが、個人負担が大変ですね。



健康保険からは、産休期間中の賃金補填として一時金が支給されます。なお、通常のお産（自然分娩）は保険の適用になりませんが、何らかの事情で帝王切開などの異常出産を行ったり、母体に異常が発生したような場合には、保険の対象になります。

◆被保険者には出産手当金と出産育児一時金が支給される◆

被保険者が、分娩（お産）を理由に仕事を休んだため賃金が支給されなかったり、一部減額された場合には、被保険者の賃金を補填するために、健康保険から**出産手当金**が支給されます。支給期間は、分娩日（予定日より遅れた場合は分娩予定日）以前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）から分娩日後 56 日までの期間で、これはちょうど労働基準法の産前産後休業の期間に相当します。

出産手当金の支給額は、休業 1 日につき**標準報酬日額の 3 分の 2 相当額**です。休業中に賃金が支払われる場合には、出産手当金と賃金との差額が支給されます。

また、分娩には多額の経費が必要であることから、被保険者が分娩したときには**出産育児一時金**が、被扶養者が分娩したときには**家族出産育児一時金**が、1 児につき 42 万円（産科医療補償制度に加入している場合で協会けんぽの場合）支給されます。妊娠 85 日（4 か月）以上であれば、死産（人工妊娠中絶を含む）、早産、流産の場合にも支給されます。

◆退職後でも要件を満たせば給付が受けられる◆

被保険者資格喪失日の前日までに、1 年以上継続して被保険者期間のあった人が、資格喪失後 6 か月以内に分娩した場合には、**出産育児一時金**が支給されます。出産手当金は、退職の時点で既に支給を受けているか、支給を受ける要件を満たしている場合支給されます。

◆出産育児一時金の直接支払制度◆

出産育児一時金については、原則として、妊婦などとの合意にもとづき、医療機関等が請求と受取りを代行する「**直接支払制度**」がとられ、負担が軽減されています。

4-9 埋葬したときの給付のこと



健康保険では、葬式代まで補助してもらえると聞いたんですけど、本当ですか？



被保険者が在職中に亡くなったとき、又は被保険者に扶養されている人が亡くなったときには、埋葬にかかる費用が支給されます。

◆被保険者又は被扶養者が死亡したときには埋葬の費用が支給される◆

被保険者が死亡したときには、被保険者によって生計を維持されていた人で埋葬（葬式や火葬などの一連の行為）を執り行った人（配偶者、子など）に埋葬料が支給されます。埋葬料の額は、5万円です。

被保険者によって生計を維持されていた人がいないときには、実際に埋葬を執り行った人（生計維持関係のない父母や兄弟姉妹など）に埋葬費が支給されます。埋葬費の範囲は、5万円の範囲内で、実際に埋葬に要した実費相当分です。

また、被保険者に扶養されている人が亡くなったときには、被保険者に家族埋葬料が支給されます。家族埋葬料の額は、1人5万円です。

◆退職後3か月以内の死亡ならば、埋葬の費用が支給される◆

被保険者が、退職などにより被保険者資格を喪失したあとも、資格喪失後3か月以内の死亡であれば、埋葬料（又は埋葬費）が支給されます。



健康保険料って、納めるばかりかと思っていましたが、実際には、病院にかかるたびに給付を受けているんだということが初めて分かりました。

それから、病気や怪我、出産のために働けなくなったときには賃金補償をしてくれるし、亡くなった時は埋葬料（費）を給付してもらえるし、至れり尽くせりですね。

4-10 第三者行為によって病気や怪我をしたとき



最近は物騒だからね。町を歩いていて突然、知らない人に襲われるなんていうことがないとはいえないよね。そんな時でも、治療代は自分で負担しなければならないのかな。



本来は、怪我をさせた人が治療費を負担すべきところなのですが、健康保険では、とりあえず被害に遭った本人が自分の保険証を使って治療を受けることを認めています。

被保険者又は被扶養者が、自動車事故など**第三者行為**によって怪我をしたり、その怪我がもとで病気になることもあるかもしれません。このような第三者行為による傷病の治療に要する費用は、本来は保険者（協会けんぽ、健康保険組合など）が負担すべき費用ではなく、加害者が負担すべき費用です。

しかし、加害者からの支払いを待っていたのでは、治るはずの怪我や病気も治らなくなってしまいかもかもしれません。

そこで、このような第三者行為によって受けた傷病であっても、健康保険では、被保険者からの申し出に基づいて、保険診療を受けることを認めています。保険診療を受けるにあたっては、「第三者行為による傷病届」に事故証明書、示談が成立していれば示談書なども添えて保険者に提出します。「傷病届」をすぐには作成できないときは、口頭でも電話でも、一刻も早く保険者に届け出ておき、後日できるだけ早く正式な書類を提出するようにします。

被害者が保険診療を受けた場合、保険者はもともと加害者が支払うべき医療費を負担したことになりますから、被害者が有する損害賠償請求権は、保険給付の範囲内で保険者が取得し、保険者は加害者にその費用を請求することになります。

また、被害者が第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、保険者はその価額の限度で保険給付しないことができることになっています。

※ 第三者行為による傷病に関する取扱いは、「Ⅱ労働災害補償保険（労災保険）」の「**第三者行為災害**」（P44参照）と同じような仕組みになっています。

第5章

厚生年金保険

5 厚生年金保険

わが国では、自営業者や無業者も含めて、原則として20歳以上60歳未満の人は公的年金制度に加入することが義務付けられています。

公的年金制度の土台となるのが国民年金です。国民年金は、老齢、障害、死亡などによって、加入者本人あるいはその残された遺族の生活が脅かされることのないように、国民年金の加入者がそれぞれ保険料を出し合うことによって互いに支えあいながら、生活を維持向上させることを目的としています。

また、公的年金制度のうち、おもに民間企業に勤める会社員を対象としたものが厚生年金保険です。厚生年金保険は、国民年金に上乘せる形で加入していて、厚生年金保険料として納付する保険料も、その財源の一部は、国民年金へ拠出されています。したがって、国民年金保険料を納めているという認識はなくとも、形式的には国民年金保険料も納めていることになっています。

厚生年金保険から給付を受けるときもこれと同様で、国民年金からの給付に厚生年金保険からの給付を上乘せしたものが、被保険者に支給されています。

ここではまず、公的年金制度の基盤となる国民年金の仕組みを学び、そのうえで、厚生年金保険の仕組みを見ていくことにしましょう。

国民年金制度は、日本国憲法第 25 条第 2 項に規定する理念に基き、老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。
(国民年金法第 1 条)

この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。
(厚生年金保険法第 1 条)

5-1 国民年金のあらまし



よく「年金なんて納めても、どうせ元は取れない」なんていいますが、本当でしょうか？

それから、国民年金にはすべての人が加入しなければならないことになっているのに、実際には、年金を納めている人と納めていない人がいるのはなぜでしょうか。

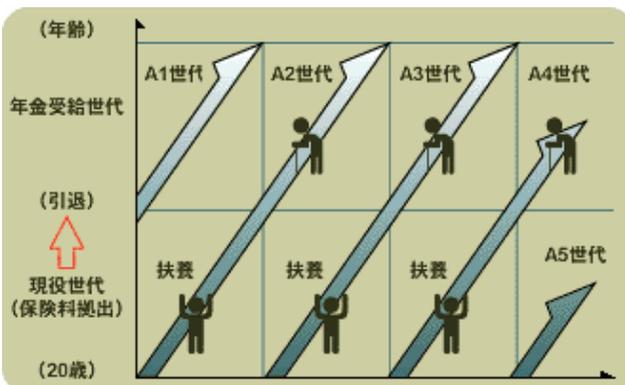


確かにそのとおりですね。それにはまず、国民年金の仕組みを知っておく必要がありそうですね。

わが国では、原則として20歳以上60未満のすべての人が**公的年金制度**（国民年金・厚生年金保険など）へ加入することが義務付けられています。

公的年金制度と、民間の保険会社が運営する「個人年金」との大きな違いは、個人年金は、加入者自身が老後に保険会社から給付を受けるために任意で加入するのに対して、公的年金制度は、「年金保険料を負担する世代」と「年金を受給する世代」が同時期に存在し、時間の経過とともに、「年金保険料を負担する世代」が「年金を受給する世代」に移行していく仕組みになっているという点です。

○ 公的年金制度における世代間扶養のしくみ



斜めの帯はそれぞれ、同時期に20歳に到達したある世代が、時の経過につれて年齢が上がり、「現役世代」という支え手側から、「高齢者世代（年金世代）」という支えられる側へ移行する様子を示しています。



出所：厚生労働省年金局「年金財政ホームページ」より

公的年金制度は、私的に行われていた親の介護や生活費の援助などを、働き盛りの人たち（現役世代）が保険料を出し合って、現役世代全体で高齢者世代全体を支えるという「世代間扶養」という考え方で運営されています。



保険料を納めているときには負担の重さばかりが気になりますが、年金をもらう世代になって、はじめてそのありがたみに気が付くようになりました。

高齢者の中には、配偶者も子どもいない人も大勢いますから、高齢者の誰もが自立した生活を目指すためにも、年金は大切な収入源となりますね。

○現役世代に納めた保険料が多いほど、もらえる年金も多くなる

公的年金の財源となる保険料は、老後の「貯蓄」のために納めるものではありません。したがって、自分の納めた保険料が、利子がプラスされて、将来、自分に返ってくるというわけではありません。

しかしながら、加入者が将来受け取ることができる年金（**老齢基礎年金**）は、加入者が現役世代の間にどれくらい貢献したか（具体的には、国民年金に加入していた期間及び減免されていた期間、納付した保険料の額など）によって左右されます。保険料を納めなければ年金はもらえませんし、納めた期間が長いほど、支給される年金も多くなるというのが、公的年金制度の基本的な考え方です。

「国民年金に加入しても保険料を納めないのと、加入しないのとでは、何が違うの？」

質問 1



国民年金には加入したものの、長い加入期間の間には、やむを得ない事由により、保険料を納めることができない期間が生じることがあるかもしれません。このような場合には、申請により、保険料の**全額免除・一部免除**（P137参照）などが認められることもあります。

保険料が全額免除又は一部免除された期間も、老齢基礎年金が支給されるか否かを決定するための受給資格期間（P135参照）に算入されます。

「保険料が払えそうもないから、国民年金には加入しない」というのではなく、国民年金に加入しておいて「保険料は、納められる状態になり次第納めます」という姿勢を示すことが大切なのです。



