

働く人のための

労働保険・社会保険



東京都産業労働局

はじめに

雇用保険・労災保険や医療保険・公的年金保険などの「社会保険」制度は、失業、病気・けが、高齢・障害など、人生の様々なリスクへの備えとして、労働者の生活に欠かすことのできない大切なものとなっています。

しかし、これらの制度に関する様々な手続は、在職中、基本的に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。そのため普段私たちは、これら社会保険制度について、あまり意識せずにいるかもしれません。

しかし本当に、全て「会社任せ」でよいのでしょうか。

社会保険制度には、給付を受ける人が自ら行わなければならない手続もたくさんあります。手続の時期や方法などについて、本人がよく知らなかったため、必要な給付が受けられなくなる可能性もあります。また、最近では、社会保険制度が頻繁に変更されているため、以前に学んだり、制度を利用した時の知識のまましていると、思いがけない不利益を被ることもなりかねません。そのようなことがないように、労働者自身が常に最新の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。

そこで、東京都では、日頃、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。是非ともご活用いただき、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、社会保険労務士 田島ひとみ先生、東京労働局、新宿年金事務所の皆さんに、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。

令和4年3月

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

目 次

総 論

第1章 社会保険制度のあらまし	7
1-1 「社会保険制度」について	10
1-2 公的医療保険制度の概要	12
1-3 公的年金制度の概要	15

労働保険編

第2章 労働者災害補償保険	21
2-1 適用事業と被保険者	23
・適用事業と暫定任意適用事業	23
・労災保険への加入手続を怠ったときは	24
・適用対象となる労働者	24
・事業主等を対象とした労災保険の「特別加入制度」とは	24
2-2 労災保険料の負担	26
・労災保険料は事業主が負担する	26
・一般保険料の申告と納付	26
・労働保険料の種類と計算方法	27
・労働保険事務組合とは	28
2-3 業務災害	29
・業務災害とは	29
・業務上の負傷とは	30
・業務上の疾病とは	31
・脳・心臓疾患の認定基準について	31
・精神障害の労災認定について	32
2-4 複数業務要因災害	35
・複数事業労働者に該当する場合	36
2-5 通勤災害	37
・通勤災害と就業との関係	37
・通勤災害における住居とは	37
・通勤災害における就業の場所とは	38
・合理的な経路及び方法とは	38
・業務の性質を有するものとは	38
・逸脱と中断	38
・通勤災害に対する補償は比較的新しい制度	39

2-6 療養補償給付・複数事業労働者療養給付・療養給付	41
2-7 休業補償給付・複数事業労働者休業給付・休業給与	42
2-8 その他の労災保険給付	44
2-9 給付基礎日額	49
・給付基礎日額とは	49
・複数事業労働者への給付	50
・特別加入者の給付基礎日額	51
・給付基礎日額は賃金水準によってスライド（改定）する	51
・算定基礎日額とは	51
2-10 第三者行為災害	53
【労災保険給付の概要】	56
【労災保険給付等一覧】	57
【労働者災害補償保険法施行規則 別表第一 障害等級表】	59
第3章 雇用保険	63
3-1 適用事業と被保険者	65
・適用事業と暫定任意適用事業	65
・被保険者の種類	65
・雇用保険の被保険者となる者	66
・雇用保険の被保険者とならない者	67
3-2 雇用保険への加入と脱退	69
・被保険者資格取得手続きのながれ	69
・被保険者資格喪失手続きのながれ	70
・被保険者資格の確認方法	71
・雇用保険の遡及加入	74
・日雇労働者の被保険者資格について	75
3-3 雇用保険料	76
・一般保険料の算定	76
・日雇労働被保険者に関する印紙保険料の納付	77
3-4 求職者給付	78
・基本手当の受給資格	78
・基本手当日額	80
・所定給付日数	81
・受給資格の決定から受給開始まで	87
・受給期間	87

・ 給付制限	88
3-5 傷病手当	91
3-6 技能習得手当	92
3-7 就職促進給付	93
・ 再就職手当とは	93
・ 就業促進定着手当とは	94
・ 就業手当とは	95
・ 常用就職支度手当とは	96
3-8 高年齢雇用継続給付	97
3-9 育児休業給付	100
3-10 出生時育児休業給付	104
3-11 介護休業給付	107
3-12 教育訓練給付	110

社会保険編

第4章 健康保険	113
4-1 健康保険の保険者	115
・ 健康保険の保険者は2つある	115
・ 組合健保は独自の給付を行うことが可能	115
4-2 適用事業所と被保険者	116
・ (強制) 適用事業所と任意適用事業所	116
・ 適用事業所に「使用される者」とは	116
・ 健康保険の被保険者の種類	117
・ 健康保険の(一般)被保険者になる人は	117
・ 健康保険の被保険者にならない人は	119
・ 日雇特別被保険者資格の取得について	121
4-3 被扶養者	122
・ 「一定範囲内の親族」とは	122
・ 被扶養者になるための年収要件	122
・ 被扶養者の国内居住要件	123
4-4 健康保険への加入と脱退	124
・ 被保険者資格取得手続きのながれ	124
・ 被保険者資格喪失手続きのながれ	126
・ 事業主が資格取得・喪失手続きをとってくれないとき	126
・ 任意継続被保険者になるには	126

4-5	健康保険料は月単位で納付	128
	・ 月途中の入社・退職の具体例	128
4-6	標準報酬月額と健康保険料の決定	131
	・ 標準報酬月額と標準賞与額	131
	・ 標準報酬月額の決定方法	132
	・ 健康保険の保険料率	133
	・ 任意継続被保険者の保険料	133
	・ 産前産後・育児休業期間中の健康保険料免除	134
4-7	病気や怪我をしたときに受けられる給付	135
4-8	傷病手当金	142
4-9	出産にかかる給付	145
4-10	埋葬したときの給付	147
4-11	第三者行為によって病気や怪我をしたとき	148
第5章 厚生年金保険		149
5-1	全ての人が加入する国民年金のあらまし	151
	・ 国民年金の被保険者について	151
	・ 老齢基礎年金をもらうには10年以上の「受給資格期間」が必要	152
	・ 国民年金の任意加入被保険者	153
	・ 国民年金の保険料	153
	・ 保険料の免除と納付猶予	153
	・ 「上乘せ年金」としての厚生年金	155
	・ 第1号被保険者のための国民年金基金	156
	・ 保険料の督促状を放置しておいたらどうなるのか？	156
5-2	厚生年金保険の保険者	157
	・ 政府管掌の厚生年金保険は日本年金機構が運営	157
	・ 会社が厚生年金基金に加入しているとき	157
	・ 公務員や私立学校教員の場合は	158
5-3	厚生年金保険の適用事業所と被保険者	159
	・ 適用事業所・被保険者資格は原則的に健康保険と同じ	159
	・ 厚生年金保険の被保険者資格は70歳まで	159
5-4	厚生年金保険料	160
	・ 厚生年金保険料の計算	160
	・ 厚生年金保険料は月単位で納める	160
5-5	老齢年金	162

・老齢基礎年金と老齢厚生年金	162
・年金の請求	162
・年金の給付（１）老齢基礎年金	163
・年金の給付（２）老齢厚生年金	165
・在職老齢年金	169
・雇用保険との支給調整	170
5-6 障害年金	171
・支給要件	171
・障害年金の対象となる障害の状態	172
・障害年金・障害手当金の額	174
・労災保険の障害（補償）年金等との支給調整	174
5-7 遺族年金	175
・遺族基礎年金	175
・遺族厚生年金	176
・遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給調整	178

窓 口 案 内 等

第6章 行政機関のご案内	179
6-1 労働保険・社会保険に関する不服申し立て	181
・労働保険に関する不服申し立て手続	182
・健康保険・厚生年金保険に関する不服申し立て手続	183
6-2 労働基準監督署	184
6-3 公共職業安定所（ハローワーク）	185
6-4 年金事務所・全国健康保険協会	186
6-5 東京都労働相談情報センター	187

本冊子には、特に記載がない限り、令和4年3月1日現在の情報が掲載されています。

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

日本国憲法に「生存権」を規定

昭和 22 年に施行された日本国憲法第 25 条において、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」、「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」という、いわゆる「生存権」が規定され、戦後日本の福祉国家の建設がはじまりました。

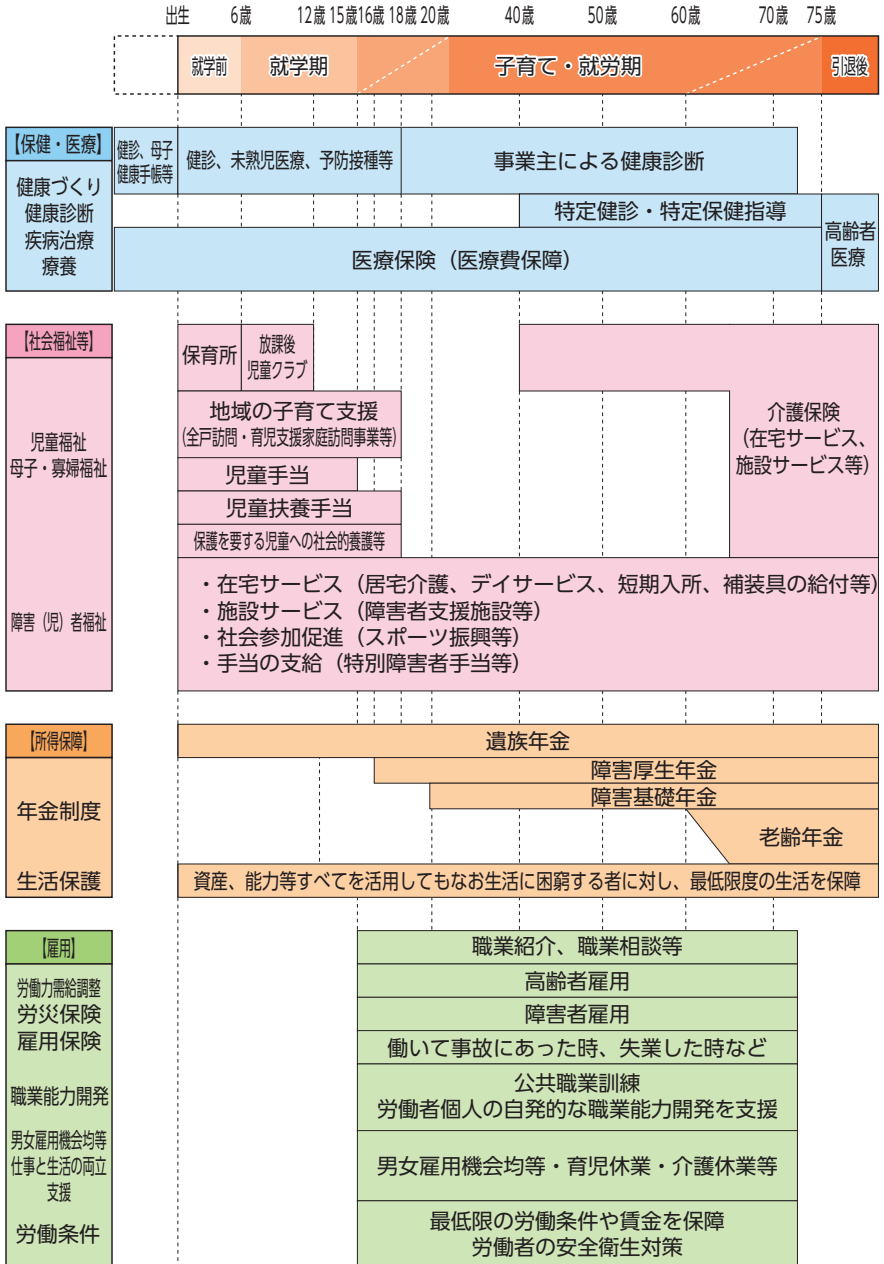
この「生存権」を保障するため、傷病や失業、労働災害、退職などがあっても、国民が最低限度の生活を営むことができるよう、国は責任を持って様々な施策を講じなければならないとされています。そのために、健康保険や年金、社会福祉制度など、法律に基づく公的な仕組みを活用して、健やかで安心な生活を保障する制度を、総称して「社会保障制度」と呼んでいます。

「国民皆保険・皆年金」の実現

日本の社会保障制度の大きな特徴は、「国民皆保険・皆年金」だと言われています。第二次世界大戦前、日本の医療保険・年金保険制度は、まずは被用者（労働者）を対象として発足しました。しかし、農林水産業従事者や自営業者、小規模企業の従業員を中心とした無保険者が多数存在していたため、全国民の生活を保障するため、戦後は、被用者以外の地域住民に対する社会保険制度の整備が進められました。昭和 36 年、国民健康保険制度が広く普及し、また新たに国民年金制度が発足したことで、被用者以外の全国民が何らかの医療保険・年金保険に加入することになりました。そのため、この年が「国民皆保険・皆年金」実現の年とされています。

この「国民皆保険・皆年金」を中核として、労働保険、社会福祉、生活保護、介護保険などの諸制度が組み合わさっているものが、日本の社会保障制度です。

【国民生活を生涯にわたって支える社会保障制度】



（「平成 29 年版厚生労働白書 - 社会保障と経済成長 -」に一部加筆）

1 — 1 「社会保険制度」について

「保険制度」とは何か

「保険制度」とは、様々な危険（保険事故・リスク）に備えるため、人々が集まって集団（保険集団）をつくってお金（保険料）を出し合い、「共通の準備財産」を作ることによって、人々の経済生活を安定させる制度です。保険事故にあった人に対しては、この財産から、決められたお金やサービスが支給される仕組みとなっています。このことで、「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）」の関係が生じますが、この関係を保険関係とよびます。

「社会保険」と「民間保険」との違い

「保険制度」は、「社会保険」と「民間保険」に大別されます。例えば損害保険のような民間の保険においては、どのような保険事故に対し、どのような単位で保険集団を構成し、どのような給付を行うかは任意に決めることができますし、加入も自由です。しかし、国が運営する公的な社会保険制度では、まず対応する保険事故は傷病、労働災害、退職や失業による無収入などが中心となり、さらに国民の加入義務や給付と負担の内容について、法律等で決められていることが特徴です。

また、民間保険の財源は基本的に被保険者（加入者）が支払う保険料が中心となりますが、社会保険は必ずしもそうではありません。例えば被用者が加入する社会保険では、被保険者である被用者本人だけでなく、被保険者の職場の事業主も保険料を負担するのが原則となっています。また、社会保険制度の財源には、保険料以外にも国庫負担金等があります。さらに、医療保険や介護保険の場合には、給付を受ける本人が費用の一部を支払う「一部負担金（利用者負担）」制度や、低所得者を対象とした保険料の軽減・免除制度もあります。

「社会保険」方式のメリット

日本の社会保障においては、医療・年金などの根幹部分において、「社会保険」方式が取られています。

社会保険方式が取られている理由はいくつかあります。

一つは、保険料負担の見返りに給付を受けるという形式であるため、全てを税金で賄う場合よりも、給付が権利として明確であること、二つ目は、そのため給付を受けることが当たり前のこととされ、受給に恥ずかしさや汚名（スティグマ）が伴わないこと、三つ目は、会計的に保険料負担（収入）と給付水準（支出）とが連動していることから、給付と負担の関係について、国民の理解が得られやすいことです。

社会保険方式を導入することで、社会保障の対象を国民全体に拡大することが可能となったといえます。

働く人が加入しなければならない保険制度

現在、日本の社会保険には、仕事上の病気、けがや失業に備える「労働保険」（労災保険・雇用保険）、病気・けがに備える「医療保険」、年をとったときや障害を負ったときなどに年金を支給する「年金保険」、加齢に伴い介護が必要になったときの「介護保険」があります。

このうち、働く人が加入しなければならないのは、労災保険・雇用保険といった労働保険に加えて、被用者が加入する医療保険である健康保険、被用者が加入する年金保険である厚生年金保険です。介護保険は、被用者保険ではありませんが、被用者の保険料については、健康保険料に上乗せする形で、給料から控除されます。

そのうち、健康保険・厚生年金保険については、総称して、「狭義の社会保険」と言われています。

働く人が加入しなければならない社会保険制度

○労働保険

労災保険（労働者災害補償保険）

仕事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。

○狭義の社会保険

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。

厚生年金保険

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。

1—2 公的医療保険制度の概要

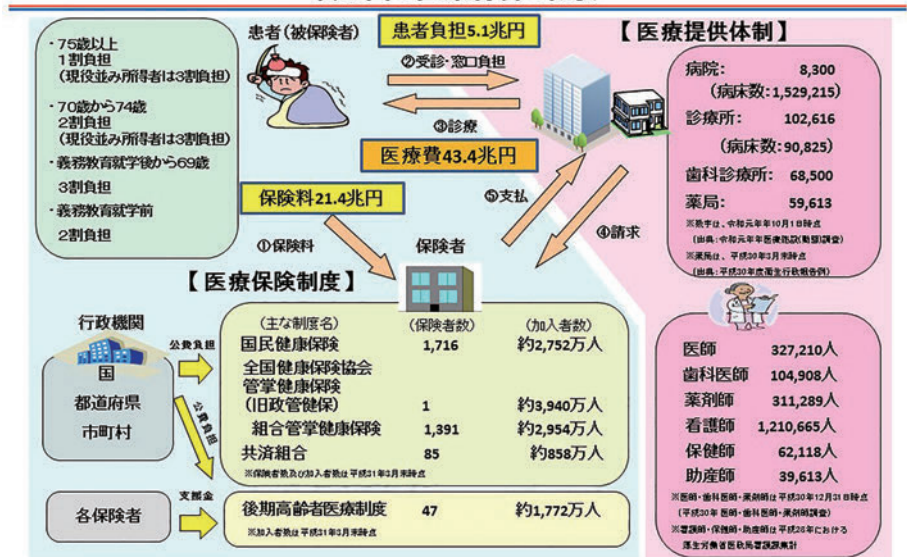
「国民皆保険」制度

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、すべての人に対して何らかの公的医療保険に加入することを義務付けています。これを「国民皆保険」といいます。社会全体で、病気やけがといった危険を分かち合うことで、医療費の負担額が軽減され、また国民が適切な医療を受ける機会を平等に保障する仕組みとなっています。

公的医療保険の運営者は、被保険者の職業や年齢等に応じて複数ありますが、どの保険に加入していても同じ治療には同じ診療報酬点数表などが適用され、全国で平等に医療が受けられるようになっています。

誰もが何らかの公的保険に強制的に加入し、保険料を納付する義務がありますが、その一方で、医療機関の窓口で保険証を提示することによって、一定割合の自己負担で医療を受けることができます。

我が国の医療制度の概要



(出所) 厚生労働省HP「我が国の医療保険について」より

自己負担金は、原則的に医療費の3割となっていますが、義務教育就学前の子もでは2割、70歳以上の方については所得に応じて1割から3割となっています。自己負担分を除いた医療費については、大部分は医療機関から保険者に請求されます。保険者は実施された医療サービスが適正なものであったかの審査および支払を社会保険診療報酬支払基金などの審査支払機関に委託しており、医療機関は審査支払機関に請求書（レセプト）を送り、医療費の支払いを受けることになります。ただし、障害者の自立支援医療、結核医療、生活保護受給者に支給される医療扶助など、医療費の全額又は一部を公費で支給する、別枠の公費負担医療もあります。

医療保険の種類

医療保険は、会社員・公務員などの職域を基にした各種被用者保険と、市町村等の居住地を基にした国民健康保険、75歳以上の高齢者等が加入する後期高齢者医療制度に大きく分けられます。

健康保険・共済組合などの被用者保険では、被保険者の給与・ボーナスの額に応じて保険料を労使折半しますが、国民健康保険や後期高齢者医療制度では、世帯人員・所得などに応じて保険料が決まり、市町村が徴収します。

被用者保険は、他の医療保険制度と比べて加入者の平均年齢が若いため、1人当たりの医療費が相対的に安くなり、また、平均所得が比較的高いため保険料収入は相対的に安定していますが、加入者の平均年齢が高い国民健康保険では、保険料収入は相対的に不安定なものとなっています。このような財政力の格差を是正するため、国庫による補助や、前期高齢者財政調整といわれる、65歳から74歳までの高齢者の偏在による、保険者間の負担の調整を行っています。

また、75歳以上の高齢者等が加入する後期高齢者医療制度に対しては、現役世代からの支援の仕組みとして、公費負担の他に、他の保険者からの後期高齢者支援金が充当されています。

民間企業で働く従業員が加入する健康保険

健康保険は、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）が加入する保険です。健康保険には、全国健康保険協会が保険者である協会管掌健康保険（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。

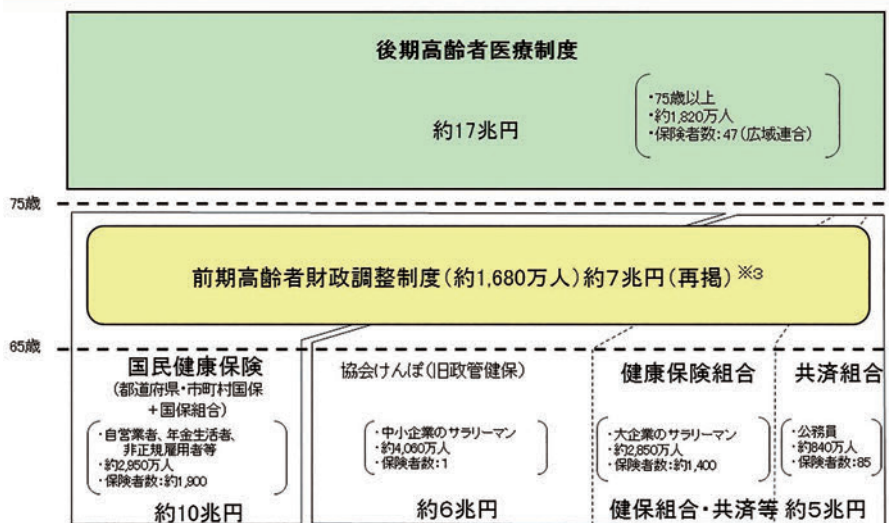
働く人は、会社で働いている期間は、健康保険に強制的に加入する義務がありますが、そうでない期間は、任意継続などの例外を除いて、国民健康保険など他の医

療保険に加入することになります。

健康保険と国民健康保険の自己負担金は、どちらも原則として医療費の3割です。しかし、両者の給付内容は、全て同一ではありません。

例えば健康保険では、被保険者本人だけでなく、家族等の被扶養者についても、病気や怪我をしたとき給付を受けることができます。また、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、被保険者の生活保障のための「傷病手当金」が支給されます。国民健康保険ではこのような給付を行っていないので、これが健康保険の大きな特徴といつてよいでしょう。

医療保険制度の体系



※1 加入者数・保険者数・金額は、令和3年度予算案ベースの数値。

※2 上記のほか、法第30条第2項被保険者(対象者約2万人)、船員保険(対象者約10万人)、経理協会の加入者医療がある。

※3 前期高齢者(約1,680万人)の内訳は、国保約1,230万人、協会けんぽ約340万人、健保組合約100万人、共済組合約10万人。

(出所) 厚生労働省HP「我が国の医療保険について」より

1 — 3 公的年金制度の概要

「国民皆年金」制度と基礎年金

日本の公的年金制度では、会社に雇用されている人だけでなく、農林水産業や自営業に従事する人を含む全国民が国民年金制度に加入する仕組みになっています。これを「国民皆年金」といいます。

基礎年金は、老後生活等に必要な収入の基礎的部分を保障するため、全国民共通の現金給付を支給するもので、会社員等が中心となる厚生年金の加入者については、そのまま国民年金（基礎年金）の加入者でもあるという二階建ての構造になっています。

国民年金および厚生年金保険の業務運営は日本年金機構が担っていますが、これら公的年金の財源については、保険料収入および積立金の運用収入に加え、国民年金（基礎年金）の給付に必要な費用の2分の1を、国庫負担により賄うことにしています。

「賦課方式」・「世代間扶養」の仕組み

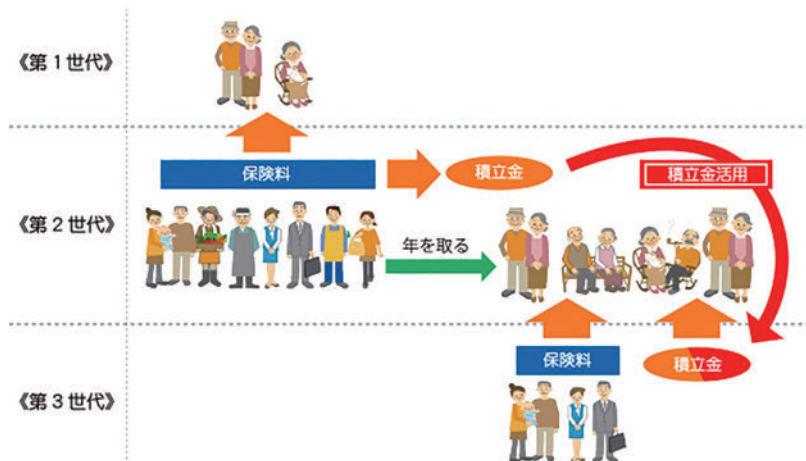
日本の公的年金制度は、サラリーマン、自営業者などの現役世代が保険料を支払い、その保険料を財源として高齢者世代に年金を給付するという、「賦課方式」を基本とした「世代間扶養」の仕組みとなっています。

「賦課方式」とは、今の現役世代が年金を受給する年齢層になったときに、その時の現役世代が拠出した保険料が年金に充てられる仕組みです。実際の公的年金では、財源として、税や積立金も充てられていますが、個人年金のように、自分自身で積み立てた保険料が将来に年金として戻ってくる「積立方式」とは異なります。

ただし、被保険者が受け取ることができる年金は、現役世代の間にどれくらい貢献したか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。

「世代間扶養」とは、働き盛りの人たち（現役世代）が保険料を出し合うことで、一人ひとりが私的に行っていた親の扶養・仕送りにかかわって、現役世代全体で高齢者世代全体を支えるという考え方を指します。

【現行年金制度の財政方式】



(出所) 厚生労働省HP 「いっしょに検証！公的年金」より

公的年金制度の土台となる国民年金

日本の公的年金制度の土台となっているのが国民年金です。

日本国内に住んでいる20歳以上の人は、学生はもちろん、職業に就いているか否かにかかわらず、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。

国民年金の被保険者には、第1号から第3号までの種類があります。ただし、他にも、本人の届出により、任意で加入できる場合があります。

第1号被保険者

第2号・第3号被保険者以外の人。主に自営業者や学生、また就業しているが厚生年金の対象とならない人（短期間労働者など）や失業中の人。保険料は市町村等に直接支払う。

第2号被保険者

民間の会社に勤務して厚生年金等に加入している人や公務員など。厚生年金等の保険料の中に国民年金の保険料も含まれている。

第3号被保険者

第2号被保険者に扶養されている配偶者。給付に必要な費用は配偶者の加入している厚生年金などが負担し国民年金に財源として拠出。

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

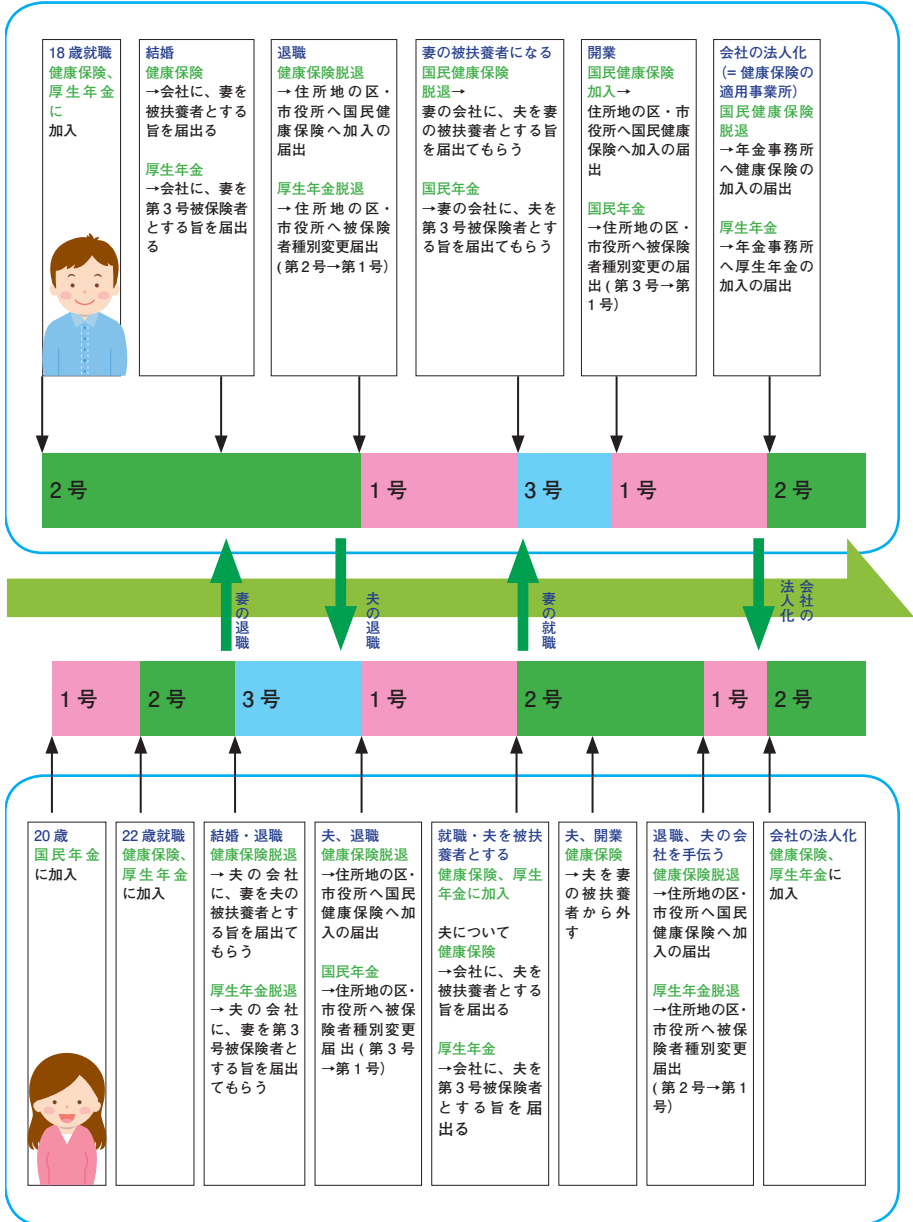
- ・第1号被保険者になったら→自分で住所地の市区町村で手続きする
- ・第2号被保険者になったら→勤務先に手続きしてもらう
- ・第3号被保険者になったら→配偶者の勤務先に加入手続きをしてもらう

厚生年金は「年金制度の2階部分」

民間会社等に勤めている人は、「厚生年金」に加入しなければなりません。同時に国民年金にも加入したことになります。国民年金の「第2号被保険者」となります。そのため、厚生年金保険料を払えば、別に国民年金保険料を払う必要はありません。年金の支給については、例えば働いている人が一定の年齢になった場合、その人は、国民年金からの「老齢基礎年金」と、厚生年金からの「老齢厚生年金」の両方の支給を受けることになります。

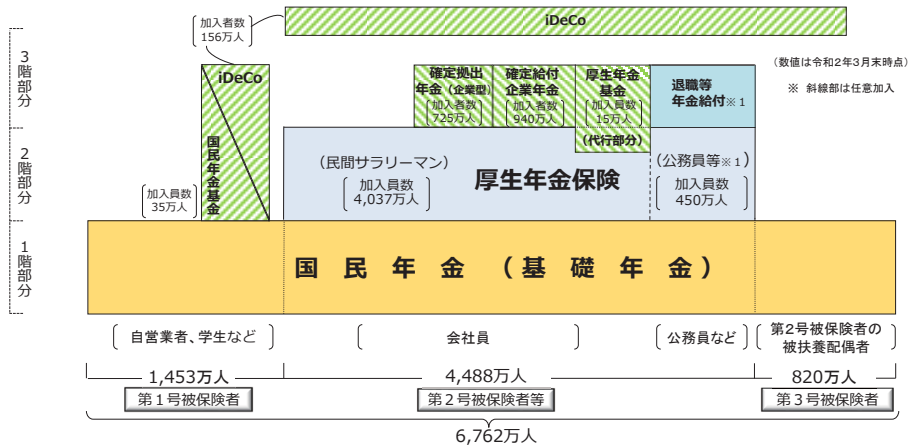
会社で働いていた期間、自営業を営んでいた期間、専業主婦であった期間など、ライフステージに応じて国民年金被保険者資格の種別変更が何度かあったとしても、国民年金・厚生年金のそれぞれの制度に照らして、年金の支給時期や支給内容が決まります。

【国民年金被保険者資格の種別変更の具体例】



- (注) 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

【年金制度の体系図】



(出所) 厚生労働省パンフレット「年金制度のポイント」より

年金財政について～財政検証と財政再計算～

2004年の制度改正前までは、5年ごとに社会・経済状況の変化を踏まえた「財政再計算」が行われており、財政再計算の実施に併せて、公的年金の財政バランスを取るために、負担水準と給付水準どちらも見直すような制度改正を実施してきました。

しかし、少子高齢化の進行により、財政再計算のたびに保険料の引上げが前回の想定以上に必要となり、そのたびに給付水準が引き下げられてきました。そこで、2004年に年金財政の枠組みを抜本的に改正し、保険料の引上げスケジュールを固定した上で、自動的に財政のバランスを取るために、具体的には下記のような仕組みを導入しました。

1. 上限を固定したうえでの保険料の引き上げ
2. 基礎年金の国庫(税)負担割合の2分の1への引上げ
3. 積立金の活用
4. 「社会全体の公的年金制度を支える力(現役世代の人数)の変化」と「平均余命の伸びに伴う給付費の増加」という、マクロでみた給付と負担の変動に応じて、給付水準を自動的に調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

厚生年金の保険料率および国民年金の保険料に上限が設けられることで、保険料収入や国庫負担・積立金からの収入など、固定された財源の範囲内で給付水準を自動的に調整することで、均衡が図られる方式となりました。

その結果、「財政再計算」は行われなくなり、少なくとも5年ごとに、おおむね100年という長期の財政収支の見通しや、マクロ経済スライドに関する見通しを作成し、公的年金財政の健全性を検証する「財政検証」を行っています。

なぜ医療・年金制度の全体像を見る必要があるのか

労働者（被用者）は、保険料を労使で折半して支払う、健康保険・厚生年金保険に加入しています。しかし、会社を辞めた場合には、健康保険を脱退して国民健康保険に加入する必要がありますし、年金については、働いていれば国民年金および厚生年金保険の両方に加入し、辞めれば国民年金のみに加入することになり、最終的に貰える年金額がそれぞれの加入期間等により決まることになります。

この冊子は、健康保険・厚生年金保険について理解していただくために書かれていますが、そのためには、医療・年金制度の全貌を概観する必要があります。

第2章

労働者災害補償保険

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、使用者に対して療養のための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、労働者に対して、この規定どおりに速やかな補償を行うというのは、非常に困難だと思われます。

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、保険料は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、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする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、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする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

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。事業主が手続を怠った場合でも、雇われた日に遡って、労災保険に加入したとみなされます。

◆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、適用事業として、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。

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。

◆労災保険への加入手続きを怠ったときは◆

事業主が、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加入手続きを怠ったとき、行政庁は職権により保険料の認定決定を行い、事業主は遡って労災保険料を納めなければなりません。また、併せて追徴金も納めなければなりません。

さらに、事業主が労災保険への加入を故意に怠っていて、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。

◆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となります。

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となります。

日本国内で働く外国人労働者も、労災保険法の適用対象となります。たとえ資格外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。

◆事業主等を対象とした労災保険の「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。

そこで労災保険法では、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が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、制度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。

ただし、あくまで例外として「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や給付内容など、一般の労働者とは若干違いがあります。

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（令和3年9月1日以降は自転車を使用するものも含まれます。）、柔道整復師^{*1}、高齢者に係る創業支援等措置に基づく事業^{*1}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、芸能関係作業従事者^{*1}、アニメーション制作作業従事者^{*1}、ITフリーランス^{*2}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。

※1 令和3年4月1日以降

※2 令和3年9月1日以降

2—2 労災保険料の負担

労災保険は、従業員ではなく事業主が加入します。労災保険料は事業主が全額負担するので、賃金から控除されることはありません。なお保険料率は、事業の種類によって異なります。

◆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としています。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限りません。これでは労働基準法の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ました。事業主が労災保険料を全額負担しているのは、これらの理由によります。

◆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えます。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。

ただし、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。

◆労働保険料の種類と計算方法◆

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) ※労災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

◆労災保険料率◆

労災保険料の算定に用いる保険率は、事業の種類によって2.5/1000から88/1000の間で定められています。

●労災保険率表（平成30年4月1日～）

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhokenpoint/dl/rousai_hokenritu_h30.pdf

●特別加入保険料率表（令和3年9月1日～）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000828535.pdf>

◆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。

そこで労災保険徴収法では、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。

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。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。

2—3 業務災害

業務上の事由で怪我をしたり病気にかかった場合に、労災保険からの給付を受けるためには、その怪我や病気が「業務災害」であることについて、労働基準監督署長の認定を受ける必要があります。

労災保険法に定める給付は、事業主に代わって保険者である国が行うものですが、それを受けるためには、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。

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。また、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。例えば、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とされています。

また、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。

◆業務災害とは◆

労働者が業務を原因として被った負傷・疾病または死亡（以下「傷病等」と呼びます）を業務災害といいます。また、業務と傷病等との間に一定の因果関係があることを、「業務上」と呼んでいます。

労働者が被った傷病等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にあること。作業中だけでなく、作業の準備行為・後始末行為、事業主の命令により出張している場合も、一般的に「業務」とみなされます。

○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、私的行為や業務を逸脱した行為が原因とみなされ、業務外の災害となる場合もあります。

逆に、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、例えば事業場の施設・設備や管理状況が欠陥が原因で怪我をしたような場合などには、業務災害とみなされます。

◆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・設備や管理状況などが原因で発生した災害は、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。

したがって、事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害も、私的行為等業務以外が原因であるものを除き、業務災害と認められます。ただし、自宅で単独で業務を遂行することが多いテレワークという働き方では、災害の発生状況の客観的な把握が困難になりがちですので、使用者は情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存する、労働者も負傷した場合の災害発生状況等について使用者や医療機関等が正確に把握できるように状況等を可能な限り記録しておくなどの対応が必要といえるでしょう。

◆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。

◆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悪化して、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、例えば、発症直前の異常な出来事、短期間・長期間の過重業務が加わることによって、血管病変等が自然経過を超えて著しく悪化し、その結果、脳・心臓疾患が発症する場合もあります。

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。

ここでいう「**長期間の過重業務**」については、「発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、あるいは、発症前2か月ないし6か月間にわたって1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には業務と発症との間の関連性が強いと評価できる」とされています。

また、令和3年9月15日から認定基準が改定され、上記の時間に至らなかった場合でも、これに近い時間外労働が認められる場合には、特に「労働時間以外の負荷要因」の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できることとされました。

●脳・心臓疾患の労災認定（厚生労働省パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000863202.pdf>

◆精神障害の労災認定について◆

精神障害は、仕事や私生活による外部からのストレスと、それに対する個人の対応力の強さとの関係で発病に至るとされています。発病した精神病が労災認定されるのは、そのうち、仕事による強いストレスが原因である場合のみです。

厚生労働省は、精神障害等の労災請求事案の業務上・業務外を判断するため、「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」によって、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示しています。

具体的には、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体的要因により発病したとは認められないことが、認定要件とされています。

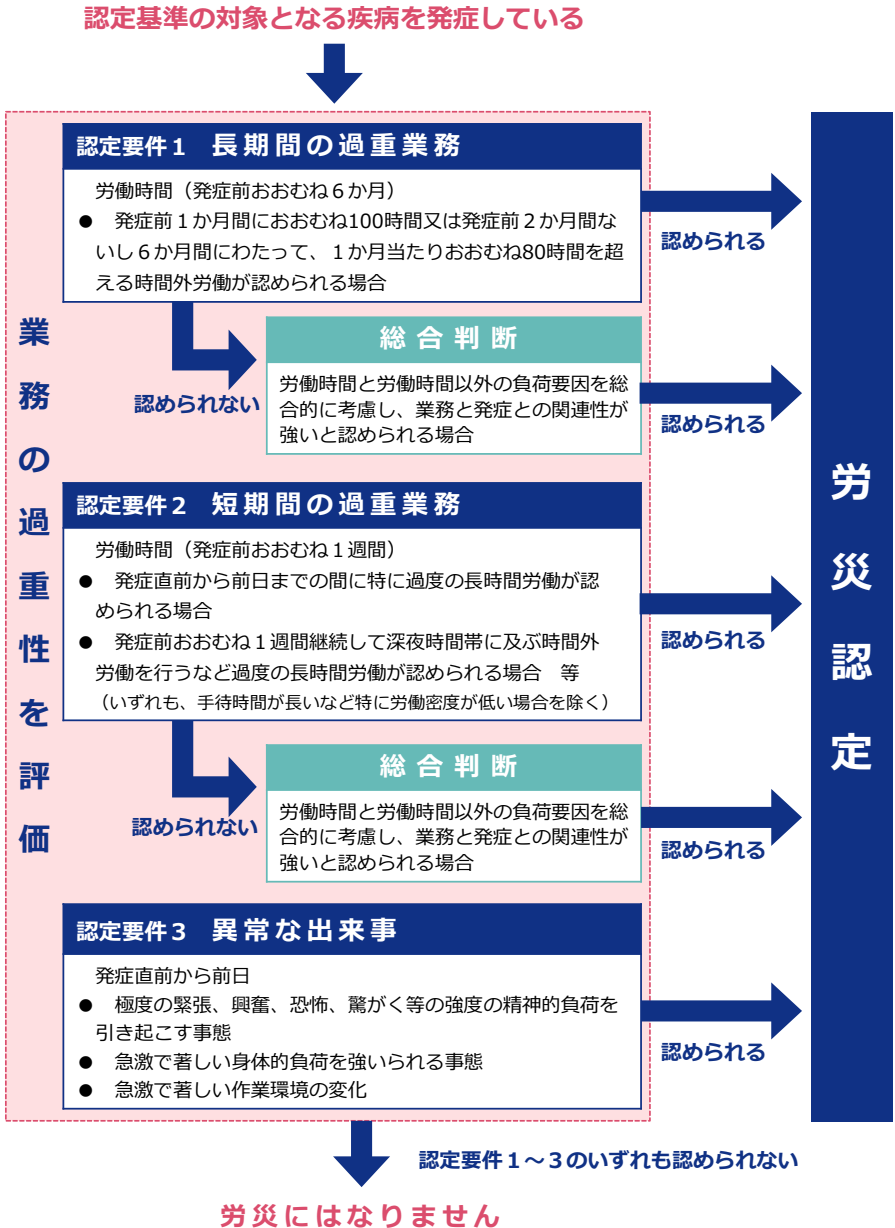
業務による強い心理的負荷があったかどうかの判断は、業務による具体的な出来事を、厚生労働省の「業務による心理的負荷評価表」に当てはめて判断します。長時間労働もそれに含まれます。