「保険料の督促状が届いても、そのままにして
おいたらどうなるの？」

質問 2



国民年金法上は、国民年金保険料を滞納したことそのものについての罰則規定はありません。しかし、保険料を納めなければ、将来受け取ることができる老齢基礎年金が少なくなったり、万が一障害の状態になっても、障害基礎年金などが受けられなくなるかもしれませんので、可能な限り保険料は納めるべきでしょう。

なお、保険料を納められるだけの十分な所得や資産がありながら、度重なる納付督促に応じず、他の被保険者の納付意欲に悪影響を与えかねない滞納者については、強制徴収を行うことになっているようです。



◆基礎年金の財源は◆

基礎年金の財源は、20才以上のいわゆる「現役世代」が負担する保険料のほかに、国からの補助によってまかなわれています。

公的年金制度は、5年に1度、人口や経済など、年金制度をめぐる社会・経済状況の変化を踏まえて、年金負担額や給付内容の見直し（財政再計算）が行われてきました。平成21年度からは、財源全体の3分の1を占めていた国からの補助を、全体の2分の1にまで引き上げています。



年金保険料を納める「現役世代」が減る一方で、給付を受ける「高齢者世代」は増える一方なのですから、国からの補助を増やさないと、賄えなくなってしまうのですね。



それだけではありません。

これからますます増えていく「高齢者世代」に、今と同じだけの給付水準を維持していこうとすると、「現役世代」の負担も際限なく増えてしまうことになります。

そこで平成17年4月からは、保険料や国庫補助などの「収入」を基準とし、その範囲内で「高齢者世代」への給付を行う方式（「保険料水準固定方式」）を導入しているのですよ。



でもこの方式じゃ、将来的に、いくらぐらい年金がもらえるのかがよくわからないね。

確かなことは、僕たちが頑張って保険料を納めてきたように、今の若者にも、頑張って保険料を納めてもらわなきゃならないってことだよな。

◆国民年金の被保険者◆

日本国内に住んでいる20歳以上の人は、すべて国民年金に加入することが義務付けられています。また、会社等に勤務する人は、20歳未満でも国民年金に加入することになります。

国民年金に必ず加入しなければならない者

① 第1号被保険者

日本国内に住所がある20歳以上60歳未満の者で、次の②、③に該当しない者。具体的には、農業、商工業者などの自営業者が該当します。

20歳以上の日本国民は、学生はもちろん、職業に就いているか否かにかかわらず、国民年金に加入しなければなりません。

② 第2号被保険者

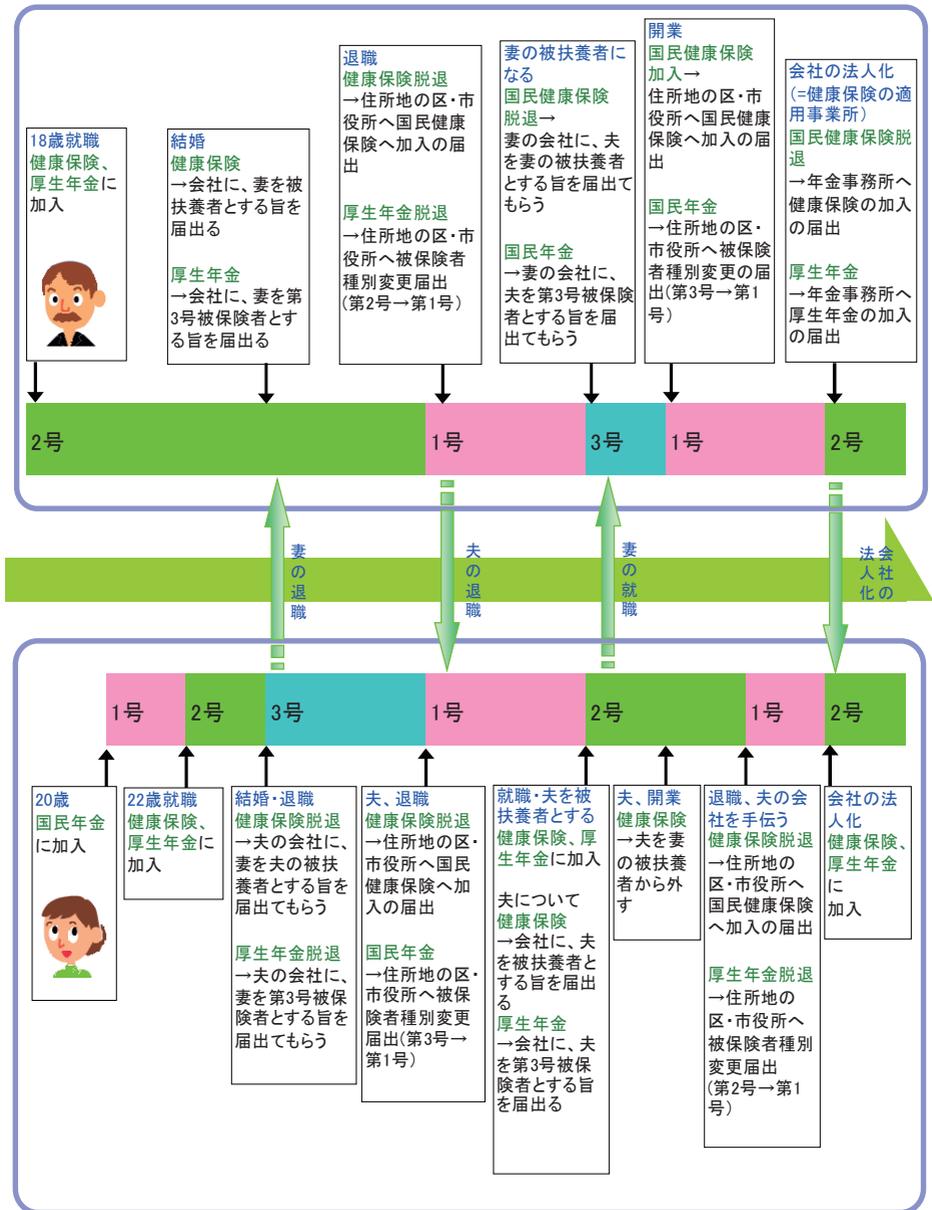
厚生年金保険法、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法、私立学校教職員共済法の被保険者、組合員又は加入者。具体的には、民間の会社に勤務する会社員や公務員のうち、原則として65歳未満の者が該当します。

③ 第3号被保険者

第2号被保険者の配偶者であって、主として第2号被保険者の収入によって生計を維持する者のうち、20歳以上60歳未満の者。

①から③のほかにも、本人の届出により、任意で加入できる場合もあります（P136参照）。

【国民年金被保険者資格の種別変更の具体例】



- (注意) 1. 配偶者の所得によっては、被扶養者にできない場合もあります。
2. ここでは、健康保険脱退後、国民健康保険に加入する例を示しています。

また、国民年金の被保険者資格の種別は、変更（異動）することがあります。

国民年金の被保険者種別が変更したとき

- ・ 第1号被保険者になったら→自分で住所地の市区町村役場で手続きする
- ・ 第2号被保険者になったら→勤務先に手続きしてもらう
- ・ 第3号被保険者になったら→配偶者の勤務先に加入手続きをしてもらう

会社員・公務員本人はもちろん、会社員や公務員に扶養されている配偶者（国民年金の第3号被保険者）も、夫や妻が退職したり、就職したりすることに伴い、被保険者種別が変更します。第3号被保険者自身がパートタイマーなどで働き始めたときにも、被保険者資格が変更する場合があります。

自分や配偶者の退職に伴う被保険者種別の変更の場合には、自ら手続きを行う必要があるため、手続きを忘れないよう特に注意が必要です。



国民年金の加入が義務付けられているとはいえ、アルバイト収入のみの学生や、毎月決まった収入のないフリーターからも、きちんと保険料を徴収するのは難しいでしょうね。



国民年金の保険料は、税金のように強制的に徴収するものではなく、加入者が主体的に保険料を納める方式（「社会保険方式」といいます）によって徴収しています。

加入者が積極的に保険料を納付しやすくするため、金融機関による口座振替のほか、コンビニエンスストアでの納付や、インターネットバンキングを利用した納付もできるようになっています。

このように、保険料を納付しやすい環境を整備していくことも大切ですが、同時に、すべての人に年金制度の意義や役割を正しく理解してもらい、その上で、保険料の納付は、国民の義務であるということも理解してもらえるようになるといいですね。

◆年金をもらうには25年以上の受給資格期間が必要◆

被保険者が、老後に年金の給付を受けるために必要な国民年金への加入期間を**受給資格期間**といいます。

受給資格期間を得るためには、保険料を納めた期間だけではなく、申請により保険料の一部又は全部を免除された期間（P 137参照）及び「カラ期間」（下記参照）なども含めて、原則として25年以上加入しなければなりません。

受給資格期間

「保険料を満額納付した期間（保険料納付済期間）」
 ＋
 「保険料の納付を一部又は全部免除された期間」
 ＋
 合算対象期間（カラ期間）

Point



が、合わせて**25年**あることが必要です

※ 国民年金は、20歳から60歳までの40年間加入することが原則ですから、25年間加入しただけでは、40年間加入したときの年金額には達しません。

※ 厚生年金保険に加入していた期間は「保険料を満額納付した期間」に含めます。

○カラ期間

年金を受け取ることが出来るかどうかを判断する25年には算入することが出来ますが、年金額の計算には反映しない期間のことを一般に「**カラ期間（合算対象期間）**」と呼んでいます。

「カラ期間（合算対象期間）」の例

- ① 昭和36年4月から昭和61年3月までの間で配偶者が厚生年金、共済組合に加入していて、本人が何の年金にも加入していなかった期間（20歳から60歳までの期間に限る）
- ② 学生であって、昭和36年4月から平成3年3月までの間で、国民年金に任意加入しなかった期間（20歳から60歳までの期間に限る）
- ③ 昭和36年4月以降の20歳から60歳までの間で、日本国籍の人が海外に在住していた期間
- ④ 昭和36年4月以降の厚生年金の期間で脱退手当金を受けた期間（昭和61年4月以降に免除を含む保険料納付済期間を有する場合に限る）
- ⑤ 昭和36年3月以前の厚生年金保険などの被保険者期間（昭和36年4月以降に、免除を含む保険料納付済み期間を有する場合に限る）

◆国民年金の任意加入被保険者◆

老後に年金を受給するためには、25年以上の受給資格期間が必要です。

しかし、加入者の中には、加入手続きが漏れていたり、あるいは加入期間の途中で滞納期間があったりしたために、60歳まで加入しても、受給資格期間である25年を満たさない者もいます。