また、家庭の状況など業務外の心理的負荷や、アルコール依存状況など個体側要因についても評価され、最終的な労災認定の判断が行われることになっています。

●精神障害の労災認定（厚生労働省パンフレット）

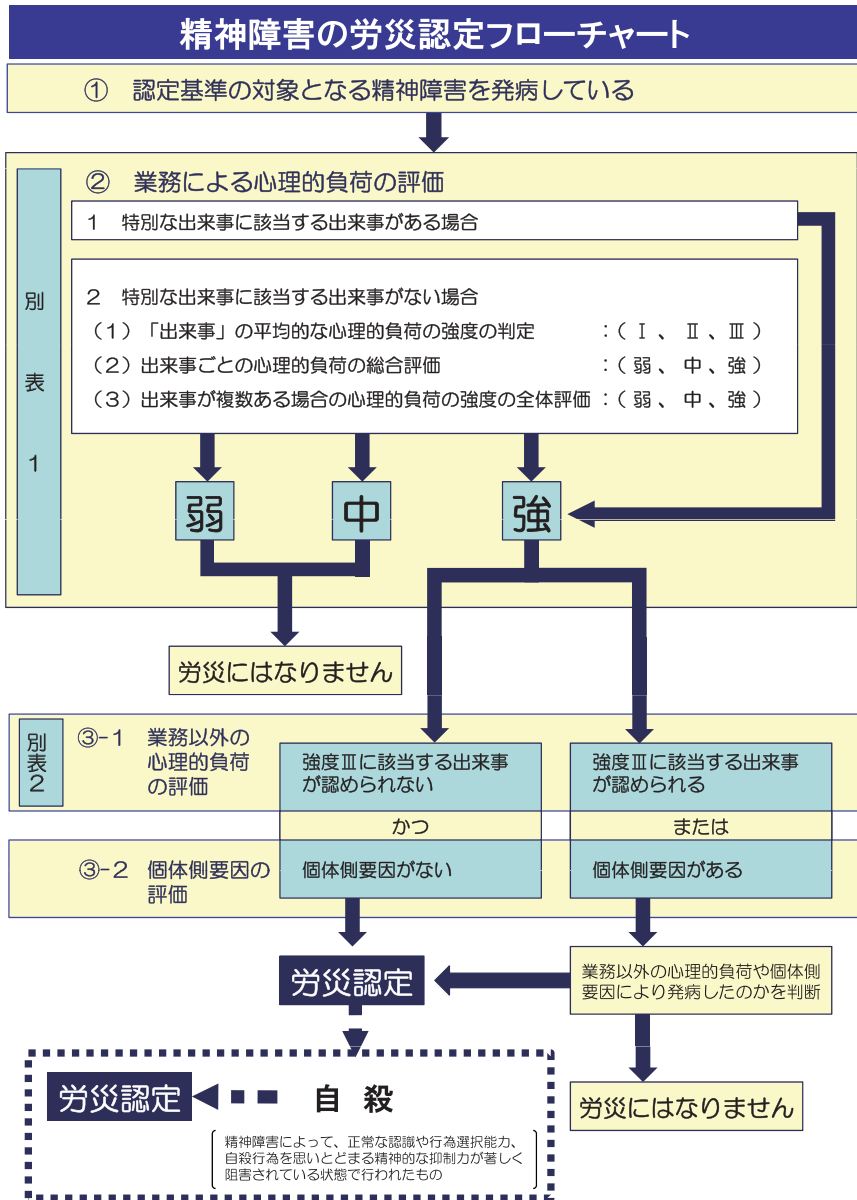
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/120427.html>

【参考】 脳・心臓疾患の労災認定フローチャート



(出所) 厚生労働省パンフレット「脳・心臓疾患の労災認定」より

【参考】 精神障害の労災認定フローチャート



(注) 上記フローチャートの別表1、別表2については、厚生労働省HPをご覧ください。

(出所) 厚生労働省パンフレット「精神障害の労災認定」より

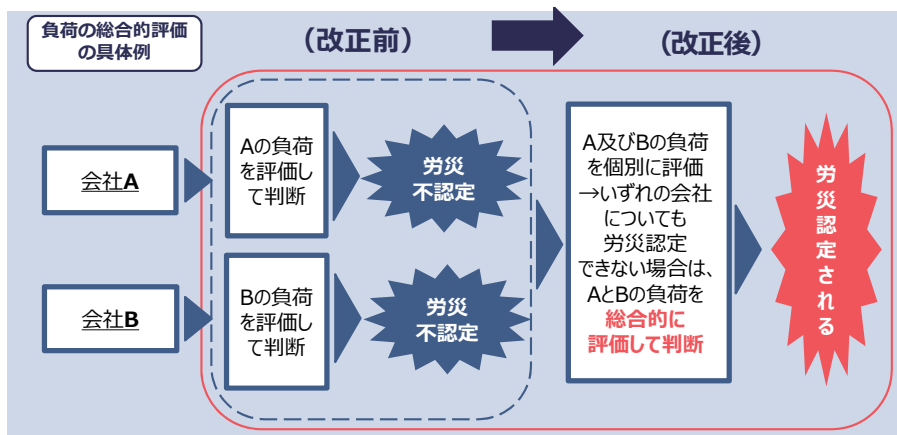
2—4 複数業務要因災害

事業主が同一ではない複数の事業場と労働契約関係にある労働者（複数事業労働者）の労災認定に当たっては、複数の事業場の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して判断するようになりました。

脳・心臓疾患や精神障害の労災認定は、原則として1つの事業場での業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して判断するものですが、複数事業労働者については、1つの事業場のみの業務上の負荷だけでは労災認定されない場合でも、複数の事業場での業務上の負荷を総合すると、労災認定できる場合があります。

複数事業労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、令和2年9月1日以降に発生した疾病については、複数事業労働者を使用するそれぞれの事業における業務上の負荷のみでは労災認定できない場合は、全ての事業の業務上の負荷を総合的に評価して判断できるよう、労働者災害補償保険法が改正されました。新たな支給事由となるこれらの災害を「複数業務要因災害」といいます。

【参考】負荷の総合的評価の具体例



(出所) 厚生労働省パンフレット「複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説」より

複数業務要因災害たる保険給付として、以下の保険給付が新たに設けられました。

- ・ 複数事業労働者休業給付
- ・ 複数事業労働者療養給付
- ・ 複数事業労働者障害給付
- ・ 複数事業労働者遺族給付
- ・ 複数事業労働者葬祭給付
- ・ 複数事業労働者傷病年金
- ・ 複数事業労働者介護給付

◆複数事業労働者に該当する場合◆

傷病等の発生した日又は診断によって疾病の発生が確定した日に、事業主が同一でない複数の事業場で就業している場合は「複数事業労働者」に該当します。

また、傷病等の発生した日又は診断によって疾病の発生が確定した日には1つの事業場で就業していない場合でも、その傷病等の原因又は要因となる事由が生じた時期に複数の事業場で就業している場合も、複数事業労働者に類する者として「複数事業労働者」に該当します。

2—5 通勤災害

通勤による傷病等に対しても、労災保険が支給されます。通勤途中に「逸脱」や「中断」があった場合には、原則として、その後は「通勤」とはみなされませんが、例外も定められています。

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、ラッシュを避けるために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。

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。一般的には、会社や工場などを言いますが、外勤業務に従事する労働者で特定地域を担当し、区域内にある数か所の用務先を受け持って自宅との間を往復している場合には、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所となり、最後の用務先が業務終了の場所となります。

◆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。

合理的な経路については、通勤のために通常利用する経路が複数ある場合、それらの経路はいずれも合理的な経路となります。また、当日の交通事情により迂回した経路や、マイカー通勤者が駐車場を経由して通る経路など、通勤のためやむを得ず通る経路も合理的な経路となります。

合理的な方法については、通常用いられる交通方法（鉄道・バスなどの公共交通機関を利用、自動車・自転車などを本来の用法に従って利用、徒歩など）は、通常用いているかどうかにかかわらず、合理的な方法になります。

◆業務の性質を有するものとは◆

事業主の提供する専用交通機関を利用して出退勤する場合や、緊急用務のため休日に呼び出しを受けて出勤する場合などの移動による災害は、「業務の性質を有するもの」として業務災害となります。

◆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、通勤の途中で映画館に入ったり、飲酒する場合などは、逸脱・中断となります。しかし、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ジュースを購入するなど、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。

通勤の途中で逸脱・中断があると、その後は原則として「通勤」とはみなされませんが、これには例外が認められています。

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場合には、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は再び「通勤」となります。

厚生労働省令で定める逸脱・中断の例外となる行為

- ・ 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、孫、祖父母及び兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る）

◆通勤災害に対する補償は比較的新しい制度◆

通勤災害は、業務災害とは異なりますので、労働基準法第 8 章の災害補償の対象になっていません。

通勤災害が労災保険法の保護対象とされる以前にも、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」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労災保険法の改正が行われました。

この制度改正が行われたのは、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。

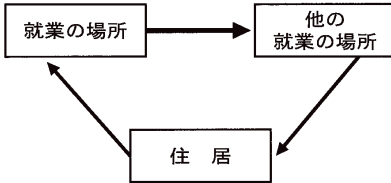
通勤の形態

2および3の形態については、一定の要件がありますのでご注意ください。

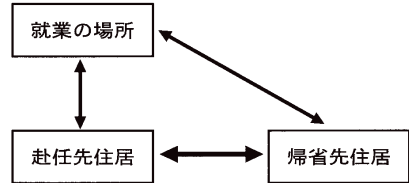
1 通常の場合



2 複数就業者の場合

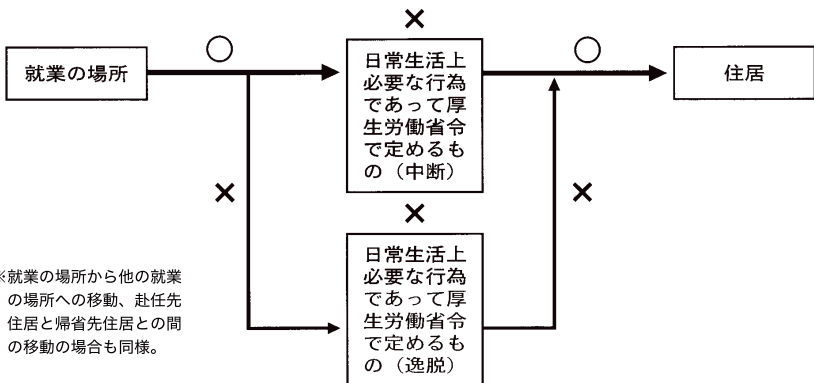
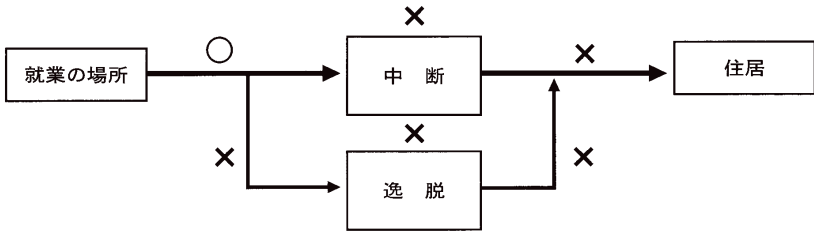


3 単身赴任者の場合



通勤の範囲

○……通勤として認められるもの
×……通勤として認められないもの



※就業の場所から他の就業の場所への移動、赴任先住居と帰省先住居との間の移動の場合も同様。

(出所) 厚生労働省パンフレット「労災保険給付の概要」より

2—6 療養補償給付・複数事業労働者療養給付・療養給付

労働災害のときには労災指定病院に行き、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、支払った費用について労働基準監督署に請求すれば支給される仕組みになっています。

労働者が、業務災害、複数業務要因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、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）、複数事業労働者療養給付（複数業務要因災害の場合）又は療養給付（通勤災害の場合）を支給します（以下、合わせて「療養（補償）等給付」といいます）。

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えます。

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えます。

療養（補償）等給付は、傷病が治ゆるまで行われ、治ゆ（医学上一般に認められた医療を行っても治療効果が期待できないと判断される場合には、労災保険では『治ゆ』（症状固定）といえます）したときには、療養（補償）等給付を支給しないこととなっています。

療養（補償）等給付の範囲

- 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—7 休業補償給付・複数事業労働者休業給付・休業給付

業務災害又は通勤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、4日目以降、労災保険から賃金の補償が行われます。また、業務災害の場合には、休業3日目まで、会社から補償が行われます。

労働者が、業務災害、複数業務要因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、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）、**複数事業労働者休業給付**（複数業務要因災害の場合）又は**休業給付**（通勤災害の場合）を支給します（以下、合わせて「休業（補償）等給付」といいます）。

「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。

◆給付内容◆

休業（補償）等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**の100分の60と、社会復帰促進等事業からの**休業特別支給金**として給付基礎日額の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）等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）等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）すると休業（補償）等給付は受けられなくなりますが、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、複数事業労働者障害給付又は障害給付が受けられます。

◆請求に係る時効◆

休業（補償）等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。また、その翌日から2年を経過すると時効により請求権が消滅することになります。

◆労働基準法の規定による補償等◆

ここまでの説明は、労災保険からの給付に関してですが、業務災害の場合には、労働基準法第76条第1項に基づき、休業の初日から3日目までの期間に対する休業補償が、使用者に義務付けられています。

その他、就業規則などの社内規定において、業務災害・複数業務要因災害・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ので、確認する必要があります

2—8 その他の労災保険給付

療養や休業に対する給付以外にも、業務災害や通勤災害によって障害が残った場合や、本人が死亡した場合など、状況に応じて、労災保険から様々な給付を受けられます。

◆傷病補償年金・複数事業労働者傷病年金・傷病年金◆

労働者が、業務災害、複数業務要因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、一定の傷病等級に該当するときには、その傷病の程度に応じて、休業（補償）等給付から傷病補償年金（業務災害の場合）、複数事業労働者傷病年金（複数業務要因災害の場合）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）等年金に切り替えた後も、療養（補償）等給付は引き続き受けることができます。また、傷病等級に該当しないときには、引き続き休業（補償）等給付を受けることができます。

◆障害補償給付・複数事業労働者障害給付・障害給付◆

業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害による怪我や病気が治ゆ（症状固定）し、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）、複数事業労働者障害給付（複数業務要因災害の場合）又は障害給付（通勤災害の場合。以下、合わせて障害（補償）等給付といいます）を支給します。

障害（補償）等給付には、障害（補償）等年金と障害（補償）等一時金があります。障害（補償）等年金は、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）等一時金は、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。

障害等級とは、約140種類ある類型的な身体障害を第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たもので、厚生労働省が作成しています。具体的な障害等級の認定は、労働基準監督署長が行います。

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）等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。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）等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、一定の範囲の遺族に一時金として支給されます。

◆遺族補償給付・複数事業労働者遺族給付・遺族給付◆

労働者が、業務災害、複数業務要因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）、**複数事業労働者遺族給付**（複数業務要因災害の場合）又は**遺族給付**（通勤災害の場合。以下合わせて遺族（補償）等給付といいます。）が支給されます。

遺族（補償）等給付には、**遺族（補償）等年金**と**遺族（補償）等一時金**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づれかが給付されます。

○受給資格者と受給権者

遺族（補償）等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）等給付は、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。

受給権者が婚姻・死亡したり、子・孫・兄弟姉妹の場合で一定以上の障害がない者が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）等年金は、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）等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。

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、被災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。
- ※ 上記7～10の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）等年金の年金額は、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）等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。

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）等年金の前払一時金制度もあります。

労働者が死亡した当時、遺族（補償）等年金を受給できる遺族がいなかった場合には、遺族（補償）等一時金が支給されます。また、遺族（補償）等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）等一時金（差額一時金）が支給されます。このほか、遺族（補償）等一時金に上乘せる形で、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。

なお、遺族（補償）等年金及び遺族（補償）等一時金は、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。

◆葬祭料・複数事業労働者葬祭料・葬祭給付◆

労働者が、業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害による怪我や病気を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）、複数事業労働者葬祭料（複数業務要因災害の場合）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「葬祭料又は複数事業労働者葬祭給付請求書」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）等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、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付は、一般的には葬儀を執り行った遺族に対して支給しますが、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。

葬祭料、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付は、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。

◆介護補償給付・複数事業労働者介護給付・介護給付◆

障害（補償）等年金または傷病（補償）等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）、複数事業労働者介護給付（複数業務要因災害の場合）又は介護給付（通勤災害の場合。以下合わせて介護（補償）等給付といいます。）が支給されます。

介護（補償）等給付は、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—9 給付基礎日額

労災保険の保険給付等の説明で用いられる「給付基礎日額」や「算定基礎日額」は、被災労働者の実際の賃金をもとに算出されます。「給付基礎日額」については、賃金水準の変動率に応じて増額又は減額することもあります。

◆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

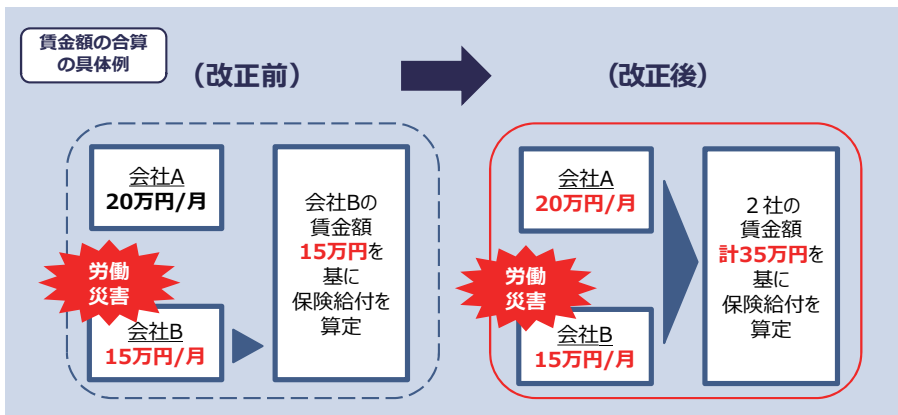
$$\text{給付基礎日額} = \frac{\text{災害発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{災害発生日以前3か月間の稼働日数}} \times \frac{60}{100}$$

いずれか金額が高い方を給付基礎日額とする。ただし、最低補償額（令和3年8月1日～3,940円）を下回ってはならない。

◆複数事業労働者への給付◆

これまでは、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者（複数事業労働者）が業務中に被災した場合、被災した事業所での賃金額のみを基礎として給付基礎日額が算定されていました。しかし、労災で休業している労働者は、その間、いずれの事業所でも就業できないわけですから、実際の収入に比べ低い額の休業（補償）給付等しか受給できないという問題がありました。

そこで、令和2年9月1日以後に発生した傷病等について、複数事業労働者の給付基礎日額は、各就業先の事業場で支払われている賃金額を合算した額を基礎として決定されることとなっています。なお、合算されるのは、原則として算定事由発生日（傷病等の発生した日または診断によって疾病の発生が確定した日）に事業主が同一でない複数の事業場で就業している場合であることに注意が必要です。



（出所）厚生労働省パンフレット「複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説」より

◆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高くなったり低くなる場合があります。

そこで、下記の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）等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、四半期で上下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）等年金、障害（補償）等年金及び遺族（補償）等年金の算定基礎として用いる給付基礎日額。
毎年、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、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。

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



いずれか低い方の金額を、算定基礎年額とする。

$$\text{給付基礎年額} = \text{給付基礎日額} \times 365 \times 20\% \text{（上限150万円）}$$

2—10 第三者行為災害

通勤途中の自動車事故のように、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ような場合を「第三者行為災害」と呼びます。「第三者行為災害」の場合には、第三者行為災害届等の提出が必要となります

業務災害又は通勤災害には、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。

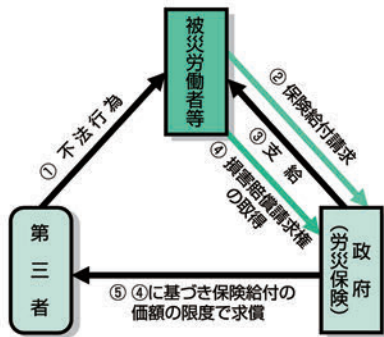
しかし「同一の事由」について両者から重複して損害のてん補を受けることになれば、実際の損害額よりも多くの支払いを受けることになり不合理であること、また本来は加害行為を行った第三者が損害賠償責任を負うべきであることから、労災保険法では、第三者行為災害に関する労災保険の給付と民事損害賠償との支給調整を定めています。

○求償と控除

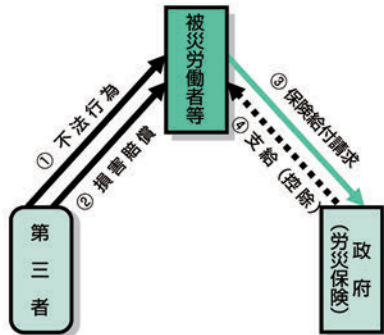
労災保険の給付が第三者の損害賠償よりも先に行われた場合、政府は、第三者が行うべき損害賠償を肩代わりした形になりますので、労災保険法により、政府は労災保険の給付金額に相当する額を第三者に請求することができます。これを求償といいます。

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



(出所) 厚生労働省パンフレット「労災保険給付の概要」より

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。そのため、損害賠償のうち物的損害や慰謝料にあたる部分は、調整の対象とはなりません。

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支給されなくなりますが、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