そこで、受給資格期間を満たすために60歳になってからも国民年金に加入することが必要な者については、65歳になるまでの間（昭和40年4月1日以前に生まれた者については70歳になるまでの間）、任意で国民年金に加入することができます。また、すでに受給資格期間は満たしているものの、さらに年金額を増やしたいという者も、65歳になるまでの間は、任意加入することができます。



年金がもらえないとあきらめていた人でも、カラ期間に該当する期間を探してみたり、任意加入して受給資格期間を補うことによって、年金がもらえるようになる場合もあるのですね。

◆国民年金保険料の納付◆

国民年金の第1号被保険者の保険料は、毎月15,250円（平成26年度）です。保険料は、各年度ごとに月額280円ずつ引き上げられ、平成29年度以降は月額16,900円で固定されます。実際には、この金額に毎年度保険料改定率をかけます。

適用期間	国民年金保険料月額
平成26年度	15,250 円 16,100円×保険料改定率(0.947)
平成27年度	16,380 円 × 保険料改定率
平成28年度	16,660 円 × 保険料改定率
平成29年度以後	16,900 円 × 保険料改定率

※ 26年度の保険料改定率は「0.947」です。

※ 保険料改定率は、前年度の保険料改定率に名目賃金変動率を乗じて得た率を基準に改定します。

国民年金保険料は、翌月の末日までに納付することが原則ですが、もしも保険料の納付が滞っていた期間（滞納）があったときには、2年前までさかのぼって保険料を納めることもできます。

平成24年10月～平成27年9月までの3年間については、過去2年から10年以内の未納分の保険料をさかのぼって納める保険料の後納制度が設けられています。

◆保険料の減免と納付猶予◆

日本国内に住んでいる20歳以上の人は、すべて国民年金に加入することが義務付けられています。しかし、長い加入期間の間には、やむを得ない事由により保険料を納めることができない期間が生じることがあるかもしれません。

そこで、国民年金には、一定の要件を満たしたときには保険料が全額又は一部免除される制度、あるいは一定期間納付が猶予される制度などを設けています。

○国民年金の法定免除

国民年金の第1号被保険者が、国民年金や厚生年金保険などから障害の年金（1級、2級）を受けているとき、生活保護法による生活扶助を受けているとき、国立及び国立以外のハンセン病療養所などで療養しているときには、市区町村を通して年金事務所に届け出れば、その期間中の保険料が免除されます。免除を受けた期間の基礎年金額は、平成21年4月分以降は、本来の基礎年金額の2分の1で計算されます（平成21年3月分以前は3分の1）。

○国民年金の申請免除(全額免除・一部免除)

国民年金の第1号被保険者本人、配偶者、被保険者が属する世帯の世帯主のいずれもが、生活保護の生活扶助以外の扶助を受けているとき、あるいは保険料の納付が著しく困難であるときに、市区町村を通して申請を行い、厚生労働大臣が認めた場合には、保険料の納付が全額又は一部が免除されます。全額又は半額免除された期間の保険料は、10年間の範囲内で保険料を追納することができます。保険料を追納しない場合には、全額免除を受けた期間の基礎年金額は、本来の基礎年金額の2分の1（平成21年3月分までは3分の1）、半額免除を受けた期間は

V 厚生年金保険

4分の3（平成21年3月分までは3分の2）、4分の3免除を受けた期間は8分の5（平成21年3月分までは2分の1）、4分の1免除を受けた期間は8分の7（平成21年3月分までは6分の5）で計算されます。

○学生納付特例制度

国民年金の第1号被保険者のうち、20歳以上の学生で、かつ学生本人の所得が118万円以下の場合には、申請により在学期間中の保険料の納付が猶予されます。猶予された期間の保険料は、卒業後、10年以内であれば追納することができます。追納しない場合には、猶予された期間は受給資格期間に算入されますが年金額には反映されません。

○30歳未満の若者の保険料納付猶予特例制度（平成17年4月より平成37年6月まで）

国民年金の第1号被保険者のうち、30歳未満の被保険者で、本人及び配偶者の所得が一定以下の者については、申請により保険料の納付が猶予されることになります。猶予された期間の保険料は、猶予された月から10年以内であれば追納することができます。追納しない場合には、猶予された期間は受給資格期間に算入されますが年金額には反映されません。



社会人になってから保険料を納めればいいのか、学生の私でも何とかなりそうね。

それに、万が一、保険料の納付が猶予されている間に障害の状態になってしまったときにも、国民年金に加入さえしていれば、障害基礎年金が支給されるというのは心強いわ。

5-2 厚生年金保険のあらまし



厚生年金保険の話が聞きたいのに、どうして国民年金の話がで
てくるのかしら？私が加入しているのは厚生年金保険なのに。



厚生年金保険に加入している人は、同時に、国民年金にも加入
しているんです。厚生年金のことを知るためには、まず国民年金
のことを知っておくことが必要なんですよ。

公的年金制度のうち、主として民間企業で働く会社員を対象としている年金制度を**厚生年金保険**といいます。厚生年金保険の保険者（保険料の徴収及び給付などを行う運営主体）は国（政府）です。

一般的に、健康保険と厚生年金保険はセットで取り扱われることが多いのですが、健康保険は、病気や怪我、出産など、労働能力を一時的に喪失した労働者に対する短期的な給付を行うのに対して、厚生年金保険は、老齢、死亡、障害などによって労働能力が永久的に喪失した者に対する長期的な給付を行います。

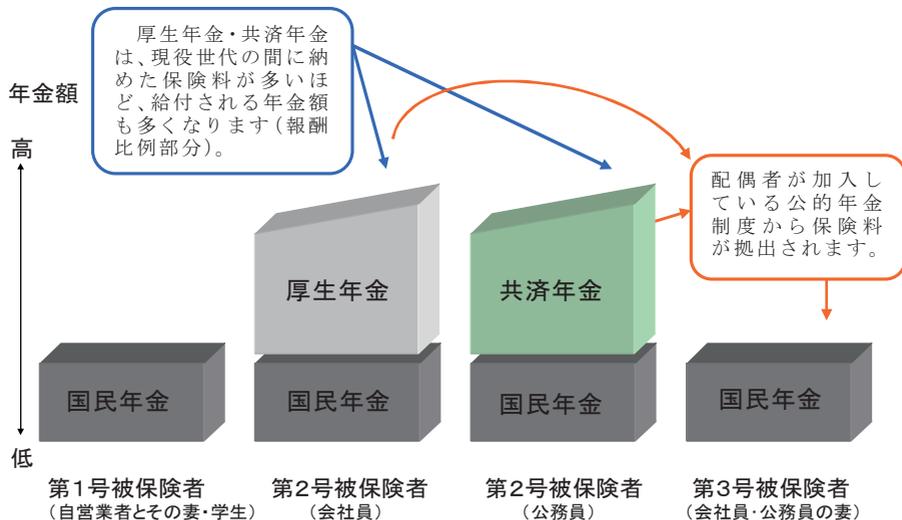
国民年金被保険者種別	対象となる人	加入する公的年金制度	保険料
第1号被保険者	自営業者・自営業者の妻又は夫、学生など(20歳以上60歳未満で下記以外の者)	国民年金 ← 国民年金(+国民年金基金)	月額 15,250円 (平成26年度) (P136参照)
第2号被保険者	厚生年金適用事業所に勤務する70歳未満の会社員 (*注)	厚生年金保険 ← 国民年金+厚生年金保険 (+厚生年金基金)	月収の1000分の174.74 (平成26年9月分より) 労使折半(P143参照)
	公務員、私立学校教職員ほか (年齢制限なし) (*注)	共済年金 ← 国民年金+共済年金	加入する共済年金によって異なる
第3号被保険者	第2号被保険者の配偶者(会社員、公務員の妻又は夫)のうち、主として配偶者の収入によって生計を維持している者で20歳以上60歳未満の者	国民年金	本人負担なし (配偶者が属する年金制度(厚生年金又は共済年金)が負担する)

* 65歳以上で、老齢及び退職を事由とする年金の受給権を有する者を除く

厚生年金保険に加入するときには、厚生年金保険の加入手続きを通じて、国民年

V 厚生年金保険

金にも加入することになります。



厚生年金基金のある会社の場合、上記のモデルに将来受け取れる年金額がさらに加算されます。厚生年金基金への加入は厚生年金保険に加入していることが条件となっており、基金にのみ加入することはできません(P141参照)。

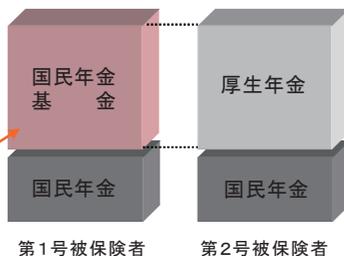


第1号被保険者の中には、保険料をもっと払って、たくさん年金をもらいたい、っていう人だっていると思うよ。
これじゃ、第2号被保険者が将来もらえる年金額との差がありすぎるよ。



第1号被保険者を対象とした「国民年金基金」に加入すると、将来受け取ることができる年金額を増やすことができますよ。

加入すればより多くの年金がもらえる。



5-3 厚生年金保険の適用事業所と被保険者のこと



会社に就職したら、必ず健康保険と厚生年金の両方に加入しなければならないのですか。

厚生年金は保険料も高いし、将来、納めた分の年金がもらえるかどうか分からないのなら、加入したくないのですが。



労働者がそれぞれ保険料を出し合って、お互いの生活を支え合うというのが社会保険の仕組みです。保険料を払いたくないから社会保険には加入しない、なんていうのはルール違反ですよ。

◆厚生年金保険の適用事業所とは◆

健康保険法の適用事業所は、同時に、厚生年金保険の適用事業所でもあります。すなわち、常時使用する従業員が1人でもいる株式会社などの法人事業所と、農林水産業や飲食店、接客業、理美容業など一部の業種を除く、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所は、事業主や従業員の意思にかかわらず、健康保険及び厚生年金保険の適用事業所になります（P94 参照）。

また上記適用事業所以外であっても、従業員の2分の1以上の同意があり、事業主が申請して認可を受ければ、適用事業所となります。

◆厚生年金保険被保険者資格の取得及び喪失◆

適用事業所で使用される者は、国籍や年齢、報酬の多少にかかわらず、健康保険及び厚生年金保険に加入するのが原則です。

会社に就職すると、健康保険と厚生年金保険は通常、両方セットで加入して健康保険及び厚生年金保険被保険者資格を取得します。原則として、健康保険の被保険者は、退職するか75歳になって後期高齢者医療制度の被保険者となるまで被保険者資格を失いませんが、厚生年金保険は、70歳に達すると、被保険者資格を喪失します。

しかし、70歳に達するまで厚生年金保険に加入しても、基礎年金の受給資格が得られる25年の受給資格期間を満たしていない場合には、受給資格期間を満たすまで高年齢任意加入被保険者として、任意で厚生年金保険に加入することができ

ます。高齢任意加入被保険者の保険料は、原則として被保険者が負担しますが事業主の同意が得られれば半額負担してもらうことができます。

○パートタイマー等の取り扱い

健康保険と同様に、適用事業所に「常時」使用される者は、事業主や従業員の意思にかかわらず、原則的には被保険者になります。



「常時」使用されているとみなされる労働者とは（P96 参照）

- ・ 1日の勤務時間が、同じ職種の従業員のおおむね4分の3以上
- ・ 1か月の勤務日数が、同じ職種の従業員のおおむね4分の3以上

パートタイマーであっても、上記の両方に当てはまる場合には、適用事業所に「常時」使用される者と認められ、被保険者とするのが妥当であると示しています。

勤務時間	加入する労働保険・社会保険			
週20時間未満	労災保険			
週20時間 ～30時間未満	労災保険	雇用保険		
週30時間以上	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金

（所定労働時間が週40時間の場合）

ところで、国民年金の第3号被保険者（会社員・公務員である第2号被保険者の配偶者）の中には、適用事業所においてパートタイマーとして働いている人がたくさんいます。

第3号被保険者の中には、適用事業所に使用されていても、上記の要件にあてはまらなければ「常時使用される労働者」とみなされず、その結果、第2号被保険者として社会保険料を納めなくてもよいことから、勤務時間や勤務日数を調整したり、あるいは年収を130万円未満（P100参照）に抑えるよう調整している人も多いようです。

※ このほか、年収が103万円以下ならば所得税が非課税になります。



国民年金のみ加入していた人よりも、厚生年金保険にも加入して保険料を納めていた人のほうが、一般的には、将来受け取ることができる年金額は多くなりますよ。

5-4 厚生年金保険料のこと



厚生年金へ加入すると、自動的に国民年金にも加入することになるそうですが、私は、厚生年金保険料しか納めていません。国民年金保険料も別途、納めなければならないのですか。



厚生年金保険料のなかには、国民年金保険料相当額も含まれています。ですから、厚生年金に加入して保険料を納めた期間は、国民年金の「保険料納付済期間」に算入されるのですよ。

◆ 厚生年金保険料は月単位で納める ◆

厚生年金保険料は、被保険者資格を取得した日（入社日など）の属する月から、被保険者資格を喪失した日（退職日、死亡日などの翌日）の属する月の前月分まで納付します。厚生年金保険料を納めた月は、国民年金を満額納付した期間（「保険料納付済期間」）として取扱います。保険料の納付は1か月単位で行われ、たとえ加入期間が1日でも、日割計算して納付することはありません（P107参照）。

◆ 厚生年金保険料率 ◆

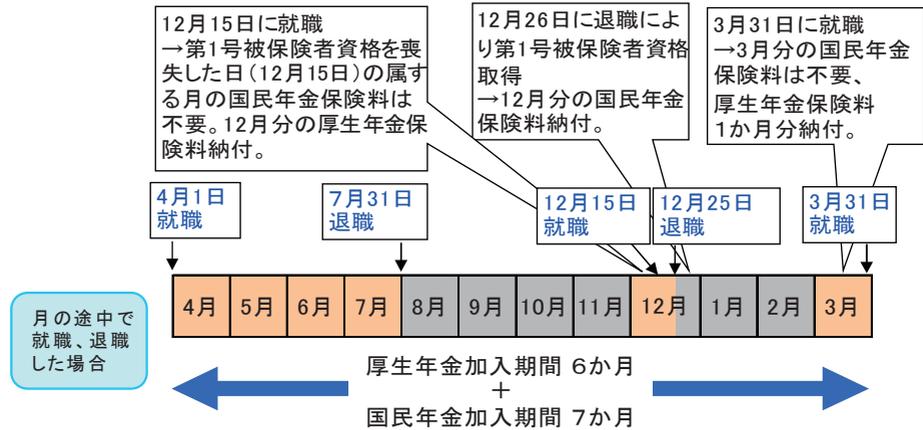
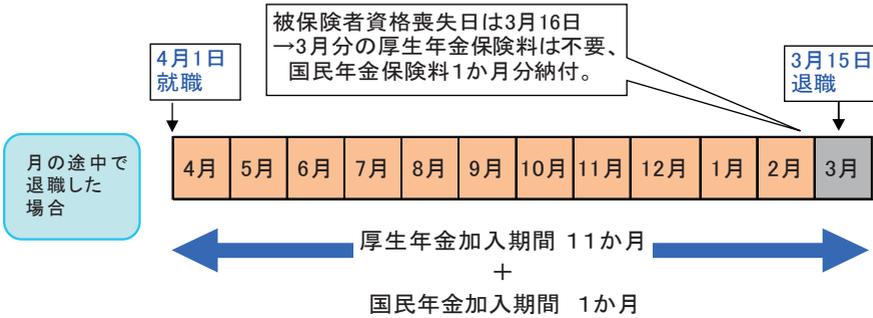
厚生年金保険料は、標準報酬月額及び標準賞与額（P110参照）の1000分の174.74（平成26年9月分～）で、被保険者と事業主とで折半して負担します（高齢任意加入被保険者の場合、保険料は原則全額自己負担となります）。

厚生年金保険料率は、平成16年10月より毎年1000分の3.54ずつ引き上げられ、平成29年9月以降は1000分の183.00で固定されます。

適用期間	厚生年金保険料率 (一般被保険者)
平成26年9月分から平成27年8月分まで	1000分の174.74
平成27年9月分から平成28年9月分まで	1000分の178.28
平成28年9月分から平成29年8月分まで	1000分の181.82
平成29年9月分以降	1000分の183.00

V 厚生年金保険

■ 厚生年金に加入 ■ 国民年金に加入



会社を退職したら、自分で国民年金被保険者種別変更の届出を行わなければなりません。
種別変更の手続きを怠ると「未納期間」が生じてしまい、将来、受け取れる年金の計算にあたって不利になることもあります。
退職後は速やかにお住まいの市区町村役場で手続きしてください。

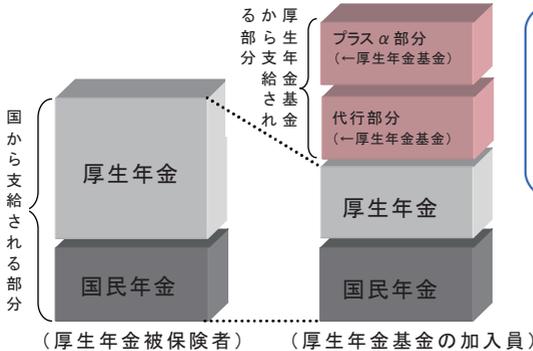


◆会社に厚生年金基金があるとき◆

厚生年金基金とは、厚生年金保険の事業のうち、保険料（掛金）の徴収や老齢年金の支給など、本来国が行う年金事業の一部を代行している特別法人です。

厚生年金基金加入員の厚生年金保険料率は、基金ごとに異なります。

厚生年金基金は、国に代わって年金を給付するだけでなく、独自の上乗せ給付を行うことによって、加入員の老後の所得保障の充実に貢献しています。



厚生年金基金のある会社で働く人は、厚生年金基金のない会社と比べて、左記のモデルのように、プラスαの分だけ年金が多く給付されます。



◆産前産後・育児休業等期間中の保険料免除◆

産前産後休業期間中（産前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）、産後 56 日のうち、妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間）の厚生年金保険料については、事業主の申し出により、被保険者負担分、事業主負担分とも免除されます。

免除されるのは、産前産後休業開始日の属する月から終了日の翌日の属する月の前月までの分です。

3 歳に達するまでの子を養育する被保険者が、育児・介護休業法に基づいて育児休業又はこれに準ずる休業（以下「育児休業等」といいます）を取得する場合において、事業主が申し出を行ったときには、育児休業期間中の厚生年金保険料（被保険者負担分及び事業主負担分）が免除されます。

保険料が免除される期間は、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月分までです。

なお、保険料が免除されている期間中も、休業前の給与で保険料が納付されたものとして取り扱われるので、年金の受給において不利になることはありません。



休業の場合だけではなく、3歳に達するまでの子を養育するために短時間勤務制度を利用する被保険者についても、年金の受給において不利にならないように、短時間勤務制度を利用する前の賃金を基礎とした保険料が納付されたものとみなして取り扱われるんですって。

5-5 公的年金制度からの給付とは



公的年金制度に加入していれば、年を取ってから年金がもらえるようになる、ということは分かりました。

でも、実際にもらえるようになるのはまだ何十年も先の話だし、あまり実感はわいてきませんね。



当然ですね。でも、年金制度そのものは、何も「高齢者」のためだけのものではないんですよ。

それではこれから、公的年金制度からの給付にはどのようなものがあるのかを見ていきましょう。

これまで説明してきたように、日本では、自営業者や無業者も含めて、原則として20歳以上60歳未満のすべての人に対して国民年金への加入が義務付けられています。国民年金は、加入者の老齢、障害、死亡などによって、加入者本人あるいは遺族の生活が脅かされることのないように、互いに保険料を出し合い、支えあうことを目的としています。

厚生年金保険の目的とするところもこれに似ていますが、厚生年金保険の場合、原則として給付対象は企業等に勤めている労働者とその遺族です。労働者として働いていた被保険者が、老齢、障害、死亡などによって永久的に働けなくなったときに給付されるという点が、国民年金からの給付と異なります。

誰が	国民年金の被保険者	厚生年金保険の被保険者	共済年金の組合員
老齢になったら	老齢基礎年金	老齢厚生年金	退職共済年金
病気や怪我で障害の状態になったら	障害基礎年金	障害厚生年金	障害共済年金
死亡したら	遺族基礎年金	遺族厚生年金	遺族共済年金

5-6 老齢厚生年金のこと



僕はこの会社を開業する前、会社に勤めていたことがあるんだよ。そのとき納めていた厚生年金保険料は、払いっぱなしで無駄になってしまったのかな。



いいえ、たとえ1か月間でも厚生年金保険料を納めたのであれば、年金をもらうときにきちんと反映されるんですよ。

国民年金からの給付である老齢基礎年金は、20歳から60歳に達するまでのあいだに、国民年金に加入している期間（**受給資格期間**：保険料納付済期間＋保険料免除期間＋カラ期間）が原則として25年以上あれば、受給資格が得られ、65歳から支給されます（P135参照）。厚生年金保険に1か月でも加入していれば、65歳から支給される老齢厚生年金の受給資格も同時に得られます。