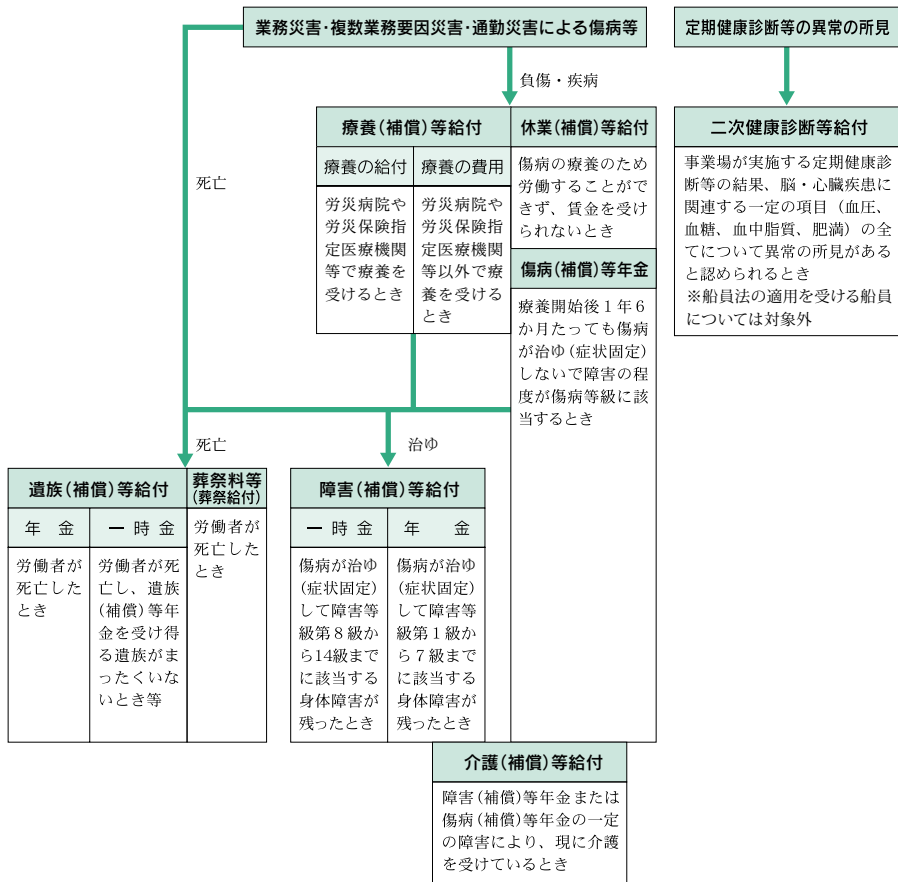
自動車事故の場合、労災保険の給付と自賠責保険等（自動車損害賠償責任保険又は自動車損害賠償責任共済）による保険金給付のどちらか一方を受けることができます。どちらを先に受けるかは、被災労働者又はその遺族が自由に選ぶことができますが、自賠責保険等からの保険金支払いを先に受けることを自賠先行と呼んでいます。

（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。

【労災保険給付の概要】



(出所) 厚生労働省パンフレット「労災保険給付の概要」より

【労災保険給付等一覧】

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
療養(補償)等給付	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な療養の給付*	
	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な療養の費用の支給*	
休業(補償)等給付	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	(休業特別支給金) 休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額
障害(補償)等給付	障害(補償)等年金 業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後、に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から131日分の年金 第1級 313日分 第6級 156日分 第2級 277日分 第7級 131日分 第3級 245日分 第4級 213日分 第5級 184日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、342万円から159万円までの一時金 (障害特別年金) 障害の程度に応じ、算定基礎日額の313日分から131日分の年金
			障害(補償)等一時金 業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が治ゆ(症状固定)した後、に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき
遺族(補償)等給付	遺族(補償)等年金 業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡したとき	遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金 1人 153日分 2人 201日分 3人 223日分 4人以上 245日分	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円 (遺族特別年金) 遺族の数等に応じ、算定基礎日額の245日分から153日分の年金
			遺族(補償)等一時金 (1) 遺族(補償)等年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族(補償)等年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族(補償)等年金を受け得る人がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき
葬祭料等(葬祭給付)	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡した人の葬祭を行うとき	315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額(そ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)	

*療養のため通院したときは、通院費が支給される場合があります。

保険給付の種類	こういときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
傷病(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当するとき (1) 傷病が治り(症状固定)していないこと (2) 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から245日分の年金 第1級 313日分 第2級 277日分 第3級 245日分	(傷病特別支給金) 障害の程度により114万円から100万円までの一時金(傷病特別年金) 障害の程度により算定基礎日額の313日分から245日分の年金
介護(補償)等給付	障害(補償)等年金または傷病(補償)等年金受給者のうち第1級の者または第2級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害の者であって、現に介護を受けているとき	常時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、166,950円[171,650円]を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合、または支出した額が72,990円[73,090円]を下回る場合は72,990円[73,090円] 随時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、83,480円[85,780円]を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合または支出した額が36,500円[36,500円]を下回る場合は36,500円[36,500円]	
二次健康診断等給付 ※船員法の適用を受ける船員については対象外	事業主が行った直近の定期健康診断等(一次健康診断)において、次の(1)(2)のいずれにも該当するとき (1) 血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、腹囲またはBMI(肥満度)の測定のすべての検査において異常の所見があると診断されていること (2) 脳血管疾患または心臓疾患の症状を有していないと認められること	二次健康診断および特定保健指導の給付 (1) 二次健康診断 脳血管および心臓の状態を把握するために必要な、以下の検査 ① 空腹時血中脂質検査 ② 空腹時血糖値検査 ③ ヘモグロビンA1c検査 (一次健康診断で行った場合には行わない) ④ 負荷心電図検査または心エコー検査 ⑤ 頸部エコー検査 ⑥ 微量アルブミン尿検査 (一次健康診断において尿蛋白検査の所見が疑陽性(±)または弱陽性(+)である者に限り行う) (2) 特定保健指導 脳・心臓疾患の発生の予防を図るため、医師等により行われる栄養指導、運動指導、生活指導	

注) 表中の金額等は、令和3年3月1日現在のものです。[]の額は令和3年4月1日からの改正予定額です。
このほか、社会復帰促進等事業として、アフターケア、義肢等補装具の費用の支給、外科後処置、労災就学等援護費、休業補償特別援護金等の支援制度があります。詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせください。

(出所) 厚生労働省パンフレット「労災保険給付の概要」より

【労働者災害補償保険法施行規則 別表第一 障害等級表】

障害等級	身体障害
第一級	一 両眼が失明したもの 二 そしやく及び言語の機能を廃したのもの 三 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 四 胸腹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 五 削除 六 両上肢をひじ関節以上で失つたもの 七 両上肢の用を全廃したのもの 八 両下肢をひざ関節以上で失つたもの 九 両下肢の用を全廃したのもの
第二級	一 一眼が失明し、他眼の視力が〇・〇二以下になつたもの 二 両眼の視力が〇・〇二以下になつたもの 二の二 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 二の三 胸腹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 三 両上肢を手関節以上で失つたもの 四 両下肢を足関節以上で失つたもの
第三級	一 一眼が失明し、他眼の視力が〇・〇六以下になつたもの 二 そしやく又は言語の機能を廃したのもの 三 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、終身労務に服することができないもの 四 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し、終身労務に服することができないもの 五 両手の手指の全部を失つたもの
第四級	一 両眼の視力が〇・〇六以下になつたもの 二 そしやく及び言語の機能に著しい障害を残すもの 三 両耳の聴力を全く失つたもの 四 一上肢をひじ関節以上で失つたもの 五 一下肢をひざ関節以上で失つたもの 六 両手の手指の全部の用を廃したのもの 七 両足をリスフラン関節以上で失つたもの
第五級	一 一眼が失明し、他眼の視力が〇・一以下になつたもの 一の二 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、特に軽易な労務以外の労務に服することができないもの 一の三 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し、特に軽易な労務以外の労務に服することができないもの 二 一上肢を手関節以上で失つたもの 三 一下肢を足関節以上で失つたもの 四 一上肢の用を全廃したのもの 五 一下肢の用を全廃したのもの 六 両足の足指の全部を失つたもの

障害等級	身体障害
第六級	一 両眼の視力が〇・一以下になつたもの 二 そしやく又は言語の機能に著しい障害を残すもの 三 両耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になつたもの 三の二 一耳の聴力を全く失ひ、他耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの 四 せき柱に著しい変形又は運動障害を残すもの 五 一上肢の三大関節中の二関節の用を廃したのもの 六 一下肢の三大関節中の二関節の用を廃したのもの 七 一手の五の手指又は母指を含み四の手指を失つたもの
第七級	一 一眼が失明し、他眼の視力が〇・六以下になつたもの 二 両耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの 二の二 一耳の聴力を全く失ひ、他耳の聴力が一メートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの 三 神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの 四 削除 五 胸腹部臓器の機能に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの 六 一手の母指を含み三の手指又は母指以外の四の手指を失つたもの 七 一手の五の手指又は母指を含み四の手指の用を廃したもの 八 一足をリスフラン関節以上で失つたもの 九 一上肢に偽関節を残し、著しい運動障害を残すもの 一〇 一下肢に偽関節を残し、著しい運動障害を残すもの 一一 両足の足指の全部の用を廃したもの 一二 外貌に著しい醜状を残すもの 一三 両側のこう丸を失つたもの
第八級	一 一眼が失明し、又は一眼の視力が〇・〇二以下になつたもの 二 せき柱に運動障害を残すもの 三 一手の母指を含み二の手指又は母指以外の三の手指を失つたもの 四 一手の母指を含み三の手指又は母指以外の四の手指の用を廃したもの 五 一下肢を五センチメートル以上短縮したもの 六 一上肢の三大関節中の一関節の用を廃したのもの 七 一下肢の三大関節中の一関節の用を廃したもの 八 一上肢に偽関節を残すもの 九 一下肢に偽関節を残すもの 一〇 一足の足指の全部を失つたもの
第九級	一 両眼の視力が〇・六以下になつたもの 二 一眼の視力が〇・〇六以下になつたもの 三 両眼に半盲症、視野狭さく又は視野変状を残すもの 四 両眼のまぶたに著しい欠損を残すもの 五 鼻を欠損し、その機能に著しい障害を残すもの 六 そしやく及び言語の機能に障害を残すもの 六の二 両耳の聴力が一メートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの 六の三 一耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になり、他耳の聴力が一メートル以上の距離では普通の話声を解することが困難である程度になつたもの 七 一耳の聴力を全く失つたもの 七の二 神経系統の機能又は精神に障害を残し、服することができる労務が相当な程度に制限されるもの 七の三 胸腹部臓器の機能に障害を残し、服することができる労務が相当な程度に制限されるもの 八 一手の母指又は母指以外の二の手指を失つたもの 九 一手の母指を含み二の手指又は母指以外の三の手指の用を廃したもの 一〇 一足の第一の足指を含み二以上の足指を失つたもの 一一 一足の足指の全部の用を廃したもの 一一の二 外貌に相当程度の醜状を残すもの 一二 生殖器に著しい障害を残すもの

障害等級	身体障害
第一〇級	一 一眼の視力が〇・一以下になつたもの 一の二 正面視で複視を残すもの 二 そしやく又は言語の機能に障害を残すもの 三 十四歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 三の二 両耳の聴力が一メートル以上の距離では普通の話声を解することが困難である程度になつたもの 四 一耳の聴力が耳に接しなければ大声を解することができない程度になつたもの 五 削除 六 一手の母指又は母指以外の二の手指の用を廃したのもの 七 一下肢を三センチメートル以上短縮したもの 八 一足の第一の足指又は他の四の足指を失つたもの 九 一上肢の三大関節中の一関節の機能に著しい障害を残すもの 一〇 一下肢の三大関節中の一関節の機能に著しい障害を残すもの
第一一級	一 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 二 両眼のまぶたに著しい運動障害を残すもの 三 一眼のまぶたに著しい欠損を残すもの 三の二 十歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 三の三 両耳の聴力が一メートル以上の距離では小声を解することができない程度になつたもの 四 一耳の聴力が四十センチメートル以上の距離では普通の話声を解することができない程度になつたもの 五 せき柱に変形を残すもの 六 一手の示指、中指又は環指を失つたもの 七 削除 八 一足の第一の足指を含み二以上の足指の用を廃したのもの 九 胸腹部臓器の機能に障害を残し、労務の遂行に相当な程度の支障があるもの
第一二級	一 一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 二 一眼のまぶたに著しい運動障害を残すもの 三 七歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 四 一耳の耳かくの大部分を欠損したもの 五 鎖骨、胸骨、ろく骨、肩こう骨又は骨盤骨に著しい変形を残すもの 六 一上肢の三大関節中の一関節の機能に障害を残すもの 七 一下肢の三大関節中の一関節の機能に障害を残すもの 八 長管骨に変形を残すもの 八の二 一手の小指を失つたもの 九 一手の示指、中指又は環指の用を廃したのもの 一〇 一足の第二の足指を失つたもの、第二の足指を含み二の足指を失つたもの又は第三の足指以下の三の足指を失つたもの 一 一 一足の第一の足指又は他の四の足指の用を廃したのもの 一 二 局部にがん固な神経症状を残すもの 一 三 削除 一 四 外貌に醜状を残すもの
第一三級	一 一眼の視力が〇・六以下になつたもの 二 一眼に半盲症、視野狭さく又は視野変状を残すもの 二の二 正面視以外で複視を残すもの 三 両眼のまぶたの一部に欠損を残し又はまつげはげを残すもの 三の二 五歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 三の三 胸腹部臓器の機能に障害を残すもの 四 一手の小指の用を廃したのもの 五 一手の母指の指骨の一部を失つたもの 六 削除 七 削除 八 一下肢を一センチメートル以上短縮したもの 九 一足の第三の足指以下の一又は二の足指を失つたもの 一〇 一足の第二の足指の用を廃したのもの、第二の足指を含み二の足指の用を廃したのもの又は第三の足指以下の三の足指の用を廃したのもの
第一四級	一 一眼のまぶたの一部に欠損を残し、又はまつげはげを残すもの 二 三歯以上に対し歯科補てつを加えたもの 二の二 一耳の聴力が一メートル以上の距離では小声を解することができない程度になつたもの 三 上肢の露出面にてのひらの大きさの醜いあとを残すもの 四 下肢の露出面にてのひらの大きさの醜いあとを残すもの 五 削除 六 一手の母指以外の手指の指骨の一部を失つたもの 七 一手の母指以外の手指の遠位指節間関節を屈伸することができなくなつたもの 八 一足の第三の足指以下の一又は二の足指の用を廃したのもの 九 局部に神経症状を残すもの 一〇 削除

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ど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、雇用保険を財源とした事業として「雇用安定事業」「能力開発事業」が行われています。雇用保険の事業は、労働者に対するものばかりでなく、求職者の雇入れや、従業員の再就職支援など、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全て含んだものと言えます。

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

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雇用保険への加入が義務付けられています。短時間労働者であっても、一定の要件を満たせば、加入しなければなりません。

◆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す。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。

◆被保険者の種類◆

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。

なお、平成29年1月1日以降は、それまで「高齢継続被保険者」を除いて適用除外であった65歳以上の労働者についても、「高齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となっています。

○被保険者の種類

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高年齢被保険者	65歳以上の被保険者であって、③～④に該当しない者
③短期雇用特例被保険者	季節的に雇用される者のうち、次のいずれにも該当しない者 <input type="checkbox"/> 4カ月以内の期間を定めて雇用されるもの <input type="checkbox"/> 1週間の所定労働時間が30時間未満であるもの
④日雇労働被保険者	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る者

◆雇用保険の被保険者となる者◆

適用事業主に雇用されている労働者は、季節的に一定期間のみで雇用される者などを除き、下記の2つの条件を満たせば、原則的に一般被保険者になります。

- ① 31日以上の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については、31日以上雇用が継続しないことが明確でなければ、ここで言う「31日以上の雇用見込みがあること」という要件に該当することとなります。

このため、次の場合には、雇用契約期間が31日未満であっても、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

また、②の「週の所定労働時間」とは、就業規則・雇用契約書等により決められている、通常の週に勤務すべき時間を指します。通常の週とは、祝日や振替休日、年末年始の休日、夏季休暇などの特別休日を含まない週をいいます。

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。パート労働者や派遣労働者などの雇用形態にかかわらず、一定の要件を満たせば、「一般被保険者」となります。

【雇用保険マルチジョブホルダー制度】

令和4年1月1日以降、65歳以上の労働者（高齢被保険者）については、2つ以上の適用事業主（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること、それぞれの雇用見込みが31日以上であることの要件を満たす場合に、労働者本人からハローワーク（公共職業安定所）に申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができます。

◆雇用保険の被保険者とならない者◆

労働者の中には、もともと雇用保険の適用対象にならない者、あるいは所定労働時間等の要件を満たしていないために被保険者になれない者がいます。

具体的な条件は、以下の通りです。

雇用保険の被保険者とならない労働者

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者であって、次のイまたはロに該当する者
 - イ 4カ月以内の期間を定めて雇用される者
 - ロ 1週間の所定労働時間が30時間未満である者
- ④ 学校教育法第1条に規定する学校や、同法第124条に規定する専修学校・同法第134条に規定する各種学校で学ぶ昼間学生・生徒
- ⑤ 船員であって特定漁船以外の漁船に乗り組むために雇用される者
- ⑥ 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

○参考 被保険者に関する具体例

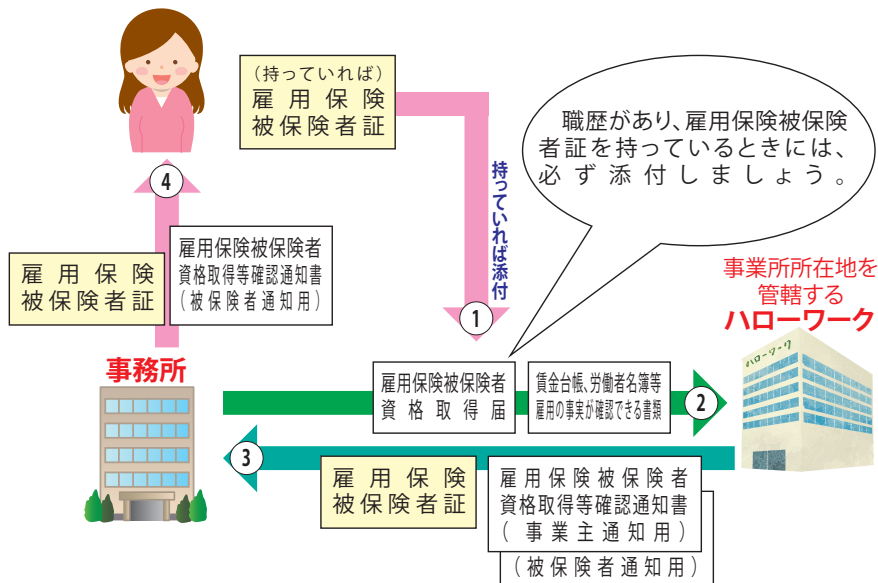
原則として被保険者にならない者	法人の代表者、役員等	<p>原則的には被保険者になりません。</p> <p>ただし、役員のうち部長・支店長・工場長など、従業員としての身分を有し、就労実態等から労働者的性格が強いものであって、雇用関係が認められる者に限り、被保険者となります。</p>
	昼間学生	<p>原則的に被保険者になりません。</p> <p>ただし、卒業見込証明書があり、卒業前に就職し、卒業後も引き続きその事業に勤務する予定の者等は、被保険者となります。</p>
	個人事業の事業主（実質的に代表者の個人事業と同様と認められる法人を含む）と同居の親族	<p>原則的に被保険者になりません。</p> <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> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 取締役等事業主と利益を一にする地位にいないこと。</p>
	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になります。</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となりません。</p>

3-2 雇用保険への加入と脱退

従業員を新たに雇用したとき、事業主は、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、事業所の所在地を管轄するハローワークに届け出なければなりません。試用期間であっても同様です。

◆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】



◆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。

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」に基づき、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例が設けられたことにより、令和3年10月1日以降に離職された方については、特定受給資格者又は特定理由離職者（雇止めの場合に限る）であって、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した場合、給付日数の延長の対象になる可能性があります。

ハローワークは、この特例の対象になる可能性がある離職者を確実に把握するため、離職証明書の⑦離職理由欄が、「4 (2) 重責解雇」、「5 (2) 労働者の個人的な事情による離職」以外であって、新型コロナウイルス感染症の影響による離職の場合には、具体的事情記載欄（事業主用）に記載した離職理由の末尾に「(コロナ関係)」と記載するよう事業主にお願いしています。

◆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。

【雇用保険被保険者離職票 - 1】

様式第6号(1) 交付番号 () 交付年月日 031005		雇用保険被保険者 離 職 票 - 1			再交付 GEE, MM, DD	
		資格喪失確認通知書 (被保険者通知用)			(短)	
帳票種別 16200		1. 被保険者番号 4800-010566-2	2. 資格取得年月日 4-190401	3. 離職年月日 5-030930	4. 被保険者種別 7 (1再交付)	5. 再交付表示 (1再交付)
離職者氏名 コヨウ タロウ		性別 1 (男)	生年月日 (元号-年月日) 4 010416	喪失原因 2 (1職歴以外の理由 2 3以外の離職 3 事業主の都合による離職 11 高齢者(65歳以上))	離職票交付希望 1 (1無)	
事業所番号 4801-001186-9		管轄区分 0	事業所名称略称 労働市場センター株式会社	産業分類 37 通信業		
6. 借入番号		7. 番号複数取得チェック不要		8. 住居所管轄安定所		10. 認定日 (一般)
9. 求職申込年月日		受給資格等決定年月日		12. 賃金日額 (区分1日額又は均額) 区分 (1日額 2総額)		
11. 認定予定日 (高齢者・短期)		14. 離職理由		17. 金融機関・店舗コード		口座番号
13. 所定給付日数の決定に係る対象者区分 (1~6)		15. 求職番号		16. 特殊表示区分又は激甚指定期間年月日		
18. 支払区分		19. 区分-氏名 (加)		区分 (空欄から書き 1氏名変更)		
備考 離職時年齢 32歳 支払方法は未登録です。				公共職業安定所長印		
所 属 長		次 長	課 長	係 長	係	操 作 者
				基本手当日額 () 円		所定給付日数 () 日
				支給番号 ()		
求職者給付等払渡希望金融機関指定届 (切り取らないでください。)						
届出者	フリガナ 1 氏 名	コヨウ タロウ 雇 用 太 郎				
	2 住所又は居所	富士吉田市竜ヶ丘2-4-3				
20. 払渡希望金融機関	フリガナ	金融機関コード		店舗コード		
	3 名 称	〇〇銀行		本店		
	4 銀 行 等 (ゆうちょ銀行以外)	口座番号	(普通)	1 2 3 4 5 6 7		
	5 ゆうちょ銀行	記号番号	(総合)	-		