また、厚生年金保険への加入期間が1年以上あれば、60歳台前半から、厚生年金保険からの給付を受けることができます（※「特別支給の老齢厚生年金」。生年月日によって制限あり。P153参照）。



年金がもらえるようになるのは、確か65歳からじゃなかったかな。

どうしても早く年金がもらいたい人は、年金額が減額されてしまうかわりに、年金を繰上げ支給してもらうこともできるんだって、聞いたことがあるよ。



それはちょっと違うんですよ。

厚生年金保険を1年以上納めていた人は、60歳になれば、老齢基礎年金の支給が開始される前に、特別に厚生年金保険から給付が受けられるのです。

これは、前倒し支給でもなんでもなく、60歳から支給してもらうからといって減額されることもないんですよ。

◆年金の請求◆

年金は、受給資格期間を満したからといって、自動的に支給されるものではなく、請求の手続きが必要とされます。

基礎年金番号を持っている人には、60歳または65歳の誕生月の約3か月前に、日本年金機構から「年金請求書(国民年金・厚生年金保険老齢給付)」が届きます。必要事項を記入し、その他の必要書類を添えて、国民年金の第1号被保険者の期間のみの人は住んでいる市区町村役場の年金担当課へ、それ以外の人は勤務地を管轄する年金事務所等へ、支給開始年齢の誕生日の前日以降に提出します。

年金の受給権の時効は5年間です。請求が遅れると、もらえたはずの年金がもらえなくなってしまう可能性もあるので、忘れずに請求しましょう。特に、厚生年金の加入期間が1年以上ある人は、65歳になる前から「特別支給の老齢厚生年金」が支給されるので、請求の時期に注意が必要です。

年金が決定されると、年金証書、年金決定通知書が送られてきます。年金証書には、どの公的年金制度に何か月加入していたか、また免除期間はあったかどうかなどが記されています。年金は、偶数月の15日、1回の振込みで2か月分が指定の金融機関の口座に振り込まれるか、ゆうちょ銀行に送金されます。

◆年金の給付◆

老齢厚生年金は、老齢のために働くことができなくなった被保険者の生活保障をするために支給するものです。「老齢」のため働けない状態であるかどうかは個人差がありますので、便宜的に厚生年金保険では、65歳に達したことをもって、「老齢」という保険事故にあったものとみなしています。

厚生年金保険に加入していた受給権者に支給される年金は、①国民年金の加入者であったことを理由に給付される年金(老齢基礎年金)と、②厚生年金保険の被保険者であったことを理由に給付される年金(老齢厚生年金)の二つに分けられます。

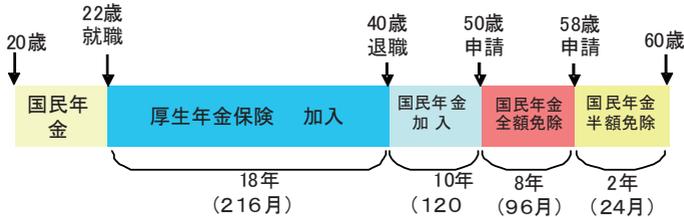
○老齢基礎年金からの給付

老齢基礎年金とは、国民年金の加入期間が原則として25年以上ある者が、満65歳に達すると支給される年金です。厚生年金に加入している期間は、国民年金保険料を満額納めたこととなります。

V 厚生年金保険



20歳から60歳に達するまでの40年間(480月)保険料を納めた場合に満額772,800円(平成26年度の金額)の老齢基礎年金を受け取る事ができ、保険料が全額又は一部免除された期間がある場合は、その分だけ給付される年金額が少なくなります。



例えば、保険料が全額免除された期間は2分の1(平成21年3月分までは3分の1)換算、半額免除を受けた期間は4分の3(平成21年3月分までは3分の2)換算されるなど、将来受け取れる年金額に反映されます。

しかし、免除申請を怠り「未納」となると、その期間は一切年金額には反映されません。

○65歳から支給される老齢基礎年金

老齢基礎年金の金額は、20歳から60歳になるまですべて保険料を納めた人については、満額で772,800円/年になります。

$$772,800 \text{ 円} \times \frac{\text{保険料納付済月数} + \text{免除月数} \times \text{免除の種類と免除された時期に応じ } 1/3 \sim 7/8}{\text{加入可能年数 (40年)} \times 12 \text{ 月}}$$



年金が納められそうもないからといって、未納のままにしておく、将来受け取れる年金額は減ってしまいます。保険料の納付が困難なときには、保険料を免除してもらえないかどうか、市区町村の国民年金相談窓口にご相談してみるとよいでしょう。

○老齢基礎年金の繰上げ支給・繰下げ支給

老齢基礎年金の支給開始は 65 歳からが基本ですが、もっと早く年金の給付を受けたいという場合には、申請により、給付開始年齢を繰上げてもらうことができます。反対に、65 歳になっても年金の給付が必要ない場合には、支給を繰下げてももらうこともできます。

支給開始年齢を繰上げ又は繰下げることによって、本来 65 歳から給付される年金額よりも、一定の割合だけ減額あるいは増額して支給されます。いったん決められた年金額は、生涯変わりません。

請求時の年齢	新支給率	旧支給率
60歳 0か月 ~ 60歳 11か月	70.0 % ~ 75.5 %	58.0 %
61歳 0か月 ~ 61歳 11か月	76.0 % ~ 81.5 %	65.0 %
62歳 0か月 ~ 62歳 11か月	82.0 % ~ 87.5 %	72.0 %
63歳 0か月 ~ 63歳 11か月	88.0 % ~ 93.5 %	80.0 %
64歳 0か月 ~ 64歳 11か月	94.0 % ~ 99.5 %	89.0 %
申出時の年齢	新支給率	旧支給率
66歳 0か月 ~ 66歳 11か月	108.4 % ~ 116.1 %	112.0 %
67歳 0か月 ~ 67歳 11か月	116.8 % ~ 124.5 %	126.0 %
68歳 0か月 ~ 68歳 11か月	125.2 % ~ 132.9 %	143.0 %
69歳 0か月 ~ 69歳 11か月	133.6 % ~ 141.3 %	164.0 %
70歳 0か月 ~	142.0 %	188.0 %

※ 昭和16年4月1日以前生まれの者は「旧支給率」が、昭和16年4月2日以降生まれの者は「新支給率」が適用される。

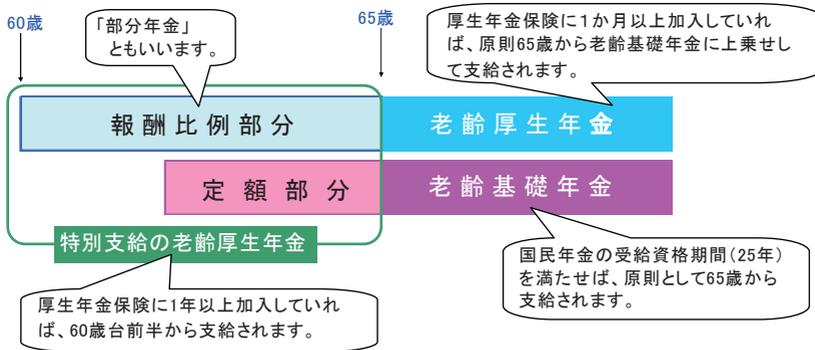
※ 繰上げ支給の新支給率の算出方法 $100\% - (\text{繰り上げた月数} \times 0.5\%)$

※ 繰下げ支給の新支給率の算出方法 $100\% + (\text{繰り上げた月数} \times 0.7\%)$

○老齢厚生年金からの給付

厚生年金保険からの給付である老齢厚生年金は、受給資格期間（国民年金への加入期間が 25 年以上）を満たした者のうち、厚生年金保険に 1 か月以上加入した者に対して、老齢基礎年金に上乗せして支給される年金です。

V 厚生年金保険



○ 65歳から支給される老齢厚生年金

65歳からの老齢厚生年金の年金額は次の**報酬比例部分**、**経過的加算**、**加給年金額**を合計したものになります。

(報酬比例部分)

- ① 平均標準報酬月額×10/1000～7.5/1000×平成15年3月までの被保険者期間の月数(旧再評価率)
- ② 平均標準報酬額×7.692/1000～5.769/1000×平成15年4月以降の被保険者期間の月数(旧再評価率)

$$(① + ②) \times 1.031 \times 0.961 \text{ (スライド率)}$$

(経過的加算)

A-Bを経過的加算として支給し、特別支給の老齢厚生年金の定額部分の金額が保障されます。

A：1,676円×生年月日に応じた乗率×被保険者期間の月数×0.961

B：772,800円×厚生年金保険の被保険者期間の月数／(加入可能年数×1.2)

※厚生年金保険の被保険者期間は、昭和36年4月1日以後の期間で20歳以上60歳未満で実際に加入した期間の月数

老齢厚生年金の支給開始年齢は満 65 歳からが原則ですが、厚生年金保険に加入した期間が 1 年以上あれば、65 歳になる前から、**特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分及び定額部分）**が支給されます。具体的な支給開始年齢は、加入者の生年月日によって異なります（P 156 参照）。

○ 60 歳から 65 歳までの老齢厚生年金

60 歳から 65 歳までの間、生年月日に応じて、**特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分及び定額部分）**が支給されます。

（定額部分）

$1,676 \text{ 円} \times \text{生年月日に応じた乗率} \times \text{被保険者期間の月数} \times 0.961$ （物価スライド率）
 ※被保険者期間の月数は生年月日による上限あり

（報酬比例部分）

- ③ 平均標準報酬月額 $\times 10/1000 \sim 7.5/1000 \times$ 平成 15 年 3 月までの被保険者期間の月数（旧再評価率）
- ④ 平均標準報酬額 $\times 7.692/1000 \sim 5.769/1000 \times$ 平成 15 年 4 月以降の被保険者期間の月数（旧再評価率）

$(\text{①} + \text{②}) \times \underline{1.031} \times \underline{0.961}$ （スライド率）

◆ 「原則 25 年間」の受給資格期間が短縮される特例がある ◆

厚生年金保険では、次の要件に該当する者は、受給資格期間である 25 年の加入期間を満たしていなくとも、一定の要件を満たしていれば、受給資格期間を満たしたのものとして、年金の給付を行うこととしています。

① 被用者年金保険（厚生年金保険・共済年金）加入者の特例

この特例に該当する場合は、被用者保険のみに加入していた期間が 20～24 年間あれば、受給資格期間を満たしたものとします。

生 年 月 日	加 入 期 間
昭和27年4月1日以前	20年
昭和27年4月2日～昭和28年4月1日	21年
昭和28年4月2日～昭和29年4月1日	22年
昭和29年4月2日～昭和30年4月1日	23年
昭和30年4月2日～昭和31年4月1日	24年

② 中高齢者の厚生年金保険加入者の特例

この特例に該当する場合は、男性は40歳以降、女性は35歳以降に、厚生年金保険に加入している期間が一定年数以上あれば、受給資格期間を満たしたものととして、年金の給付を行うこととしています。この場合、厚生年金保険にも20年加入したものとみなされ、対象となる配偶者等がいれば**加給年金**も支給されます。

生 年 月 日	加 入 期 間
昭和22年4月1日以前	15年
昭和22年4月2日～昭和23年4月1日	16年
昭和23年4月2日～昭和24年4月1日	17年
昭和24年4月2日～昭和25年4月1日	18年
昭和25年4月2日～昭和26年4月1日	19年

◆加給年金額と振替加算◆

厚生年金保険の加入期間が20年以上ある場合、その人に生計を維持されている65歳未満の配偶者、18歳未満（18歳の誕生日の属する年度末まで）の子、20歳未満で1級・2級の障害の子がいれば、**加給年金額**が上乘せされます。

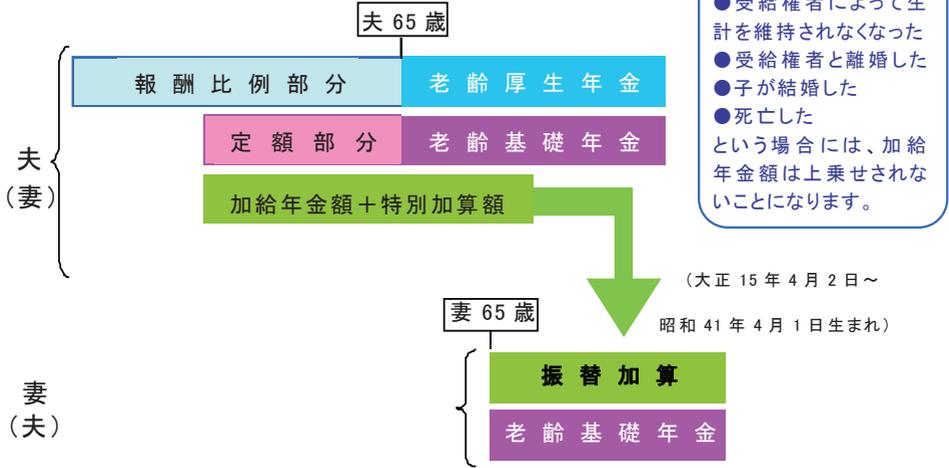
受給権者が昭和9年4月2日以降生まれで、65歳未満の被扶養配偶者がいる場合は、さらに**特別加算額**が上乘せされます。

加給年金額（特別加算額を含む）は、配偶者が65歳に達し、老齢基礎年金の受給資格を得ると打ち切られます。ただし、配偶者が大正15年4月2日から昭和41年4月1日生まれの場合には、配偶者の老齢基礎年金に**振替加算**が上乘せされるようになります。

なお、夫婦ともに20年以上厚生年金に加入し、ともに年金を受けている場合

には、加給年金は支給停止されます。

【加給年金額と振替加算】



(加給年金額)

配偶者：222,400 円

第 1 子、第 2 子：222,400 円 (1 人につき)

第 3 子以降：74,100 円 (1 人につき)

※配偶者の加給年金額については、受給権者の生年月日に応じ、一定の特別加算額が加算される。

【厚生年金の支給開始年齢】

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
男性 昭和16年4月1日 以前 女性 昭和21年4月1日 以前 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金			60歳から 年金が 満額 もらえる	
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和16年4月2日～ 昭和18年4月1日 女性 昭和21年4月2日～ 昭和23年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和18年4月2日～ 昭和20年4月1日 女性 昭和23年4月2日～ 昭和25年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和20年4月2日～ 昭和22年4月1日 女性 昭和25年4月2日～ 昭和27年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金			60歳から 一部 年金が もらえる	
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和22年4月2日～ 昭和24年4月1日 女性 昭和27年4月2日～ 昭和29年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和24年4月2日～ 昭和28年4月1日 女性 昭和29年4月2日～ 昭和33年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和28年4月2日～ 昭和30年4月1日 女性 昭和33年4月2日～ 昭和35年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和30年4月2日～ 昭和32年4月1日 女性 昭和35年4月2日～ 昭和37年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金			生年月日 によって 61歳から 64歳まで の間に 一部年金 がもらえる	
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和32年4月2日～ 昭和34年4月1日 女性 昭和37年4月2日～ 昭和39年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和34年4月2日～ 昭和36年4月1日 女性 昭和39年4月2日～ 昭和41年4月1日 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金				
	定額部分		老齢基礎年金				
男性 昭和36年4月2日 以降 女性 昭和41年4月2日 以降 に生まれた人	報酬比例部分		老齢厚生年金			65歳に ならないと 年金は もらえない	
	定額部分		老齢基礎年金				

◆在職老齢年金◆

60歳以上65歳未満の会社員は、厚生年金保険の被保険者であると同時に、特別支給の老齢厚生年金の受給権者でもあります。このような場合、賃金を得ながら、在職老齢年金も同時に得ることはできますが、年金額は、給料（賞与等も含めた総報酬月額相当額）に応じて、一部減額されることがあります。

このように、在職中の総報酬月額相当額と基本月額によって、年金の一部が支給停止されて支給される年金のことを在職老齢年金といいます。

【60歳台前半（60歳以上65歳未満）の在職老齢年金】

年金の基本月額 (年金額÷12) + 給料 (総報酬月額相当額)	が	支給停止 調整開始額 (26年度28万円)	以下ならば	年金は	全額支給
			を上回れば		一部支給停止

65歳以上70歳未満の会社員は、在職老齢年金のうちの基礎年金部分は満額支給されるようになりますが、報酬比例部分については、給料に応じて一部減額されることがあります。

【60歳台後半（65歳以上70歳未満）の在職老齢年金】

年金の基本月額 (年金額÷12) + 給料 (総報酬月額相当額)	が	支給停止 調整額 (26年度46万円)	以下ならば	年金のうち	基礎年金部分は 全額支給	報酬比例部分は 全額支給
			を上回れば		基礎年金部分は 全額支給	報酬比例部分は 一部支給停止

※ 平成19年4月から70歳以上の在職者にも60歳台後半の在職老齢年金制度が適用されています。70歳以上の人には、厚生年金保険の保険料負担はありません。



定年退職後も働き続けようと思っていたけれど、ある程度の収入を得てしまうと、年金が減らされてしまうんだね。なんとか年金が減額されることなく、かつ収入も得られる方法なんてないのかな。



在職のため年金が支給停止されるのは、厚生年金保険の被保険者として働いている加入者です。

適用事業所で働いていたとしても、勤務日数や勤務時間が通常の労働者の4分の3に満たないような働き方（P96参照）をしていて厚生年金保険の被保険者ではない場合、あるいは自営業で収入があるような場合には、年金が支給調整されることはありません。

◆雇用保険との支給調整◆

○「特別支給の老齢厚生年金」と基本手当との支給調整

60歳前半に支給される「特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分及び定額部分）」と、雇用保険から支給される基本手当を同時に受給することはできません。

基本手当を受給している期間は、「特別支給の老齢厚生年金」の支給が停止されます。



ハローワークで失業等給付（基本手当ほか）の受給手続きをするということは、求職申込みをすること、すなわち「働く意思と能力がある」ということを意思表示することでしたね。

一方、老齢厚生年金は「老齢のために労働者として働くことができなくなった加入者の生活保障をすること」が目的ですから、この二つを同時に支給するには矛盾が生じるということになるのですね。

○老齢厚生年金と高年齢雇用継続給付の併給調整

在職老齢年金の給付を受けながら60歳以降も働いている者のうち、60歳到達時の賃金と比較して一定程度賃金が低下したために、雇用保険から支給される高年齢雇用継続給付（P81参照）の受給資格を満たしたような場合には、在職老齢年金の給付額から、最高で標準報酬月額6%相当額が支給停止になります。

5-7 障害厚生年金のこと



「一家の大黒柱」である僕が、万が一病気や怪我で働けない状態になってしまったら、僕自身はもちろん、僕の家族も、生活に困ってしまうよね。



厚生年金の被保険者として働いていた人が「障害」の状態になってしまったときには、被保険者とその家族の生活を保障するため、年金又は一時金の支給が行われるんですよ。

国民年金の加入者が病気や怪我などによって「障害」の状態になったときには、国民年金から**障害基礎年金**が支給されます。

また、厚生年金保険に加入中の病気や怪我による障害であれば、**障害基礎年金**に上乗せして、**障害厚生年金**が支給されます。

障害等級	おもな障害の状態
1 級	(眼) 両眼の視力の和が0.04以下のもの (体幹)体幹の機能に座っていることができない程度または立ち上がることができない程度の障害を有するもの (耳) 両耳の聴力レベルが100デシベル以上のもの (上肢) 両上肢の機能に著しい障害を有するもの、両上肢のすべての指を欠くもの又はすべての指の機能に著しい障害を有するもの (下肢) 両下肢の機能に著しい障害を有するもの、両下肢を足関節以上で欠くもの
2 級	(眼) 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの (耳) 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの (体幹) 平衡機能に著しい障害を有するもの (口) そしゃくの機能を欠くもの又は音声または言語機能に著しい障害を有するもの
3 級	(眼) 両眼の視力が0.1以下に減じたもの (耳) 両耳の聴力が40cm以上では通常の話声を解することができない程度に減じたもの (口) そしゃく又は言語の機能に相当程度の障害を残すもの (体幹) 脊柱の機能に著しい障害を残すもの
障害手当金	(眼) 両眼の視力が0.6以下に減じたもの又は1眼の視力が0.1以下に減じたもの (耳) 1耳の聴力が、耳殻に接しなければ大声による話を解することができない程度に減じたもの (口) そしゃく又は言語の機能に障害を残すもの (体幹) 脊柱の機能に障害を残すもの

◆支給要件◆

障害年金を受給するには、次の要件を満たしていなければなりません。

障害年金の支給要件

- ① 原則として、国民年金に加入しているあいだに初診日のある傷病によって障害の状態になったこと。障害厚生年金については、厚生年金保険の被保険者期間中にその疾病にかかる初診日があること。
- ② 治ゆ（P 29 参照）した日、あるいは初診日から 1 年 6 か月経過した日に、一定の障害の程度に該当していること。
- ③ 20 歳になった月から初診日が含まれる月の前々月までのあいだに、保険料納付済期間（保険料免除期間を含む）が 3 分の 2 以上あること。
※ 特例により、平成 28 年 3 月までは、初診日のある障害（初診日において 65 歳未満の者に限る）については、初診日前 1 年間に、滞納期間がなければよいとしています。