HP「ハローワークインターネットサービス」より

様式第6号(2)(第7条関係)

雇用保険被保険者離職票-2

① 被保険者番号	4800-0100566-2	③ フリガナ	コヨウ タロウ	④ 離職	令和	年	月	日
② 事業所番号	4801-001186-9	離職者氏名	雇用 太郎	年月日	3	9	30	
⑤ 名称	労働市場センター 株式会社	⑥ 離職者の住所又は居所	〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3					
事業所所在地	東京都千代田区霞が関1-2-1	電話番号	(0555) 23 - 8609					
電話番号	03-5253-1111							

住所 東京都練馬区上石神井4-8-4
 事業主 労働市場センター 株式会社
 氏名 代表取締役 労働 邦一

※ 令和3年10月5日付で交付した離職票-1 (交付番号 000000) に係る賃金支払状況である。
 センター 公共職業安定所長 公共職業安定所長印

⑧ 被保険者期間算定対象期間		⑨	⑩	⑪ 賃金支払対象期間			⑫ 賃金額			⑬
① 一般被保険者等	② 短期雇用特別被保険者	③ 期間における賃金支払基礎日数	④ 賃金支払対象期間	⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺	備考	
離職日の翌日	10月1日		9月21日～離職日	10日	95,000					
9月1日～離職日	離職日	30日	9月21日～離職日	10日	95,000					
8月1日～8月31日	月	31日	8月21日～9月20日	31日	200,000					
7月1日～7月31日	月	31日	7月21日～8月20日	31日	200,000					
6月1日～6月30日	月	30日	6月21日～7月20日	30日	200,000					
5月1日～5月31日	月	31日	5月21日～6月20日	31日	200,000					
4月1日～4月30日	月	30日	4月21日～5月20日	30日	200,000					
3月1日～3月31日	月	31日	3月21日～4月20日	31日	200,000					
2月1日～2月28日	月	28日	月 日～月 日	日						
1月1日～1月31日	月	31日	月 日～月 日	日						
12月1日～12月31日	月	31日	月 日～月 日	日						
11月1日～11月30日	月	30日	月 日～月 日	日						
10月1日～10月31日	月	31日	月 日～月 日	日						
月 日～月 日	月	日	月 日～月 日	日						

⑭ 賃金に関する特記事項

運転免許証 個人番号カード
 旅券 住民票記載事項証明書
 国民健康保険被保険者証(健康保険被保険者証)
 その他()

※公共職業安定所記載欄

⑮ 欄の記載 有 無

⑯ 欄の記載 有 無

聴

写真欄

3×2.4

注 意

- 基本手当は受給資格者が、高齢求職者給付金は高齢受給資格者が、特別一時金は特別受給資格者が、それぞれ労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができないときに支給されるものであること。
- 基本手当、高齢求職者給付金又は特別一時金の支給を受けようとするときは、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局に出頭し、求職の申込みをした上、この離職票-2及び離職票-1(別紙)を提出すること。
- 基本手当、高齢求職者給付金又は特別一時金の支給を受けないときでも、後日必要な場合があるから、少なくとも4年間は大切に保存すること。
- この離職票-2を滅失し、又は損傷したときは、交付を受けた公共職業安定所に申し出ること。

※基本手当、高齢求職者給付金又は特別一時金の受給手続を取られる方は、裏面のII「支給を受けるための手続等」をご覧ください。

⑦離職理由欄…離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を1つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載してください。

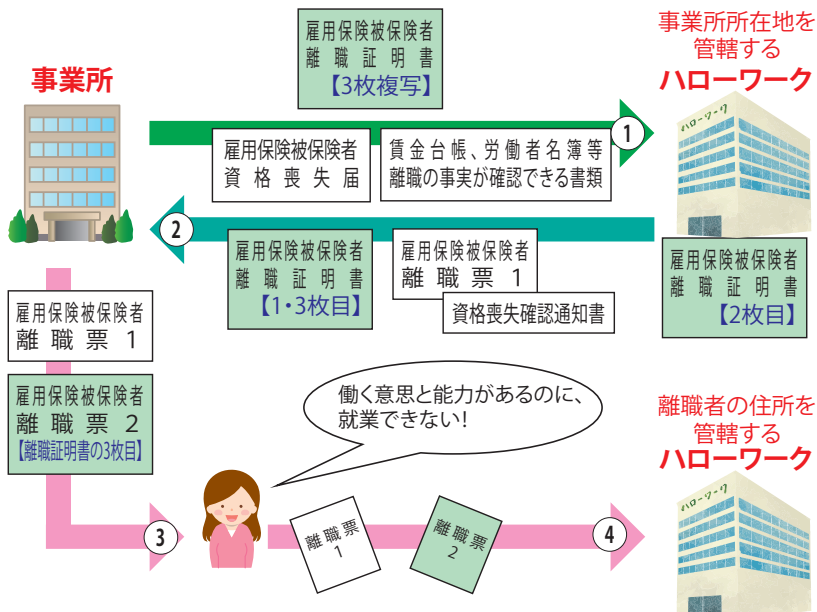
【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があります、適正に記載してください。】

事業主 記入欄	離職者 記入欄	離職理由	※離職区分
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 事業所の倒産等によるもの … (1) 倒産手続開始、手形取引停止による離職 … (2) 事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職	1A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 定年によるもの … 定年による離職 (定年 歳) 定年後の継続雇用 { を希望していた (以下のaからcまでのいずれかを1つ選択してください) } を希望していなかった a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由 (年齢に係るものを除く。以下同じ。) に該当したため (解雇事由は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当した場合も含む。) b 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に該当しなかったため c その他 (具体的理由:)	1B 2A 2B
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 労働契約期間満了等によるもの … (1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期間到来による離職 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当する・しない) (当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を設け、その上限到来による離職に該当する・しない) (定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期間到来による離職で ある・ない) (4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職で ある・ない) →ある場合「事業所の有期雇用労働者と一緒に4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が平成24年8月10日前から定められていた・いなかった」	2C 2D 2E
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 労働契約期間満了による離職 ① 下記②以外の労働者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の 有・無)) (直前の契約更新時に雇止め通知の 有・無)) (当初の契約締結後に不更新条項の追加が ある・ない) 労働者から契約の更新又は延長 { を希望する旨の申出があった } を希望しない旨の申出があった { の希望に関する申出はなかった } 【契約の更新又は延長の希望の 有・無】	3A 3B 3C 3D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	② 労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者 (1回の契約期間 箇月、通算契約期間 箇月、契約更新回数 回) (契約を更新又は延長することの確約・合意の 有・無 (更新又は延長しない旨の明示の 有・無)) 労働者から契約の更新又は延長 { を希望する旨の申出があった } を希望しない旨の申出があった { の希望に関する申出はなかった } a 労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合 b 事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合 (指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。) (a)に該当する場合は、更に下記の5のうち、該当する主たる離職理由を更に1つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の6に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。)	4D 5E
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	… (3) 早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職 … (4) 移籍出向	1A 1B 2A
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 事業主からの働きかけによるもの … (1) 解雇 (重責解雇を除く) … (2) 重責解雇 (労働者のために備すべき重大な理由による解雇) … (3) 希望退職の募集又は退職勧奨 … (1) 事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの … (2) その他 (理由を具体的に)	2B 2C 2D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 労働者の判断によるもの (1) 職場における事情による離職 ① 労働条件に係る問題 (賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等) があつたと労働者が判断したため ② 事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動 (故意の排斥、嫌がらせ等) を受けたと労働者が判断したため ③ 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題 (休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い) があつたと労働者が判断したため ④ 事業主での大規模な人員整理があつたことを考慮した離職 ⑤ 職種転換等に適合しないことが困難であつたため (教育訓練の 有・無) ⑥ 事業所移転により通勤困難となつた (なる) ため (旧(新)所在地:) ⑦ その他 (理由を具体的に)	2E 3A 3B 3C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(2) 労働者の個人的な事情による離職 (一身上の都合、転職希望等) ① 職務に耐えられない体調不良、けが等があつたため ② 妊娠、出産、育児等のため ③ 家庭の事情と急変 (父母の扶養、親族の介護等) があつたため ④ 配偶者等との別居生活が継続困難となつたため ⑤ 転居等により通勤困難となつたため (新住所:) ⑥ その他 (理由を具体的に 転職希望による自己都合退職) ⑦ その他 (1-5のいずれにも該当しない場合) (理由を具体的に)	3C 3D 4D 5E
		具体的事情記載欄 (事業主用) 自己都合による退職	
		具体的事情記載欄 (離職者用) 事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載してください。 同上	

⑩ 離職者本人の判断 (○で囲むこと)
事業主が○を付けた離職理由に異議 有り・無

⑪ ⑦欄の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。
(離職者氏名) 雇用 太郎

【被保険者資格喪失手続きのながれ】



※ 離職者は、事業主から離職票1・2が交付されないと、ハローワークで基本手当等の受給手続きを行えません。そのため、事業主には、遅滞なく離職票を交付することが求められます。

◆雇用保険の遡及加入◆

雇用保険に加入しないまま働き始めてしまったとき、あとから遡って雇用保険に加入し、被保険者だったものとして取り扱われるのは原則2年までですが、以下のケースについては2年を超えて遡って加入できるようになりました。

- ① 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが、①給与明細 ②賃金台帳 ③源泉徴収票のいずれかの書類により確認された者
 - 2年を超えて遡及適用する。
- ② ①の場合で、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたとき
 - 保険料徴収時効の2年を経過後も、保険料の納付を可能とする。

◆日雇労働者の被保険者資格について◆

雇用保険法における日雇労働者とは、日々異なる事業主に雇用され、次のいずれかに該当する者を言います。

- ① 日々雇用される者
- ② 30日以内の期間を定めて雇用される者

そのうち、厚生労働省の認める適用事業に雇用されるなどの一定の条件を満たせば、日雇労働被保険者として、雇用保険に加入することができます。

日雇労働者として働き始めた方は、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、自分で加入手続きを行う必要があります。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。

事業主は日雇労働者を雇用し賃金を支払う都度、日雇労働被保険者手帳に雇用保険印紙を貼り、これに消印をすることによって印紙保険料の納付をすることになります。

日雇労働被保険者の失業の認定は日々行われます。給付を受けようとする月の前2月間において合計26日以上の日雇就労を適用事業所で行い、就業した事業所から日雇手帳に雇用保険印紙の貼付等を受けることにより、公共職業安定所から、その数と納付額に応じた日雇労働求職者給付金を受けることができます。

3-3 雇用保険料

雇用保険料は、勤務先の事業の内容によって変わります。

雇用保険料は、事業主と労働者（被保険者）の双方が負担します。

このうち被保険者負担分については、事業主が被保険者の毎月の賃金から控除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。

◆一般保険料の算定◆

雇用保険料のうち、使用する労働者に事業主が支払う賃金を基礎として算定するものを一般保険料といいます。ここでいう賃金には賞与や超過勤務手当・休日手当・通勤手当等も含まれます。

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乗じたものであり、労使双方が負担します。

① 令和4年4月1日から9月30日までの保険料率（予定）

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	雇用保険二事業	
一般の事業	$\frac{9.5}{1000}$					
農林水産業 清酒製造業	$\frac{11.5}{1000}$		$\frac{4}{1000}$		$\frac{4}{1000}$	$\frac{3.5}{1000}$
建設業	$\frac{12.5}{1000}$		$\frac{4}{1000}$		$\frac{4}{1000}$	$\frac{4.5}{1000}$

② 令和4年10月1日から令和5年3月31日までの保険料率（予定）

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	雇用保険二事業	
一般の事業	$\frac{13.5}{1000}$					
農林水産業 清酒製造業	$\frac{15.5}{1000}$		$\frac{6}{1000}$		$\frac{6}{1000}$	$\frac{3.5}{1000}$
建設業	$\frac{16.5}{1000}$		$\frac{6}{1000}$		$\frac{6}{1000}$	$\frac{4.5}{1000}$

◆日雇労働被保険者に関する印紙保険料の納付◆

日雇労働被保険者及び事業主は、一般保険料に加え、印紙保険料を納付しなければなりません。

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、購入した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。

3-4 求職者給付

労働者が失業したときに雇用保険から給付される基本手当は、失業前に一定の被保険者期間があることや、就職しようという意思があることなど、いくつかの要件を満たした場合に受給することができます。

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、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、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。

- (1) 離職の日以前の2年間（または1年間）に必要な被保険者期間があること。
ただし、離職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ヶ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日以上又は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月が12ヶ月以上あり、かつ雇用保険に加入していた期間が原則満12ヶ月以上あること。

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である要件を満たすか、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ヶ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日以上又は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月が6ヶ月以上あり、かつ、雇用保険に加入していた期間が原則満6ヶ月以上あること。

(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）

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あり、手当の受給日数が増えることではありません。）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」については、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）は離職の日の翌日から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。

（令和3年8月1日現在）

30歳未満	6,760円
30歳以上45歳未満	7,510円
45歳以上60歳未満	8,265円
60歳以上65歳未満	7,096円

◆ 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。

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）
 特定理由離職者の2

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
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2に限られる。

イ. 特定受給資格者及び特定理由離職者の1※

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				120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満				150日		240日	270日
45歳以上60歳未満				180日	240日	270日	330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			

なお、雇止めにより離職した有期雇用者（特定理由離職者の1）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が、受給資格に係る離職の日が令和7年3月31日までの間にある場合の暫定措置となります。

また、倒産や解雇などにより離職した者で、難治性疾患を有していたり、雇用されていた事業が激甚災害の被害を受けた場合などで、特に積極的に求職活動を行っている者については、個別延長給付の対象となり、給付日数が30日～120日延長される場合があります。

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」に基づき、法施行日（令和2年6月12日）以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる者については、給付日数の延長（60日または30日）の対象となる場合があります。

対象となる場合は、所定給付日数分の支給を受け終わる認定日において、ハローワークで延長の判断・処理を行いますので、別途申請等の手続きは必要ありません。

制度の詳細は、ハローワークにお問い合わせください。

○ 「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。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。

新型コロナウイルス感染症の影響でシフト制労働者（勤務日数や時間がシフトにより決定される労働者）のシフトが減少したことにより離職した労働者については、厚生労働省から下記の特例等が示されています。

1 労働契約に具体的な就労日数等の定めがある場合

- 具体的な就労日数が労働条件として明示されている一方で、シフトを減らされた場合

●契約更新時に従前の労働条件からシフトを減らした労働条件を提示されたため、更新を希望せずに離職した場合

などは、「特定理由離職者」または「特定受給資格者」として認められる場合があります。

2 上記1の場合以外で勤務シフトの減少により週の労働時間が20時間を下回ることとなる場合

シフト制労働者のうち、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少し（労働者が希望して減少した場合は除く）、概ね1か月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った、または下回ることが明らかになったことにより令和3年3月31日以降に離職した場合は、「特定理由離職者」として取り扱われます。

【特定受給資格者の判断基準】

1. 「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か月に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

※ 事業所において、30人以上の離職者が生じることが予定されている場合は、再就職援助計画の作成義務があり、再就職援助計画の申請をした場合も、当該基準に該当します。

また、事業所で30人以上の離職者がいないため、再就職援助計画の作成義務がない場合でも、事業所が事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者に関し、再就職援助計画を作成・提出し、公共職業安定所長の認定を受けた場合、大量雇用変動の届出がされたこととなるため、当該基準に該当します。

(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

2. 「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ことにより離職した者
- (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) 離職の日の属する月の前6か月間のうちに[1]いずれか連続する3か月で45時間、[2]いずれか1か月で100時間、又は[3]いずれか連続する2か月以上の期間の時間外労働（平成31年4月以降は休日労働も含む）を平均して1か月で80時間を超える時間外労働が行われたため離職した者。事業主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) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者
- (7) 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
- (8) 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
- (9) 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（8）に該当する場合を除く。）
- (10) 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り離職した者、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかったことにより離職した者及び事業主が職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されている事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかったことにより離職した者
- (11) 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。）

- (12) 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か月以上となったことにより離職した者
- (13) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

令和2年5月1日以降に、離職者本人の職場で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したこと、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合は、特定受給資格者と取り扱われる場合があります。

【特定理由離職者の判断基準】

1. 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）（上記「特定受給資格者の範囲」の2.の(8)又は(9)に該当する場合を除く。）（※補足1）
2. 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※補足2）
 - (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看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
 - (a) 結婚に伴う住所の変更
 - (b) 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
 - (c) 事業所の通勤困難な地への移転
 - (d) 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
 - (e) 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
 - (f) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避

- (g) 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、上記「特定受給資格者の範囲」の2.の(11)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

※補足1 労働契約において、契約更新条項が「契約の更新をする場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約まではない場合がこの基準に該当します。

※補足2 給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

令和2年2月25日以降に、以下の理由により離職した方は「特定理由離職者」となります。

- ① 同居の家族が新型コロナウイルス感染症に感染したことなどにより看護または介護が必要となったことから自己都合離職した場合
- ② 本人の職場で感染者が発生したこと、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合
- ③ 新型コロナウイルス感染症の影響で子（小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通学、通園するものに限る）の養育が必要となったことから自己都合離職した場合

② 65歳以上で離職した者

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となるため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）されます。高年齢求職者給付金は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

受給資格の決定には、以下の要件を満たす必要があります。

- ・ 離職していること
- ・ 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
- ・ 離職前1年間に雇用保険に加入していた期間が通算して6か月以上（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算）あること

◆受給資格の決定から受給開始まで◆

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日間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。

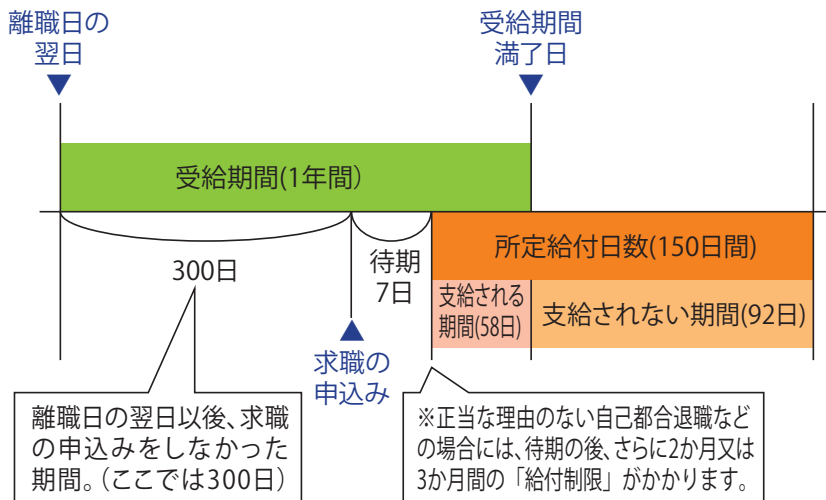
受給資格者は、受給資格決定後、ハローワークが指定した期日に実施する「職業講習会」及び「雇用保険説明会」に出席し、ハローワークの利用案内と雇用保険制度に関する説明を受けることとなります。そして受給資格決定日から約3週間後の初回認定日（初回の認定日は受給資格決定時に公共職業安定所長が指定します）にハローワークへ出向き、受給資格者が失業の状態にあるかどうかの確認を受けます。その後、給付制限のある方は3か月の給付制限に入ることになり、給付制限のない方は支給が開始されます。支給開始以降は、原則として4週間（28日）ごとに失業認定日があり、その都度出向くこととなります。

◆受給期間◆

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。
- * 個別延長給付に該当する者で給付日数が30日～120日延長された者については、通常の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。

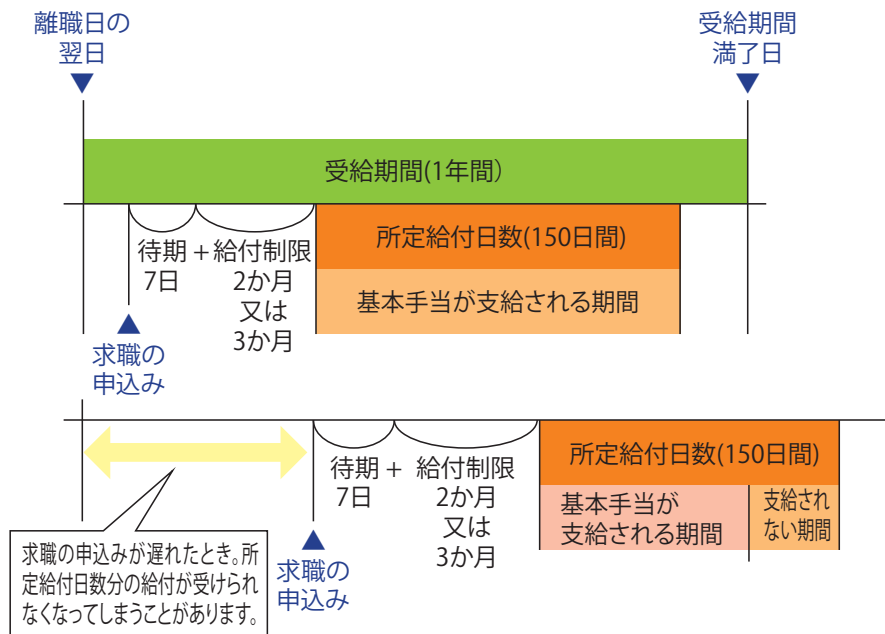
基本手当は、受給期間内に、所定給付日数の限度内で支給されます。離職後、受給手続きが遅れたことなどの理由により、基本手当の給付途中で受給期間が満了してしまうと、たとえ所定給付日数が残っていても、残りの基本手当を受給することはできません。



◆給付制限◆

被保険者が、正当な理由がなく自己の都合により退職した場合や、自己の責めに帰すべき重大な理由により懲戒解雇された場合には、「待期（7日間）」満了後、さらに3か月経過した日の翌日から支給の対象となります。