◆給付内容◆

障害基礎年金からの給付は、障害の程度に応じて定額で支給され、障害厚生年金からは、障害の程度や収入に応じて障害基礎年金に上乗せして支給されます。

障害年金の給付を受けている途中で障害の程度が変わったときには、年金額は改定されますが、一度も障害等級 2 級以上になったことがない 3 級の場合には、65 歳を過ぎると改定されないこととなります。

○障害基礎年金

障害等級	1 級	966,000 円
	2 級	772,800 円

子の加算額	第 1 子、第 2 子：222,400 円（1 人につき）
	第 3 子以降：74,100 円（1 人につき）

○障害厚生年金

障害厚生年金・障害手当金の金額は、報酬比例の年金額をもとに計算します。

1 級障害厚生年金：報酬比例の年金×1.25+配偶者加給年金額（222,400 円）

2 級障害厚生年金：報酬比例の年金+配偶者加給年金額（222,400 円）

3 級障害厚生年金：報酬比例の年金

障害手当金；報酬比例の年金×2

※最低保障額等が設けられています。

◆労災保険の障害（補償）年金等との支給調整◆

厚生年金保険に加入していた期間中の病気や怪我であれば、業務上・業務外のいずれの場合にも支給の対象になります。この場合、障害基礎年金及び障害厚生年金は満額支給されますが、労災保険の障害（補償）年金、傷病（補償）年金、遺族（補償）年金は、一定の割合で減額されます。

5-8 遺族厚生年金のこと



もしも病気がこのまま治らなくて死んでしまったら、残された家族はどうなってしまおうだろうか。



在職中の人、あるいは退職後に一定の要件を満たした人が亡くなった場合には、厚生年金保険から遺族に対して年金が支給されます。でもそんな心配をするよりも、まずは体を治すことが先ですよ。

国民年金の加入者等が死亡した場合には、その者によって生計を維持されていた遺族（配偶者又は子）に対して**遺族基礎年金**が支給されます。

また、厚生年金保険の被保険者期間中に死亡した場合には、その者によって生計を維持されていた一定範囲の遺族に対して**遺族厚生年金**が支給されます。

遺族厚生年金は、遺族が「子のある配偶者（夫は55歳以上）」又は「子」の場合には、遺族基礎年金に上乗せして支給され、受給権を満たしたその他の遺族については、厚生年金保険から独自に支給されます。

※ ここでいう「子」とは、18歳の到達年度の末日までにある子、又は20歳未満で障害等級1級・2級に該当する子に限られます。「孫」についても同様です。

◆支給要件◆

遺族年金を受給するには、下記の要件を満たして、かつ、死亡した月の前々月までに、「保険料納付済期間（保険料免除期間を含む）」が、加入期間の3分の2以上あることが必要です。

※ 平成28年3月までは死亡日に65歳未満であれば死亡日の属する月の前々月まで1年間に滞納期間がなければよいとされています。

遺族基礎年金が受けられる場合

- ① 国民年金の加入者が死亡したとき。
- ② 国民年金の加入者であった者で、日本国内に住んでいる60歳以上65歳未満の者が死亡したとき。
- ③ 老齢基礎年金の受給権者が死亡したとき。
- ④ 老齢基礎年金の受給資格期間を満たした者が死亡したとき。

遺族厚生年金が受けられる場合

- ① 厚生年金保険の被保険者が死亡したとき。
- ② 厚生年金保険の被保険者期間中に初診日がある傷病がもとで、初診日から5年以内に死亡したとき。
- ③ 老齢厚生年金の受給権者又は老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている者が死亡したとき。
- ④ 1級・2級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき。

◆給付内容◆

遺族基礎年金からは定額が支給され、子の人数による加算があります。遺族厚生年金からは、被保険者の収入に応じた額が、遺族基礎年金に上乗せされて支給されます。また、①夫の死亡時に40歳以上の子のない妻、②すべての子が18歳到達年度末になり、遺族基礎年金が打ち切られた時点で40歳以上の妻には、40歳以上65歳未満の間、中高齢寡婦加算があります。

○遺族基礎年金

子のある配偶者に支給される遺族基礎年金の額は、772,800円に「子」の数によって加算がされる仕組みとなっています。

(子のある配偶者に支給される遺族基礎年金の額)

子の数	基本額	加算される額	合計
1人	772,800円	222,400円	995,200円
2人	772,800円	444,800円	1,217,600円
3人	772,800円	518,900円	1,291,700円

※3人目以降は、1人につき74,100円が加算。

子に支給される遺族基礎年金の額は、子が1人の時は定額の772,800円とし、子が2人以上いる時は、この加算額を加えた合計額を子の数で除して得た額となります。

V 厚生年金保険

(子に支給される遺族基礎年金の額)

子の数	基本額	加算される額	合計	1人当たり
1人	772,800円		772,800円	772,800円
2人	772,800円	222,400円	995,200円	497,600円
3人	772,800円	296,500円	1,069,300円	356,400円

※3人目以降は、1人につき74,100円が加算。

○遺族厚生年金

報酬比例の年金額 × 3/4

※短期要件と長期要件で計算の仕組みが異なります。

※中高齢寡婦加算(579,700円)、経過的寡婦加算が設けられています。

◆遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給調整◆

60歳台前半の者で、遺族年金と特別支給の老齢厚生年金の2つの年金の受給資格を満たした者は、いずれか一方の年金を選択して受給することになります。

65歳以上の老齢年金の受給権者で、かつ遺族年金の受給権者でもある場合、65歳から、先ず本人の老齢基礎年金と老齢厚生年金が支給され、その上で①、②の高い方の金額と、本人の老齢厚生年金との差額が遺族厚生年金として支給されます。

①遺族厚生年金

②(遺族厚生年金×2/3) + (老齢厚生年金×1/2)

第6章

行政機関の ご案内

6 行政機関のご案内

これまでに、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の4つの社会保険制度について説明をしてきました。

これらの保険制度について不明な点があるときには、労災保険に関することは労働基準監督署へ、雇用保険に関することは公共職業安定所(ハローワーク)へ、健康保険に関することは全国健康保険協会又は事業所が加入している健康保険組合へ、厚生年金保険に関することは年金事務所へ問い合わせるとよいでしょう。

全国健康保険協会は、健康保険組合に加入している組合員以外の被保険者の健康保険を管掌しています。ただし、適用事務、保険料徴収事務は、日本年金機構が行うこととされており、各年金事務所の窓口で実際に業務を行っています。また、任意継続被保険者に関する事務は全て全国健康保険協会が行います。

保険の種類	窓 口
労災保険	労働基準監督署 (P169)
雇用保険	公共職業安定所(ハローワーク) (P170)
厚生年金保険	年金事務所 (P171)
健康保険	年金事務所(適用事務及び保険料徴収事務)
健康保険	全国健康保険協会 (P171)
健康保険	事業所が加入している健康保険組合

なお、これらの行政機関で行われた給付や被保険者資格などの決定に不服があるときには、「労働保険審査官及び労働保険審査会法」及び「社会保険審査官及び社会保険審査会法」の定めに従って不服申立てを行うことができます。

※ ここでは、労災保険に関する不服申立ての流れについて説明します。

雇用保険及び社会保険に関する不服申し立ての流れも、ほぼ同様の手続きによって行われます。

6-1 労働保険・社会保険に関する不服申立て



会社の中で怪我をしたのだからきっと労働災害と認められる
と思ったんだけど、認定されなかったんだよ。
もう一回、きちんと調べてもらえないのかな？



裁定に納得がいけない場合には、不服申立てをすることができます。ただし、労災保険の給付を受ける権利は一定の期間を経過
すると時効で消滅してしまいますから、「納得がいけない」と思
ったときには、早めに申立てをしたほうがいいですよ。

◆不服申立ては3段階

事業主は、労災保険の概算保険料並びに確定保険料の額の決定及び通知
などについて不服があるときは、異議申立てをすることができます。

また、業務災害又は通勤災害に遭った労働者が、保険給付に関するこ
とや被保険者資格等の決定に関することなどについて不服がある場合には、
審査請求をすることができます、さらにその決定に不服のある場合は、再審査
請求することができます。

○審査請求

審査請求人が、労働基準監督署長が行った保険給付に関する処分（支
給・不支給の決定など）に対して不服がある場合には、都道府県労働局に
置かれている労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」といいます）に対
して不服申立て（審査請求）をすることができます。

審査請求は、労働基準監督署長の処分のあったことを知った日の翌日か
ら60日以内に、文書又は口頭で直接審査官に請求するほか、最寄りの労
働基準監督署を経由してもできます。

○再審査請求

審査官に対して行った審査請求の結果、その決定についてなお不服があ

VI 行政機関のご案内

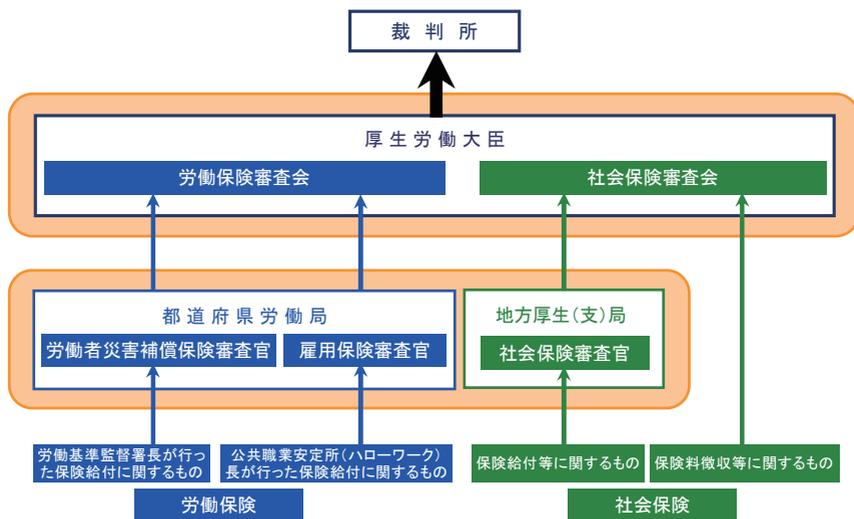
る場合は、労働保険審査会に再審査請求をすることができます。再審査請求は、審査官の決定書の謄本が送付された日の翌日から60日以内に必ず文書で(※)労働保険審査会に行うほか、最寄りの労働基準監督署若しくは審査官を経由してもできます。(※社会保険に関する再審査請求については、口頭でも可。)

なお、審査官に対して審査請求をした日から3か月を経過しても審査決定がない場合は、労働保険審査会に再審査請求をすることができます。

○ 行政訴訟

一般的に、行政処分に不服がある場合は、いつでも裁判所に対して行政訴訟ができることとなっていますが、労災保険給付に関する処分については、不服申立て前置主義がとられ、労働保険審査会の裁決を経なければ裁判所へ訴訟することはできません。

ただし、労働保険審査会に対して再審査請求をした日から3か月を経過しても裁決がない場合は、訴訟することができます。



6-2 労働基準監督署

● 労災保険に関することは、労働基準監督署へお問い合わせください。

署名	所在地	電話	管轄
中央	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-5803-7381 安全衛生課 03-5803-7382 労災課(労働保険) 03-5803-7383	千代田区・中央区・文京区・ 島しょ
上野	台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	03-3828-6711	台東区
三田	港区芝5-35-1 産業安全会館3階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3452-5473 安全衛生課 03-3452-5474 労災課(労働保険) 03-3452-5472	港区
品川	品川区上大崎3-13-26	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3443-5742 安全衛生課 03-3443-5743 労災課(労働保険) 03-3443-5744	品川区・目黒区
大田	大田区蒲田5-40-3 月村ビル8・9階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3732-0174 安全衛生課 03-3732-0175 労災課(労働保険) 03-3732-0173	大田区
渋谷	渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎5・6 階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3780-6527 安全衛生課 03-3780-6535 労災課(労働保険) 03-3780-6507	渋谷区・世田谷区
新宿	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3361-3949 安全衛生課 03-3361-3974 労災課(労働保険) 03-3361-4402	新宿区・中野区・杉並区
池袋	豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3971-1257 安全衛生課 03-3971-1258 労災課(労働保険) 03-3971-1259	豊島区・板橋区・練馬区
王子	北区赤羽2-8-5	03-3902-6003	北区
足立	足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	03-3882-1187	足立区・荒川区
向島	墨田区錦糸1-2-1アルカ セントラル6階(平成28年3 月末頃に「墨田区東向島4-33- 13」に移転予定)	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-5819-8730 安全衛生課 03-5819-8731 労災課(労働保険) 03-5819-8732	墨田区・葛飾区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ8階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3637-8130 安全衛生課 03-3637-8131 労災課(労働保険) 03-3637-8132	江東区
江戸川	江戸川区船堀2-4-11	03-3675-2125	江戸川区
八王子	八王子市明神町3-8-10	042-642-5296	八王子市・日野市・稲城市・多摩市
立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	方面(労働条件・解雇・賃金) 042-523-4472 安全衛生課 042-523-4473 労災課(労働保険) 042-523-4474	立川市・昭島市・府中市・小金井市・ 小平市・東村山市・国分寺市・ 国立市・武蔵村山市・東大和市
青梅	青梅市東青梅2-6-2	0428-22-0285	青梅市・福生市・あきる野市・ 羽村市・西多摩郡
三鷹	武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3 階	0422-48-1161	武蔵野市・三鷹市・調布市・西東京 市・狛江市・清瀬市・東久留米市
町田	町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	042-724-6881	町田市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998-2-2102	小笠原村

6-3 公共職業安定所（ハローワーク）

● 雇用保険に関することは、公共職業安定所（ハローワーク）へお問い合わせください。

上野	台東区東上野4-1-2	03-3847-8609	台東区
品川	港区芝大門1-3-4芝大門ビル	03-3433-8609	港区、品川区
大森	大田区大森北4-16-7	03-5493-8609	大田区
渋谷	渋谷区神南1-3-5	03-3476-8609	渋谷区・世田谷区・目黒区
新宿	事業主の方の雇用保険手続き、求人の申込みは 新宿区歌舞伎町2-42-10	03-3200-8609	新宿区・中野区・杉並区
	求職や失業給付の手続き、職業相談は 新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	雇用保険給付課 03-5325-9580 職業相談 03-5325-9593	
池袋	事業主の方の雇用保険手続き、求人の申込みは 豊島区東池袋3-5-13	03-3987-8609	豊島区・板橋区・練馬区
	求職や失業給付の手続き、職業相談は 豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	雇用保険給付課 03-5958-8609 職業相談 03-5911-8609	
王子	北区王子6-1-17	03-5390-8609	北区
足立	足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	03-3870-8609	足立区・荒川区
墨田	墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609	墨田区・葛飾区
木場	江東区木場2-13-19	03-3643-8609	江東区・江戸川区
八王子	八王子市子安町1-13-1	042-648-8609	八王子市・日野市
立川	立川市緑町4-2立川地方合同庁舎1～3階	042-525-8609	立川市・国立市・小金井市・ 昭島市・小平市・東村山市・ 国分寺市・東大和市・ 武蔵村山市
青梅	青梅市東青梅3-12-16	0428-24-8609	青梅市・福生市・羽村市・ あきる野市・西多摩郡
三鷹	三鷹市下連雀4-15-18	0422-47-8609	三鷹市・武蔵野市・清瀬市・ 東久留米市・西東京市
町田	町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	042-732-8609	町田市
府中	府中市美好町1-3-1	042-336-8609	府中市・稲城市・多摩市・ 調布市・狛江市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998-2-2102	小笠原村

6-4 年金事務所・全国健康保険協会

- 厚生年金保険に関することは、年金事務所へお問い合わせください。
- 健康保険に関することは、全国健康保険協会又は年金事務所へお問い合わせください。
- 一般の年金に関する電話での相談は、「ねんきんダイヤル」へお問い合わせください。

● ねんきんダイヤル

電 話
0570-05-1165 (IP電話・PHS) 03-6700-1165

● 全国健康保険協会

支 部	所 在 地	電 話
東京支部	中野区中野4-10-2 中野セントラルパークサウス	03-6853-6111

● 年金事務所

社会保険事務所名等	所 在 地	電 話	管 轄
千代田	千代田区三番町 22	03-3265-4381	千代田区
中央	中央区銀座 7-13-8	03-3543-1411	中央区
港	港区浜松町 1-10-14 住友東新橋ビル3号館1・2・3階	03-5401-3211	港区・大島・三宅・八丈・小笠原各支庁管内
新宿	新宿区大久保 2-12-1 4・5階	03-5285-8611	新宿区
杉 並	杉並区高円寺南 2-54-9	03-3312-1511	杉並区
中 野	中野区中野 2-4-25	03-3380-6111	中野区
上 野	台東区池之端 1-2-18 MG池之端ビル	03-3824-2511	台東区
文 京	文京区千石 1-6-15	03-3945-1141	文京区
墨 田	墨田区立川 3-8-12	03-3631-3111	墨田区
江 東	江東区亀戸 5-16-9	03-3683-1231	江東区
江戸川	江戸川区中央 3-4-24	03-3652-5106	江戸川区
品 川	品川区大崎 5-1-5 高德ビル2階	03-3494-7831	品川区
大 田	大田区蒲田 4-25-2	03-3733-4141	大田区
渋谷	渋谷区神南 1-12-1	03-3462-1241	渋谷区
目 黒	目黒区上目黒 1-12-4	03-3770-6421	目黒区
世田谷	世田谷区世田谷 1-30-12	03-3429-0111	世田谷区
池 袋	豊島区南池袋 2-17-2	03-3988-6011	豊島区
北	北区上十条 1-1-10	03-3905-1011	北区
板 橋	板橋区板橋 1-47-4	03-3962-1481	板橋区
練 馬	練馬区石神井町 4-27-37	03-3904-5491	練馬区
足 立	足立区綾瀬 2-17-9	03-3604-0111	足立区
荒 川	荒川区東尾久 5-11-6	03-3800-9151	荒川区
葛 飾	葛飾区立石 3-7-3	03-3695-2181	葛飾区
立 川	立川市錦町 2-12-10	042-523-0352	立川市・昭島市・国立市・東大和市・武蔵村山市・小金井市・日野市・国分寺市
青 梅	青梅市新町 3-3-1 宇源ビル3・4階	0428-30-3410	青梅市・福生市・羽村市・あきる野市・西多摩郡
八王子	八王子市南新町 4-1	042-626-3511	八王子市・町田市
武蔵野	武蔵野市吉祥寺北町4-12-18	0422-56-1411	武蔵野市・三鷹市・小平市・東村山市・清瀬市・東久留米市・西東京市
府 中	府中市府中町 2-12-2	042-361-1011	府中市・調布市・多摩市・稲城市・狛江市

6-5 東京都労働相談情報センター

東京都労働相談情報センターでは、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。

労働相談情報センター (飯田橋)	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03-3265-6110	千代田区・中央区・新宿区・ 渋谷区・中野区・杉並区・ 島しょ	月曜・ 金曜
大崎 事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎1ストル-2F	03-3495-6110	港区・品川区・目黒区・ 大田区・世田谷区	火曜
池袋 事務所	豊島区東池袋4-23-9	03-5954-6110	文京区・豊島区・北区・ 荒川区・板橋区・練馬区	木曜
亀戸 事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7F	03-3637-6110	台東区・墨田区・江東区・ 足立区・葛飾区・江戸川区	火曜
国分寺 事務所	国分寺市南町3-22-10	042-321-6110	立川市・武蔵野市・三鷹市・ 青梅市・昭島市・小金井市・ 小平市・東村山市・ 国分寺市・国立市・福生市・ 東大和市・清瀬市・ 東久留米市・武蔵村山市・ 羽村市・あきる野市・ 西東京市・西多摩郡	月曜
八王子 事務所	八王子市明神町3-5-1	042-645-6110	八王子市・府中市・調布市・ 町田市・日野市・狛江市・ 多摩市・稲城市	水曜

- ★担当地域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています。
(祝日及び12月29日～1月3日を除く)
- ★夜間(20時まで)は、各事務所が担当曜日に実施しています。
- ★土曜日は、飯田橋で、9時～17時まで実施しています。
- ★土曜日の相談は、祝日及び12月28日～1月4日は実施していません。
- ★来所相談は、予約制になります。ご相談にあたっては、**会社所在地を担当する事務所**をご利用ください。

また、相談内容に適した資料の無料提供、貸し出しのほか、地域ごとに労使・都民を対象にした労働セミナーを定期的を開催しています。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。詳細は、以下のホームページをご覧ください。

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ

「TOKYO はたらくネット」：<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/index.html>

労働相談 Q&A、セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、調査・統計情報などの最新情報も掲載しております。

働く人のための 労働保険・社会保険

平成27年3月発行

登録番号 26 (227)

編集・発行 / 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
03 (5320) 4650

R70

古紙配合率70%再生紙を使用しています

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