令和2年10月1日以降の離職については、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2か月となります。



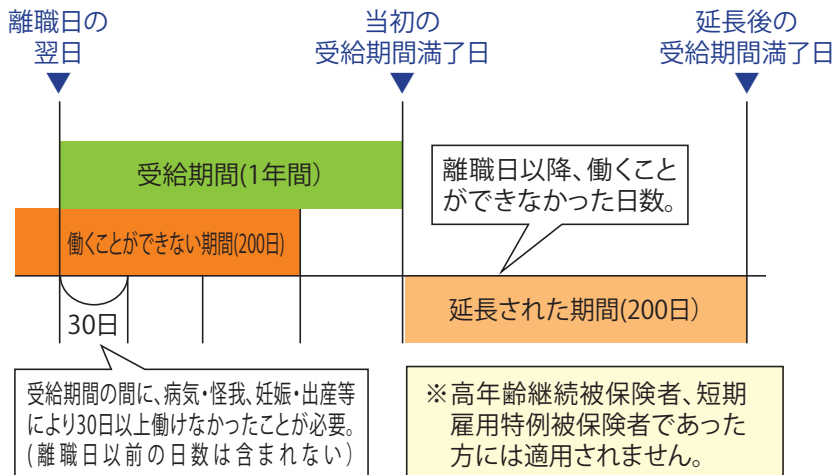
○疾病等を理由とした受給期間の延長制度

病気や怪我、妊娠、出産、育児、介護等のため、離職日の翌日以降、引き続き30日以上職業に就くことができない状態にあるときには、働くことができない期間が30日経過した日からできるだけ早期（*）にハローワークに申請することにより、職業に就くことができない日数を受給期間に加えることができます（延長できる期間は最大3年間となっています）。ただし支給日数が増えるわけではありません。

* 申請期間については、受給資格に係る離職日の翌日から起算して4年を経過する日までの間（延長後の受給期間が4年に満たない場合は当該期間の最後の日までの間）です。

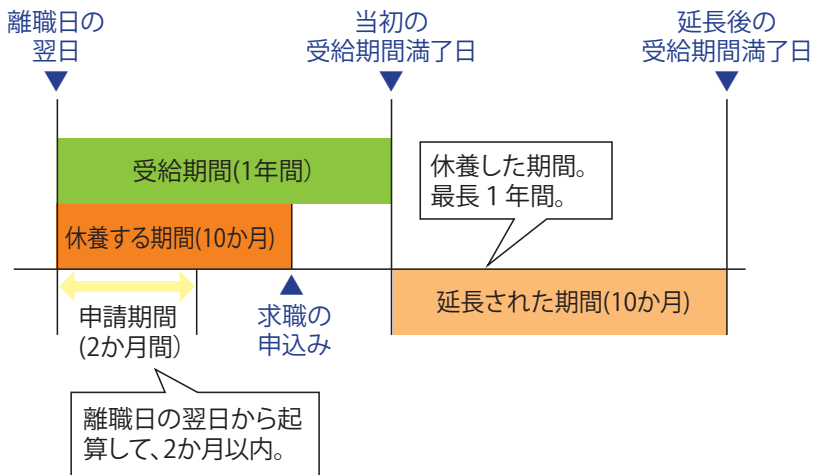
新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、以下の理由の場合も、特例として受給期間を延長することが認められています。

- ① 型コロナウイルス感染拡大防止の観点からハローワークへの来所を控える場合
- ② 新型コロナウイルスに感染している疑いのある症状（風邪の症状や発熱がある場合、強い倦怠感や息苦しさがある場合など）がある場合
- ③ 新型コロナウイルス感染症の影響で子（小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（高校まで）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通学、通園するものに限る）の養育が必要となった場合



○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て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。ただし支給日数が増えるわけではありません。



3-5 傷病手当

基本手当の給付開始後、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、基本手当に代わって「傷病手当」が支給されます

基本手当の支給が開始されれば、「失業の認定」を受けた日について支給が行われます。しかし、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なくなります。

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。

ただし、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）や休業給付（通勤災害）を受ける時には、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。

3-6 技能習得手当

都立職業能力開発センターでは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識・技能を学んでいただくための職業訓練を実施しています。このような公共職業訓練施設に、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。

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や職業訓練校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(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、受給資格者により生計を維持されている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ます。

3-7 就職促進給付

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、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になっています。

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◆

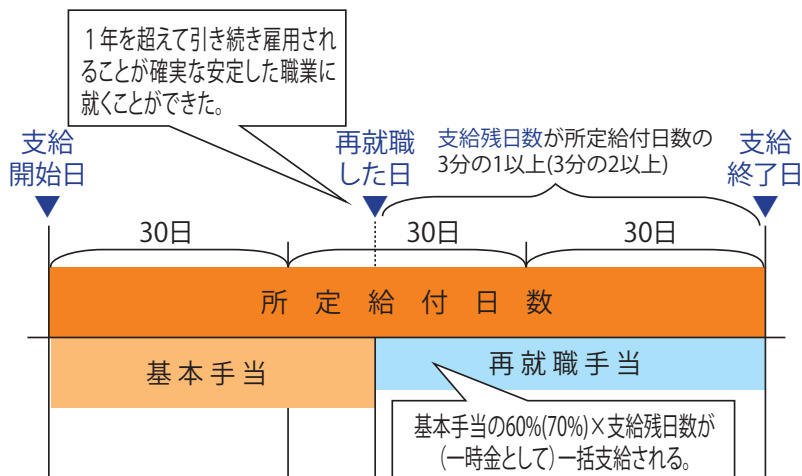
再就職手当とは、基本手当の受給者が早期に安定した職業に就いた場合に、就職日の前日までの基本手当の支給残日数に応じて手当を支給するものです。再就職手当は、下記の要件をすべて満たして就職したときに、就職の翌日から1か月以内に申請することにより「基本手当日額×支給残日数」の60～70%相当額を一時金として受給することができます。支給残日数が所定給付日数の3分の1以上の人は60%相当額、3分の2以上の人は70%相当額が支給されます。

なお、就職せず、自営業者となって事業を開始したときにも、再就職手当が支給される場合があります。

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に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となる
- ・ 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年間以内に、「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。
- ・ 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。



◆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、再就職先に雇用保険の被保険者として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30～40%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額は、

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

となります。

ただし月給制の場合には、「再就職後6か月間の賃金の1日分の額」は「再就職後6か月間の賃金の合計額÷180」、「再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数」については、原則、暦日数（30日、31日など）となります。

就業促進定着手当の支給要件は下記の通りです。

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%相当額の実給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」で判断されます。

◆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

- ・ 支給残日数が所定給付日数の3分の1未満であること。
- ・ 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。

常用就職支度手当の支給額は、下記の式で計算します。

支給残日数	常用就職支度手当の額
90日以上	90日分 × 基本手当日額等 × 40%
45日以上90日未満	残日数 × 基本手当日額等 × 40%
45日未満	45日分 × 基本手当日額等 × 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—8 高年齢雇用継続給付

雇用保険には、在職者を対象とする給付もあります。その一つとして、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65歳未満の労働者を対象とした、高年齢雇用継続給付があります。

高年齢雇用継続給付は、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一般被保険者に支給される給付であり、高年齢者の働く意欲を維持・喚起し、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、基本手当を受給し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◆

高年齢雇用継続給付は、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 原則として、60歳時点等と比較して、60歳以後の賃金が60歳時点等の75%未満となっていること

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。

◆支給を受けられる額◆

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が、60歳到達前の6か月間の平均賃金（これを「賃金月額」と言います）の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

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
※令和7年4月1日以降に60歳となる労働者については10%に縮小される予定です。
- 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

高年齢雇用継続給付には、支給限度額・最低限度額が設定されており、各月の賃金が360,584円を超える場合や、算定された支給額が2,061円を下回る場合には支給されません（令和3年8月1日改定）。

賃金月額が30万円である場合の支給額の例

- (1) 支給対象月に支払われた賃金が26万円のとき
賃金が75%未満に低下していませんので、支給されません。
- (2) 支給対象月に支払われた賃金が20万円のとき
低下率が66.67%で61%を超えていますので、
支給額 = $-\frac{183}{280} \times 20 \text{万円} + \frac{137.25}{280} \times 30 \text{万円} = 16,340 \text{円}$
- (3) 支給対象月に支払われた賃金が18万円のとき
低下率が60%ですので、支給額 = $18 \text{万円} \times 15\% = 2 \text{万} 7 \text{千円}$

なお、高年齢雇用継続給付を受けると、厚生年金については、在職による年金の支給停止に加え、さらに年金の一部が支給停止となります。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。

◆高年齢雇用継続基本給付金◆

高年齢雇用継続基本給付金は、60歳到達後も継続して雇用され、各月の賃金が60歳到達時点に比べて75%未満に低下した場合に支給されます。支給期間は、被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月までです。

◆高年齢再就職給付金◆

高年齢再就職給付金は、基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、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%未満である場合に支給されます。

また、この給付を受けるためには、以下の要件を満たす必要があります。

- ① 安定した職業に就職することで被保険者になったこと
- ② 再就職した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。
- ③ その就職について、再就職手当を受給していないこと。

支給期間は、就職した日の前日における支給残日数が200以上の者は、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日未満の者は1年を経過した日の属する月までの期間となっています。ただし、被保険者が65歳に達した場合は、65歳に達した月までとなります。

◆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。

3-9 育児休業給付

育児休業給付は、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的に創設された制度です。

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（パパ・ママ育休プラスを利用した場合には1歳2ヶ月。保育園に入所できない等の場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するために、育児休業を取得することができます。

令和4年10月から、子が1歳未満の育児休業が2回まで分割して取得できるようになります。

また、子が1歳以上の延長期間の始期についても、期間の初日（子が1歳、1歳半）の時点に限定されていたものが、各延長期間の途中でもよいこととなります。

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、一方で、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がありません。

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。

雇用保険被保険者の方が、1歳（一定の要件に該当した場合には1歳2ヶ月。さらに一定の要件に該当した場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業を取得し、育児休業期間中の賃金が休業開始時の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に、公共職業安定所への支給申請により支給されるものです。

◆受給資格及び支給要件◆

- 1 1歳未満の子を養育するために、「育児休業」を取得した雇用保険被保険者であること。
- (1) ここでいう「育児休業」とは、職場復帰を前提に取得するものをいい、休業取得時に退職が確定（予定）している休業は支給の対象となりません。
- (2) 育児休業対象者は男女を問いません。
- (3) 育児する子は実子・養子を問いません。
- (4) 期間雇用者も支給対象となります。

- 令和4年10月から、1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。

【回数制限の除外事由】

- I. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- II. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- III. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- IV. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

- また、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受けられます。

2 育児休業開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）「完全月」が12ヶ月以上あること。

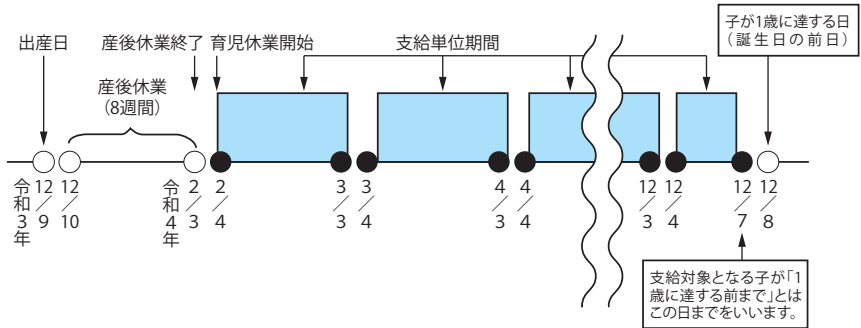
- ・令和3年9月1日以降は、上記の要件を満たさない場合でも、産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとして取り扱われます。
- ・育児休業開始前2年間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった期間がある場合には、その日数（最大4年）を加算することができます。
- ・育児休業を開始した日とは、産後休業から引き続いて育児休業を取得した女性の場合は出産日から起算して58日目をいいます。また、男性の場合は、配偶者の出産日当日から、育児休業を開始することができます。

- 3 支給単位期間の初日から末日まで継続して雇用保険被保険者資格を有していること。
- 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額が、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、「休業開始時賃金日額」×「支給単位期間の日数」）。

$$\text{休業開始時賃金月額} = \frac{\text{休業を開始した日（通常は産前産後休業を開始した日）の前日から6か月の合計賃金}}{\underbrace{180}_{\text{休業開始時賃金日額}}} \times 30 \text{ 日分}$$

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

【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の事例



◆支給額◆

育児休業給付金の支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

(育児休業の開始から6か月経過後は50%)

です。

支給率が67%のときの育児休業給付金の上限額は301,902円、支給率が50%のときの上限額は225,300円です(令和3年8月1日改定)。

また、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。

(例) 休業開始時賃金月額が30万円の場合の支給額は…

育児休業給付金の額(休業終了日の属する支給単位期間以外の、支給日数が30日となる支給対象期間の場合)

- ① 支給単位期間中に育児休業期間を対象とした賃金が支払われていない場合
30万円×67%(50%)=20万1千円(15万円)
- ② 休業開始時賃金月額の13%(30%)超80%未満の育児休業期間を対象とした賃金が支払われた場合
30万円×80%(=24万円)から、支払われた賃金額を差し引いた額

※ 休業終了日の属する支給単位期間については、休業終了日までの日数を支給日数とし、これを休業開始時賃金日額に乗じて得た額を賃金月額にあてはめて、支給額を計算します。

◆パパママ育休プラス・支給対象期間の延長について◆

いわゆる「パパママ育休プラス制度」を利用し、父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすことを条件に、子が1歳2ヶ月に達する日の前日までの間、最大1年まで、育児休業給付金が支給されます。

また、保育所等における保育の実施が行われななどに該当する理由により、子が1歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

さらに、子が1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合、その子が2歳に達する日前までの期間も、育児休業給付金の支給対象となっています。

3 — 10 出生時育児休業給付

令和4年10月から、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が新設されます。

出生時育児休業は、分割して2回まで取得することができます。ただし、分割取得をまとめて申し出ることが必要です。

なお、出生時育児休業期間中は、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することもできます。

◆支給要件◆

- 1 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。
- 2 休業期間中の就業日数が、最大10日※（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること。

・ 出生時育児休業の取得期間が28日より短い場合は、その日数に比例します。

（例）14日間の休業→最大5日（5日を超える場合は40時間）

10日間の休業→最大4日（4日を超える場合は28時間）

[10日×10/28 = 3.57（端数切り上げ）→4日]

◆支給額◆

出生時育児休業給付金の支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

です。

支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

○令和4年10月1日以降の出生時育児休業と育児休業

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

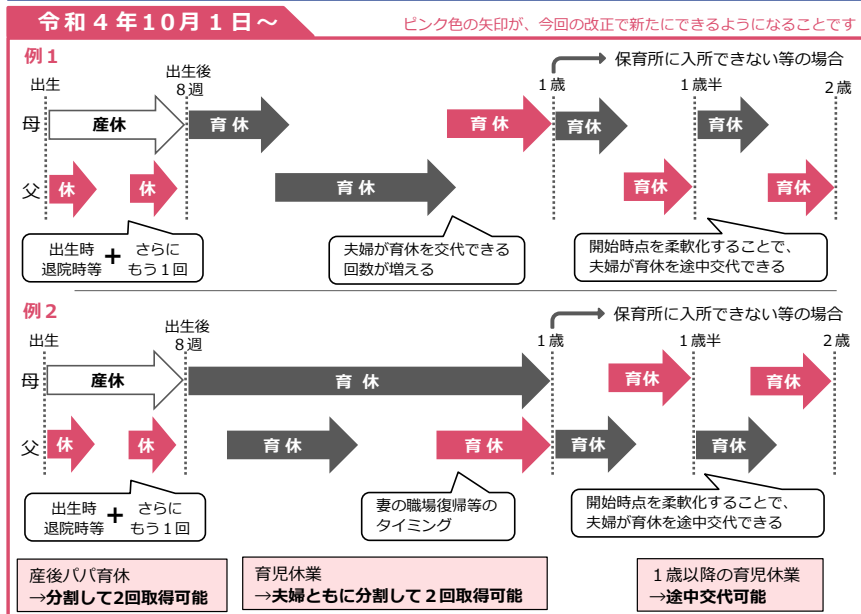
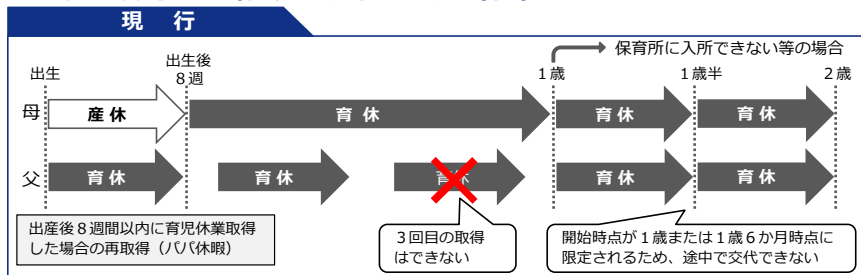
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間 休	6時間 休	休	4時間 休	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

（出所）厚生労働省パンフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」より

3-11 介護休業給付

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、休業期間中、「介護休業給付金」が支給されます。

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、介護休業を取得することができます。

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、93日を限度に最大3回まで分割して取得することができます。

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、介護休業は必ずしも有給とし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。

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について、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給付金を支給する制度です。

※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、その労働者の配偶者（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）、祖父母、兄弟姉妹、孫のいずれかです。

◆支給要件◆

介護休業給付金は、介護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）の支給額を計算して支給します。介護休業給付金の対象となる1回の介護休業期間は最長3か月ですので、給付金の支給対象は、1回につき最大3支給単位期間となります。介護休業を分割取得する場合には、分割支給となります。

介護休業給付金の支給に関しては、次の要件を全て満たしていることが必要です。

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及び高年齢者被保険者で、「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、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上）の「完全月」が12ヶ月以上あること。
 - ・ 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4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ヶ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額の80%未満であること

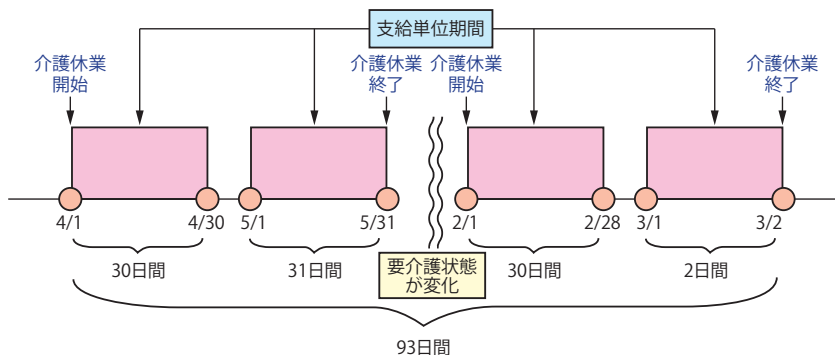
$$\text{休業開始時賃金月額} = \frac{\text{休業を開始した日の前日から6か月の合計賃金}}{180} \times 30 \text{日分}$$

休業を開始した日の前日から
6か月の合計賃金
180

休業開始時賃金月額
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



◆支給額◆

介護休業給付金の支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

です。

介護休業給付金の上限額は332,253円です（令和3年8月1日改定）。

また、介護休業中に賃金支払いがある場合に、その賃金が「休業開始時賃金日額 × 支給日数」の13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときには支給されません。

3-12 教育訓練給付

雇用保険からの給付には、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という制度があります。

雇用保険の給付には、労働者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とした教育訓練給付制度という制度があります。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が、自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定を受けている講座を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額を、ハローワークから支給するものです。

教育訓練給付は「一般教育訓練給付」と「専門実践教育訓練給付」に分かれており、雇用保険の支給要件期間や給付される額に違いがあります。

◆一般教育訓練給付◆

一般教育訓練給付は、受講開始日現在で雇用保険の支給要件期間が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、受講開始日時時点で被保険者でない方は、被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが1年以内（適用対象期間の延長が行われた場合は最大20年以内）であること、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被保険者（在職者）又は被保険者であった方（離職者）が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給されます。

支給額は、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額となります。ただし、その額が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。

◆専門実践教育訓練給付◆

専門実践教育訓練給付は、受講開始日現在で雇用保険の支給要件期間が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、2年以上）あること、受講開始日時時点で被保険者でない方は、被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが1年以内（適用対象期間の延長が行われた場合は最大20年以内）であること、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被保険者（在職者）又は被保険者であった方（離職者）が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給されます。

支給額は、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の50%に相当する額となります。ただし、その額が1年間で40万円を超える場合の支給額は40万円（訓練期間は最大で3年間となるため、最大で120万円が上限）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を修了した後、あらかじめ定められた資格等を取得し、受講修了日の翌日から1年以内に被保険者として雇用された方、又はすでに雇用されている方に対しては、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、すでに給付された訓練経費の50%と追加給付20%を合わせた70%に相当する額が支給されることとなりますが、その額が168万円を超える場合の支給額は168万円（訓練期間が3年の場合。2年の場合は112万円、1年の場合は56万円が上限）とし、4千円を超えない場合は支給されません。

ただし、平成29年12月31日以前に受講開始した専門実践教育訓練の支給額は、教育訓練経費の40%（追加給付20%を合わせた場合60%）となります。また、支給の上限額は、年間32万円（追加給付を合わせた場合、年間48万円）となります。

◆支給要件の照会◆

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。

◆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、明らかに入学料及び受講料以外に充てられる額を除き、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。

◆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。

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）とその人に扶養される家族（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。

ここでは、主として協会けんぽの制度を念頭に、健康保険の加入要件、保険料の算定、給付内容を中心に説明しますが、会社に新たに雇用された場合や退職した場合の取扱いや、近年拡大されつつある短時間労働者の加入要件など、労働相談で多く寄せられる項目についても、詳しく説明しています。

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)

4—1 健康保険の保険者

健康保険には、全国健康保険協会が保険者となってい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となっている組合管掌健康保険（組合健保）があります

◆健康保険の保険者は2つある◆

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、主として中小企業の社員が加入しています。

◆組合健保は独自の給付を行うことが可能◆

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。

4—2 適用事業所と被保険者

株式会社などの法人事業所を含む、ほとんどの事業所は、健康保険法の強制適用事業所となっています。そこで常用で使用される人は原則的に被保険者となります。また現在、短時間労働者の適用拡大も進められています

◆（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、事業主を含め、従業員を1人でも使用する場合、健康保険法の適用事業所となり、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所も適用事業所となり、健康保険に加入することが義務付けられています。

一方、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、適用事業所と同じ適用を受けることとなります。

健康保険に加入するときには、厚生年金保険とセットで加入するのが原則ですが、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となります。また、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。

◆適用事業所に「使用される者」とは◆

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、社会保険加入資格を満たせば（次表①（一般）被保険者参照）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。

◆健康保険の被保険者の種類◆

健康保険の被保険者には、適用事業に使用される一般の被保険者と日雇特例被保険者に加え、一定の資格を有する人が希望により個人加入できる任意継続被保険者などがあります。

被保険者の種類	内 容
①（一般）被保険者	(1) 1週の所定労働時間および1か月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上である者。 (2) 1週の所定労働時間が20時間以上、賃金月額8.8万円以上などの条件を満たしている短時間労働者。
②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。
③任意継続被保険者	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。
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。

◆健康保険の（一般）被保険者になる人は◆

健康保険の被保険者となるかどうかは、正社員・契約社員・パートタイマーなどの雇用区分ではなく、それぞれの労働者の具体的な労働条件で決まります。

(1) 事業所と常用的使用関係にある場合

1週の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上である者を指します。パートタイマー・アルバイト等の名称であっても、この条件を満たせば被保険者となります。

(2) 短時間労働者に対する適用拡大

上記の基準を満たさない者についても、平成 28 年 10 月以降、特定適用事業所に勤務する短時間労働者が、新たに社会保険の適用対象になりました。具体的な要件は下記の通りです。また、平成 29 年 4 月から、社会保険加入について労使で合意した事業所についても適用が拡大されています（下記⑤ (b)）。

① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること

「所定労働時間」の考え方は、就業規則や労働契約書により、その人が通常の週に勤務すべき期間をいい、雇用保険の取扱いと同じです。月給や年俸制の場合には一定の算定方法で換算します。

② 雇用期間が 1 年以上見込まれること

具体的には次の場合が該当します。

- ・ 期間の定めがなく雇用される場合
- ・ 雇用期間が 1 年以上である場合
- ・ 雇用期間が 1 年未満であるが、雇用契約書に契約が更新される旨又は更新される可能性がある旨が明示されている場合（※ 1）
- ・ 雇用期間が 1 年未満であり、雇用契約書に契約が更新される旨が明示されていないが、同様の雇用契約で 1 年以上更新された実績がある場合（※ 2）
- ・ 上記※ 1・※ 2 のいずれかに該当するときであっても、労使双方により 1 年以上雇用しないことについて合意しているときは、雇用期間が継続して 1 年以上見込めないこととして取り扱います。

※令和 4 年 10 月 1 日から、雇用期間が 1 年以上見込まれることとの条件は撤廃されます。ただし、後記の「健康保険の適用除外となる人」（契約期間が 2 か月以内で定められた期間を超えて使用されることが見込まれない労働者など）に該当する場合は、適用対象となりません。

③ 賃金の月額が 8.8 万円以上であること

週給・日給・時間給を月給に換算したものに、各種手当等を含めた所定内賃金の額で比較します。ただし、賞与や時間外賃金、通勤手当など、除外対象となる賃金が定められています。

④ 学生でないこと

大学・高等学校・専修学校・各種学校（修業年限 1 年以上の課程に限ります）等に在学する生徒又は学生は適用対象外です（雇用保険の取扱いと同様）。ただし、大学の夜間学部や高校の夜間定時制、休学中の方などの例外があります。

⑤ 「特定適用事業所」に勤めていること

「短時間労働者」のうち、(a) または (b) の「特定適用事業所」にお勤めの方が、社会保険の適用対象となります（国および地方公共団体に属する事業所は全てが対象です）。

(a) 被保険者数 501 人以上※の企業に属する事業所

同一事業主の適用事業所の被保険者の合計が1年で6か月以上、500人を超えることが見込まれる場合には、特定適用事業所として、短時間労働者の適用拡大の対象となります。

※令和4年10月1日から100人超、令和6年10月1日から50人超と段階的に適用される事業所が拡大されます。

(b) 厚生年金保険の被保険者数 500 人以下の企業に属する事業所で、 労使合意を行った事業所

同意対象者の2分の1以上と、事業主との間で、「短時間労働者」が社会保険に加入することについて合意することが必要です。

同意対象者とは、厚生年金保険の被保険者、70歳以上被用者および短時間労働者を指します。同意対象者の過半数で組織する労働組合と結んだ合意書を作成し年金事務所に届ける必要がありますが、そのような労働組合がなければ、同意対象者の過半数を代表する者の同意書または同意対象者の2分の1以上の同意書が必要とされています。

◆健康保険の被保険者にならない人は◆

適用事業所に使用される人のなかには、健康保険の適用が除外される人もいます。季節的な雇用や学生アルバイトが具体的な事例になりますが、これら適用除外となる人のなかには、他の保険が適用になる場合や、適用除外申請をしない限り日雇特別被保険者の適用を受ける場合があります。

健康保険の適用除外となる人（他の保険が適用になる人）

1 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。

2 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ので、国民健康保険に加入することになります。

3 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で使用される者は、健康保険の被保険者から適用除外されおり、国民健康保険に加入します。

4 後期高齢者医療の被保険者

75歳以上の方など、後期高齢者医療の被保険者等は、健康保険の被保険者になりません。

5 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、医師や建設関係従事者が加入できる国民健康保険組合（国保組合）の被保険者であるべき期間に限ります。

健康保険の被保険者にならない人・一定の要件を満たすと被保険者になる人

下記に該当する者は、健康保険の（一般）被保険者にはなりませんが、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。

1 臨時に使用される者（日雇特例被保険者としての適用を受ける者）

臨時に使用される者とは、下記①、②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。

① 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。

② 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。（令和4年10月1日からは、「契約期間が2か月以内で定められた期間を超えて使用されることが見込まれない者」となります。）

2 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は、健康保険の被保険者となります。

3 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は健康保険の被保険者となります。

※ 健康保険被保険者適用除外承認申請について

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ができます。

- ・ 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

◆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。

4—3 被扶養者

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）にも給付が行われます。

ただし、被扶養者となるには、年収を含めた、いくつかの要件を満たす必要があります。

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）も健康保険の給付の対象となっています。ここでいう「被扶養者」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。

年収の多い者の被扶養者とするのが原則ですが、夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、届出により年間収入の少ない方の被扶養者として認められる場合があります。

◆「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、孫及び兄弟姉妹、③父母、祖父母、曾祖父母です。

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、②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。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）と範囲が違います。

◆被扶養者になるための年収要件◆

認定対象者の年収（見込み）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。

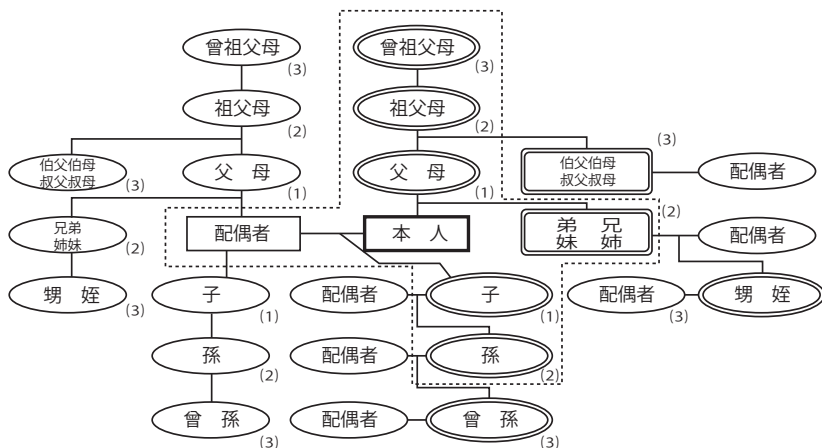
また、被保険者の年収の2分の1以上であっても、130万円未満である場合に、被保険者の収入によって生計を維持されていると認められれば被扶養者となる場合もあります。

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。

ただし、上記の基準により被扶養者の認定を行うことが実態と著しくかけ離れており、かつ、社会通念上妥当性を欠くこととなると認められる場合には、その具体的な事情に照らし健康保険組合等が最も妥当と認められる認定を行うこととなります。

例えば、過去1年間の収入が、昇給や一時的な勤務時間の増加等の一時的な事情で、その1年間だけ上昇して結果的に130万円以上となってしまったような場合は、健康保険組合等に相談してください。

【被扶養者の範囲】



 生計維持のみ それ以外は、同一世帯及び生計維持が必要
 は血族 は姻族

- ・点線外の者が被扶養者になるには被保険者との同一世帯および生計維持関係が必要であるが、点線内の者は生計維持関係のみでよい。
- ・（ ）内の数字は親等を表わす。

◆被扶養者の国内居住要件◆

令和2年4月1日から、被扶養者として認定されるためには、国内に居住していることが要件とされました。

住民票が日本国内にある場合が国内居住とされます。

また、日本国内に住所がない場合も、外国に留学する学生や外国に赴任する被保険者に同行する家族等、一時的な海外渡航を行う人等、日本国内に生活の基盤があると認められる人は国内居住要件の例外とされます。

4—4 健康保険への加入と脱退

社員を雇ったときには、雇い入れた日から社会保険に加入させなければいけません。たとえ試用期間であっても、雇用関係が成立しているのであれば同様です。

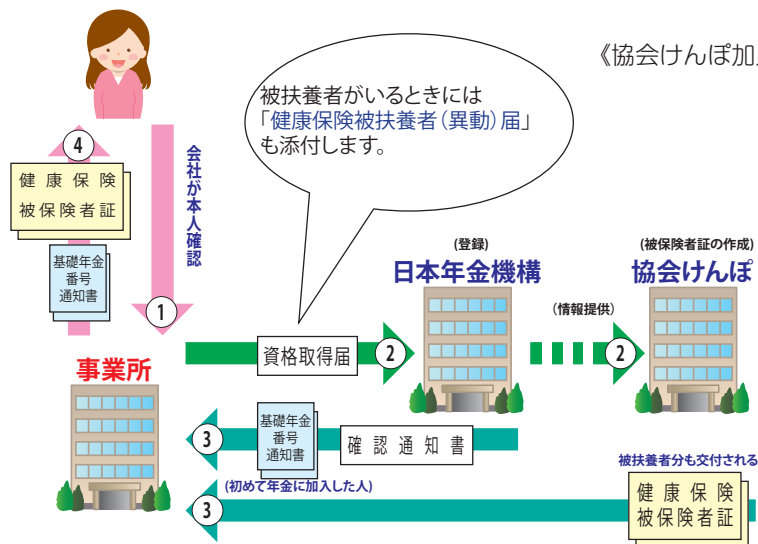
◆被保険者資格取得手続きのながれ◆

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、被保険者となってから5日以内に、日本年金機構に、「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。

また事業主は、「資格取得届」を提出する際、その方にご本人確認を確実に行わなければならないこととされ、氏名・生年月日・性別・住所・マイナンバー又は基礎年金番号を確認の上、「資格取得届」に記入します。

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」を日本年金機構に提出すると、日本年金機構では記録を確認する作業が行われます。

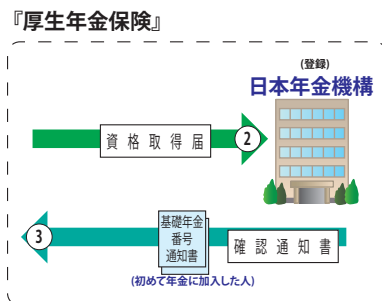
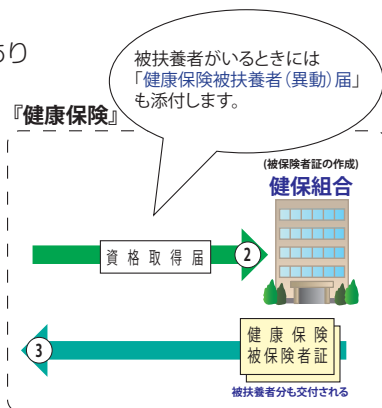
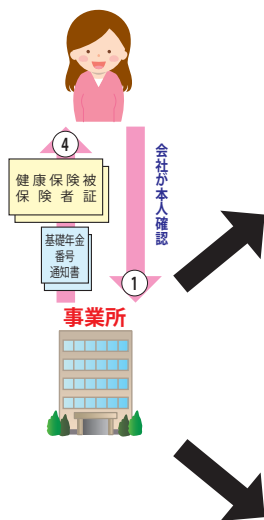


確認後、事業主には、日本年金機構から「健康保険・厚生年金保険資格取得確認および標準報酬決定通知書」が郵送されてきます。初めて年金制度に加入した人については基礎年金番号通知書（令和3年3月までは年金手帳）が交付されます。

また、日本年金機構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。

《健保組合加入の場合》

・・・健保によっては一部例外あり



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日本年金機構に提出され、日本年金機構では記録を確認する作業が行われます。確認後、事業主には日本年金機構から「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基礎年金番号通知書が交付されるので事業主は「健康保険被保険者証」と「基礎年金番号通知書」を本人に渡します。

◆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、日本年金機構（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。

◆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。

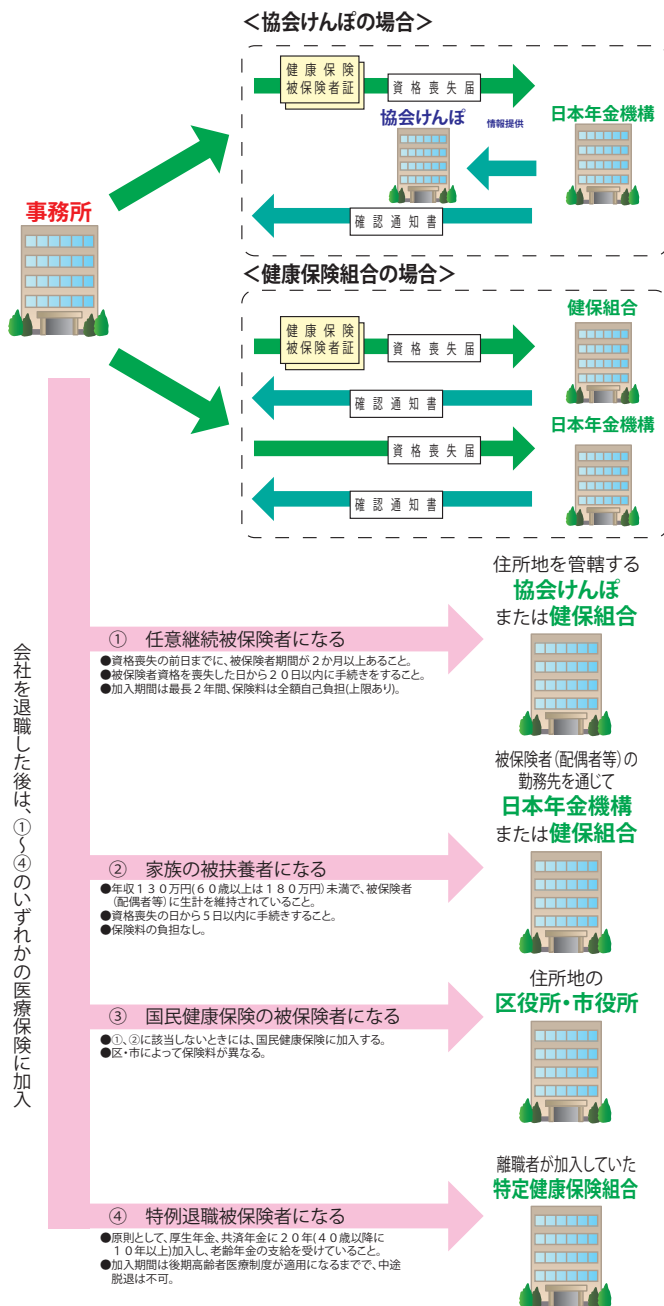
その際には、事業所への在籍を証明するもの（給与明細、健康保険証、社員証、源泉徴収票などあるものすべて）と印鑑を持って、最寄りの年金事務所（又は健康保険組合）に相談してください。

◆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。

【被保険者資格喪失手続きのながれ】



4—5 健康保険料は月単位で納付

同じ月の間に健康保険の資格取得・喪失を行うと、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ケースがあります。

加入期間が短くても日割り計算がされないため、かなりの出費になる可能性があるため注意が必要です

健康保険料の納付は月単位で行われ、日割計算して納付することはありません。

健康保険料は、被保険者資格を取得した日の属する月から納付することになっています。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か月分の健康保険料を徴収することが認められています。

健康保険料は、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控除し、事業主負担分と合算した保険料を、日本年金機構又は健康保険組合へ納付します。

事業主が控除できるのは前月分（前月の1日から末日まで）の保険料ですが、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。

◆月途中の入社・退職の具体例◆

労働者が月の途中で入社・退職する場合には、保険料の額や納め方が大きく変わってくる場合があります。

特に、退職日を月の途中にすると、退職月の健康保険料がかからず得だと考えられがちですが、その場合に注意すべき点として、以下の点があります。

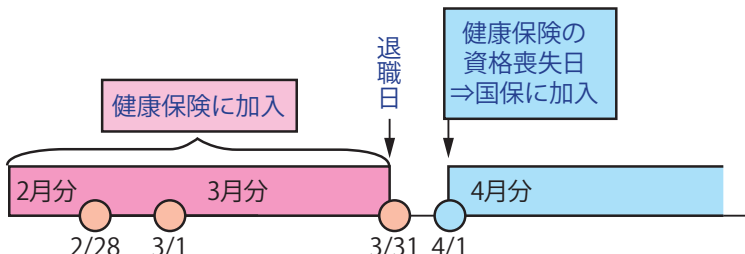
- ① 退職しても、引き続き何らかの公的保険に加入しなければならない。
- ② 月末以外の日に退職すると、厚生年金保険の被保険者期間が変わってくる。

【入社日・退職日ごとの具体例】

退職日等を定めるに当たって、上記の注意点と併せて参考にしてください。



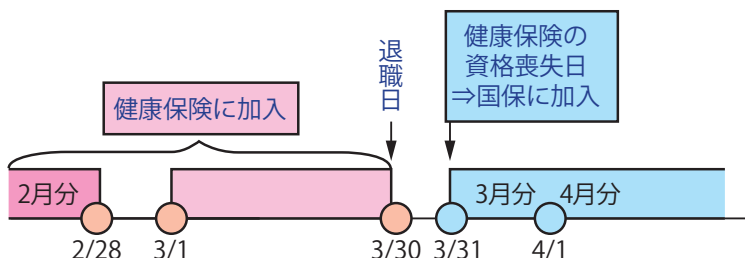
【例1】 3月31日付で退職し、4月から国民健康保険に加入したとき



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、健康保険料を納める必要があるのは3月分までである。

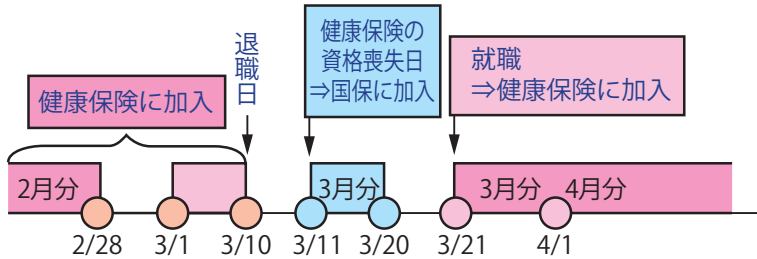
なお、この事例では、4月から国民健康保険に加入することとしているが、一定の要件を満たせば、親族の被扶養者となることも可能である。この場合には、4月以降、医療保険の保険料を負担する必要はなくなる。

【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。）。

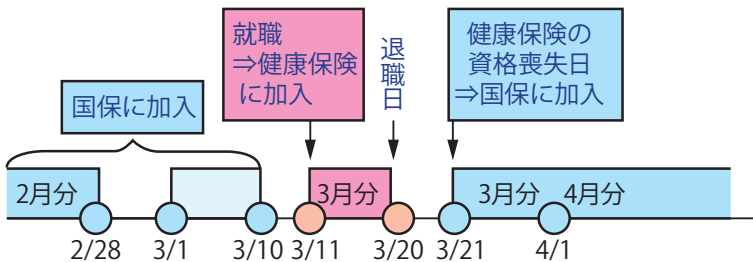
(例3) 3月10日付で退職し、11日から20日までは無職、21日から再就職したとき



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。

(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



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。

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。

厚生年金については、資格を取得した月にその資格を喪失し、同月に国民年金の被保険者の資格を取得した場合は、厚生年金保険料の納付は不要であり、国民年金保険料を納めることとされている。

4—6 標準報酬月額と健康保険料の決定

健康保険料は「標準報酬月額」と「標準賞与額」をもとに算定されます。保険料は原則的に1年間固定ですが、産前産後・育児休業等の期間中は、保険料が免除となる制度もあります

◆標準報酬月額と標準賞与額◆

健康保険料は、標準報酬月額と標準賞与額をもとに算出されます。

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。ここでいう報酬とは、通貨払い・現物払いを問わず、労働の対価として受けるすべてのものを指します。役職手当・家族手当などの各種手当だけでなく、時間外手当や通勤手当も報酬に含まれるので注意が必要です。また、食事・住宅や自社製品などの現物支給についても、報酬に含まれます。一方、標準賞与額の算定の基礎となる賞与については、ここでいう報酬には含まれません。

被保険者の「報酬月額」を算出する際には、週給・日給・歩合給など、支給形態が違っていても、全て月給に換算します。

標準賞与額とは、賞与（労働者が労働の対償として受けるもののうち、3か月を超える期間ごとに受けるもの）の金額から、千円未満を切り捨てたものです。賞与についても、ボーナス、期末手当、年末手当、勤勉手当などの名称や通貨払いかどうかには関わらず、年間3回以下の支給のものすべてが対象となります。

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）573万円、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。

◆標準報酬月額の設定方法◆

標準報酬月額は、新たに被保険者となったときを除き、毎年7月に行われる「定時決定」で決められます。ですから、継続雇用されている人については、毎月の賃金に多少の増減があっても、原則的に1年間同じ保険料となります。しかし、例外として、固定的賃金が大幅に変わったときには一定の手続きにより改定することが定められています。

つまり、標準報酬月額は、次の4つの方法で決められることになっています。

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。ただし、業務の性質上、4月～6月の報酬額が、例年他の月と比べて著しく異なる場合には特例があります。

③随時改定

①及び②により標準報酬月額が決定しても、年の途中で固定的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、固定的賃金の変更後4か月目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。

また、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。

◆健康保険の保険料率◆

健康保険の保険料は、それぞれの被保険者の標準報酬月額に保険料率を乗じて算出され、被保険者と事業主が折半して負担します。

協会けんぽの保険料率（一般保険料率）は、医療給付や保健事業に充てられる基本保険料率と、後期高齢者支援金や前期高齢者納付金等に充てられる特定保険料率の合算となっています。このうち特定保険料率は全国一律ですが、基本保険料率については都道府県ごとに定められています。

令和4年3月分からの東京都の単位保険料率は、1000分の98.1ですが、40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者については、健康保険料に介護保険料が上乘せされます。令和4年3月分からの介護保険料率は、全国一律で1000分の16.4で、これも被保険者と事業主で折半します。

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

◆任意継続被保険者の保険料◆

健康保険の被保険者期間が2か月以上ある方については、離職後に2年間任意加入できる、任意継続の制度があります。

以前は、任意継続を選択すると、原則として2年間は被保険者の意思による脱退はできませんでしたが、令和4年1月1日からは、被保険者が希望した場合、任意脱退が可能となりました。

任意継続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となります。

任意継続被保険者の保険料の計算は、①資格喪失時点における標準報酬月額、②保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のいずれか低い方を基礎にします。

令和4年1月1日から、健康保険組合（協会けんぽは含まれません。）の規約により①のみと定めることも可能となったため、健康保険組合に加入している方は、確認した方がよいでしょう。

協会けんぽの場合、令和4年度においては、退職時の標準報酬月額が30万円を超えていたときには、標準報酬月額は30万円となり、これに保険料率をかけて計算します。また、40歳から64歳までの介護保険第2号被保険者に該当する方については、これに全国一律の介護保険料率1.64%が加わります。

◆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、多胎妊娠の場合は産前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。

令和4年10月1日以降に開始する育児休業等については、同月内に14日以上
の育児休業等を取得した場合には、当該月の保険料も免除されます。

一方、賞与に係る保険料については、1月を超える育児休業等を取得している
場合に限り免除されることとなります。

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も不利になることはありません。

また、休業の場合だけでなく、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、養育特例の申請により、年金の受給において不利にならないよう、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ます。

4—7 病気や怪我をしたときに受けられる給付

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、診察や調剤等にかかった医療費の7割を健康保険が負担します。

さらに、自己負担が高額となった場合には、高額療養費の制度もあります。

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、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。

また、診察や調剤のほかにも様々な給付があります。

◆給付内容◆

○保険医療機関で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、ただし平成26年3月末までに70歳に達した人は1割とする特例あり）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。

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（協会けんぽ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。

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られ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。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。

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（P 128）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460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370円を自己負担し、残りが入院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。

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)

被保険者の所得区分	自己負担限度額	多数該当 (4か月目以降)の 自己負担限度額
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 円以上の人が 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。ただし、70 歳以上の人については別の計算方法によります。

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

$$80,100 \text{ 円} + (200,000 \text{ 円} + 150,000 \text{ 円} - 267,000 \text{ 円}) \times 1\% = 80,930 \text{ 円}$$

したがって、高額療養費として払い戻される額は、

$$(60,000 \text{ 円} + 45,000 \text{ 円}) - 80,930 \text{ 円} = 24,070 \text{ 円}$$

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。

※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回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・緊急的が必要あり、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—8 傷病手当金

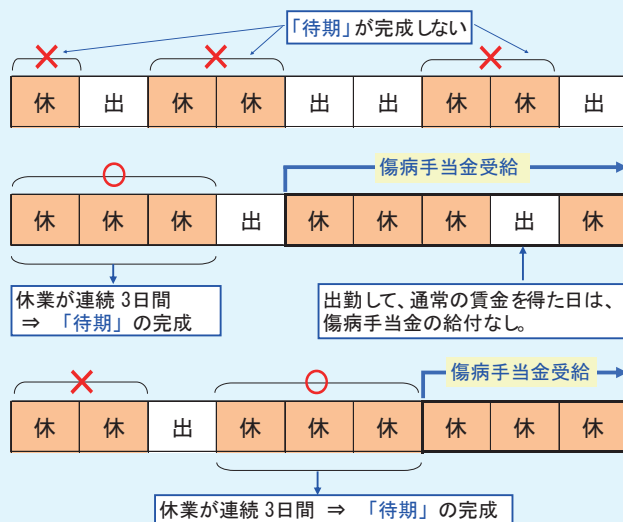
傷病手当金は、病気や怪我のために働けなかったときに、健康保険から一定の補償が行われる制度です。標準報酬の3分の2に相当する額が、支給期間の通算で1年6か月支給されます。

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賃金の一部減らされたり、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。

○休業が3日間連続すれば「待期」が完成する



令和4年1月1日から、支給期間の通算で1年6か月支給されます。令和2年7月1日以前に支給が開始された傷病手当金については、支給開始日から暦日で1年6か月の間支給されます。

現行の傷病手当金の支給期間

	療養期間		療養期間		療養期間	
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	不支給

← 1年6か月 →

※支給開始日から起算して1年6か月経過後は不支給

改正後の傷病手当金の支給期間

	療養期間		療養期間		療養期間	
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	支給

通算1年6か月

※支給開始日から通算して1年6か月まで支給

(出所) 厚生労働省リーフレット「令和4年1月1日から健康保険の傷病手当金の支給期間が通算化されます」より

◆**給付内容**◆

支給される傷病手当金の金額は、1日あたり直近12か月の標準報酬月額の前年4月の平均額の30分の1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。

支給開始日の以前の期間が12ヵ月に満たない場合は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ア 支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- イ 標準報酬月額の平均額（当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額）

30万円（支給開始日が平成31年4月1日以降の方）

なお、標準報酬月額と、実際の賃金日額とは必ずしも一致しないので注意が必要です。

◆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、通算で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となります。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。

◆受給している途中で退職した場合は◆

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。

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—9 出産にかかる給付

出産した場合、健康保険から、産休期間中の賃金補填として一時金が支給されます。また、妊娠・出産は病気でないため健康保険は適用されませんが、帝王切開を行ったり、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。

◆出産手当金◆

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、**直近 12 か月の標準報酬月額**の平均額の **30 分の 1 の 3 分の 2 相当額**です。

支給開始日の以前の期間が 12 ヶ月に満たない場合は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ア 支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- イ 標準報酬月額の平均額（当該年度の前年度 9 月 30 日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額）

30 万円（支給開始日が平成 31 年 4 月 1 日以降の方）

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。

◆出産育児一時金◆

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。

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。

◆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。

◆治療として健康保険の対象となる場合もある◆

通常の妊娠・出産は、健康保険の対象となる治療にあたりませんが、合併症や帝王切開、切迫早産など、健康保険が適用される場合もあります。

4—10 埋葬したときの給付

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。

4—11 第三者行為によって病気や怪我をしたとき

自動車事故など第三者行為によって受けた傷病であっても、一時的に保険診療を受けることが可能です。保険者が負担した医療費は、あとで保険者から加害者に請求されます。

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うかもしれません。

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」に事故証明書を添付し、また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、保険者としては、本来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。

健康保険における、第三者行為による傷病の取扱いは、労災保険における取扱い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、法人事業所に勤める会社員や、公務員及び私立学校教職員を主な対象としたものが厚生年金保険です。厚生年金保険は、国民年金に上乘せす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 全ての人が入る国民年金のあらまし

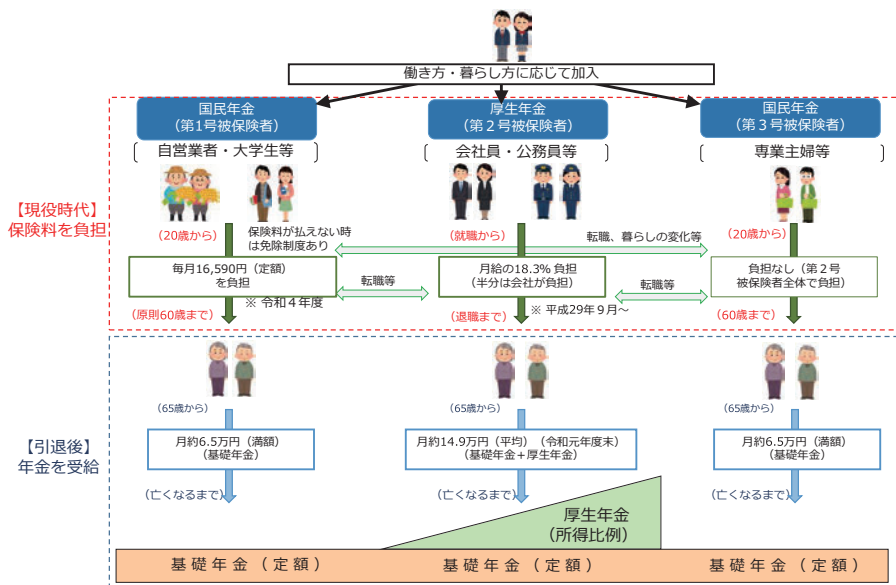
日本国内に住んでいる全ての人には、国民年金の加入が義務付けられています。

厚生年金に加入している人は、自動的に国民年金の第2号被保険者になり、扶養される配偶者は第3号被保険者になります。

◆国民年金の被保険者について◆

日本国内に住んでいる20歳以上の全ての人には、国民年金に加入することが義務付けられています。

すでに説明したとおり、国民年金の被保険者には、第1号から第3号までの3種類があります。被用者として厚生年金保険に加入している人も、同時に、第2号被保険者として国民年金にも加入することになります。



(出所) 厚生労働省パンフレット「年金制度のポイント」より

◆老齢基礎年金をもらうには10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及び「カラ期間」（下記参照）なども含めて、原則として10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）」	}	が、合わせて10年 あることが必要です
+		
「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）		

- ※ 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、10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」に含まれます。
- ※ 一部免除の期間については、減額された保険料を納めた期間であることが必要です。

○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10年に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こと及び、昭和 61 年 3 月 31 日までに脱退手当金を受けた場合に限る）
- 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◆

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 10 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受給権を確保する 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。

保険料を納付した期間が足りていなくても、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、注意が必要です。

◆国民年金の保険料◆

令和元年度以降は、月額 17,000 円に毎年度の保険料改定率を乗じた額となっています。令和 4 年度の保険料は月額 16,590 円です。

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。

◆保険料の免除と納付猶予◆

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。

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に算入されます。

○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128万円以下の場合には、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。

○国民年金第1号被保険者の産前産後休業期間の保険料免除（産前産後免除）

出産の予定日の前月（多胎妊娠の場合は3か月前）から出産予定月の翌々月までの期間の保険料が免除されます。また免除期間（産前産後免除期間）は保険料納付済期間に算入され満額が支給されます。

○ 50 歳未満の保険料納付猶予特例制度

(平成 28 年 7 月より令和 12 年 6 月末までの時限措置)

国民年金の第 1 号被保険者のうち、50 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場合、申請を行い承認されれば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、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。

○新型コロナウイルス感染症の影響による減収を事由とする保険料免除等

令和 2 年 2 月以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により収入が減少し、令和 2 年 2 月以降の所得等の状況から見て、当年中の所得の見込みが、現行の国民年金保険料の免除等に該当する水準になることが見込まれる場合、国民年金保険料の免除・猶予、学生納付特例を受けることができます。詳しくは、日本年金機構にご相談ください。

○猶予納付の制度を利用するメリット

国民年金は、老後の生活を保障するだけでなく、障害や死亡に対する保障もありますから、若いときにこれらの事故のあった場合にも、保障が受けられます。

猶予納付の制度を利用するメリットとして、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ますし、また、その後納付が可能となった時に追納できる制度もありますので、そのことによって、老後に受け取る給付額を増やすこともできます。

◆ 「上乗せ年金」としての厚生年金◆

厚生年金保険の加入手続を行うことで、同時に国民年金にも加入することになるため、会社等に勤務していれば、20 歳未満でも国民年金に加入していることとなります。また、厚生年金に加入している第 2 号被保険者に支給される老齢年金については、それぞれの制度によって計算された金額が合算されて支給されることとなります。

具体的には、国民年金では保険料を納めた期間や加入者であった期間等が 10 年以上ある人が 65 歳になったときに、保険料納付済期間に応じた老齢基礎年金が支給されます。そのため、退職後に支給される老齢基礎年金の支給額には、学生時代や自営業者であった期間も反映されることとなります。もちろん、在職中に厚生年金に

加入していた期間も、国民年金に反映します。

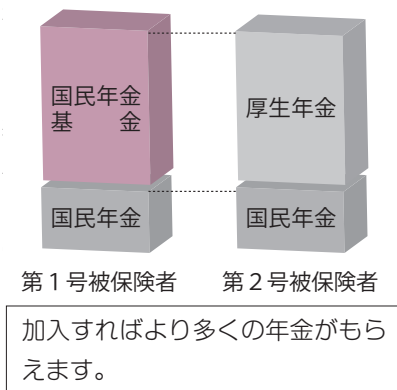
厚生年金の保険料は給与・ボーナスに決まった定率を掛けた額となり、その半分は事業主が負担し、残りの半分は本人の給与・ボーナスから天引きされます。厚生年金では、保険料や年金支給額も給与と所得に比例して決まる報酬比例制となっているため、給与所得が高く、保険料納付済期間が長いほど年金額が高くなります。

◆第1号被保険者のための国民年金基金◆

国民年金に上乗せして厚生年金に加入している会社員等の給与所得者と、国民年金だけにしか加入していない自営業者などの国民年金の第1号被保険者とは、将来受け取る年金額に大きな差が生じます。

この年金額の差を解消するため、加入は任意ですが、国民年金の第1号被保険者の老後の所得保障の役割を担うための上乗せ年金として、国民年金基金制度があります。

国民年金基金制度は、国民年金法の規定に基づく公的な年金であり、国民年金（老齢基礎年金）とセットで、自営業者など国民年金の第1号被保険者の老後の所得保障の役割を担うものです。



◆保険料の督促状を放置しておいたらどうなるのか？

国民年金保険料は被保険者の意思による自主納付が基本であり、納付対象月の翌月末日までに納付しなければなりません。

納期限までに保険料が納付されない場合、納付勧奨を実施しますが、保険料を支払う能力がありながら、たび重なる納付勧奨を実施しても保険料を納付する意思がない場合は、被保険者及び連帯納付義務者（配偶者、世帯主）に督促状を送付します。

督促状による督促を受けた方が、指定の期限までに保険料を納付しない場合は、国税徴収法等に基づく滞納処分により、滞納者の意思に関わりなく、強制的に保険料を徴収します。

保険料の未納が続くと、将来の老齢年金が少なくなり、病気や事故で障害状態になっても障害年金を受給できない場合があります。保険料の納付が経済的に困難の場合は、保険料の免除を申請してください。

5—2 厚生年金保険の保険者

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）は政府（厚生労働省）及び厚生年金基金です。また、政府は、厚生年金保険の一連の業務運営について、日本年金機構に委任・委託しています。

◆政府管掌の厚生年金保険は日本年金機構が運営◆

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）は政府（厚生労働省）及び厚生年金基金です。

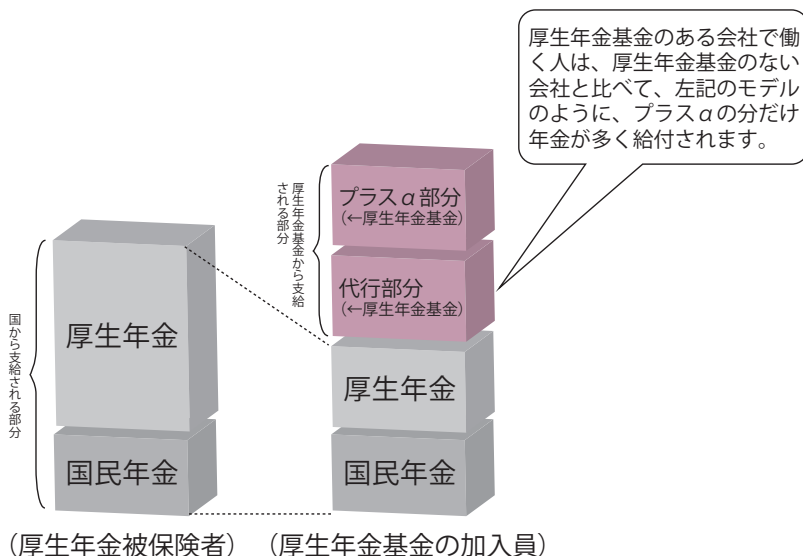
政府管掌の厚生年金保険については、平成 22 年 1 月以降、公的年金にかかる一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等）について、国（厚生労働大臣）から委託・委任をうけた日本年金機構が担っています。日本年金機構には、本部および出先機関としての年金事務所が設置されています。厚生年金に関する基本的な手続きは、この年金事務所が窓口になっています。

◆会社が厚生年金基金に加入しているとき◆

厚生年金基金とは、厚生年金保険の適用事業所の事業主と、その適用事業所に使用される被保険者で構成される特別法人です。例えば単独事業所の場合には常時 1000 人以上の従業員がいるなど、一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認可を受けて設立されています。

厚生年金基金は、厚生年金保険の老齢厚生年金（報酬比例部分）のうち、基金加入員期間にかかる部分の年金給付など、国が行う年金事業の一部を代行します。さらに、国の代行部分に独自の上乗せ給付（プラスアルファ分）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。

厚生年金基金加入員の厚生年金保険料率は、基金ごとに異なります。



◆公務員や私立学校教員の場合は◆

平成 27 年 10 月 1 日に「被用者年金一元化法」が施行されました。それまで共済年金制度に加入していた公務員及び私立学校教職員が、厚生年金制度に加入し、同時に報酬比例部分の年金も厚生年金に統一されるなど、二つに分かれていた被用者の年金制度が統一されることになりました。

ただし、年金制度の運営に関しては、これまで通り、公務員及び私立学校教職員が加入する、各職域の共済組合が行っています。

5—3 厚生年金保険の適用事業所と被保険者

厚生年金保険の適用事業所、被保険者資格の取扱いは健康保険と同じです。ただし、70歳以上の方など、一部制度が異なる場合があります。

◆適用事業所・被保険者資格は原則的に健康保険と同じ◆

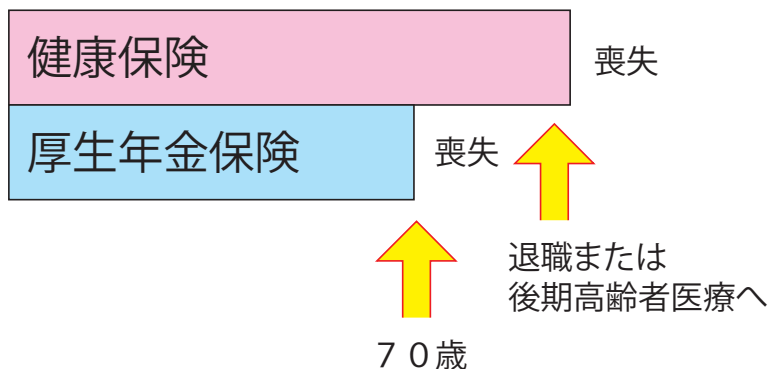
健康保険法の適用事業所は、同時に、厚生年金保険の適用事業所でもあります。また、健康保険と同様に、適用事業所に「常時」使用される者は、事業主や従業員の意思にかかわらず、原則的には被保険者となります。パート労働者などの取扱いについても同様です。

そのため、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することになります。

◆厚生年金保険の被保険者資格は70歳まで◆

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。

ただし、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10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。



5—4 厚生年金保険料

厚生年金保険の保険料は、健康保険と同様、標準報酬月額をもとに算出されます。納付は月単位となっており、日割計算はありません。

◆厚生年金保険料の計算◆

厚生年金保険料は、健康保険料と同様、標準報酬月額及び標準賞与額に保険料率を乗じて算出します。ただし、健康保険・厚生年金では、標準報酬月額及び標準賞与額の上限・下限が異なっているため、同じ報酬月額・賞与額であっても、両制度における標準報酬月額及び標準賞与額は一部異なります。

厚生年金保険の保険料率は1000分の183で、保険料は、被保険者と事業主とで折半して負担します。ただし、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。

平成16年の年金制度改正で「保険料水準固定方式」が決められ、平成29年9月以降は保険料率を固定することになりました。そのため、厚生年金保険料率は、平成16年10月より毎年1000分の3.54ずつ引き上げられてきましたが、現在は1000分の183で固定されています。

産前産後休業及び育児休業期間中の厚生年金保険料については、健康保険料同様、事業主の申し出により、被保険者負担分、事業主負担分ともに免除されます。

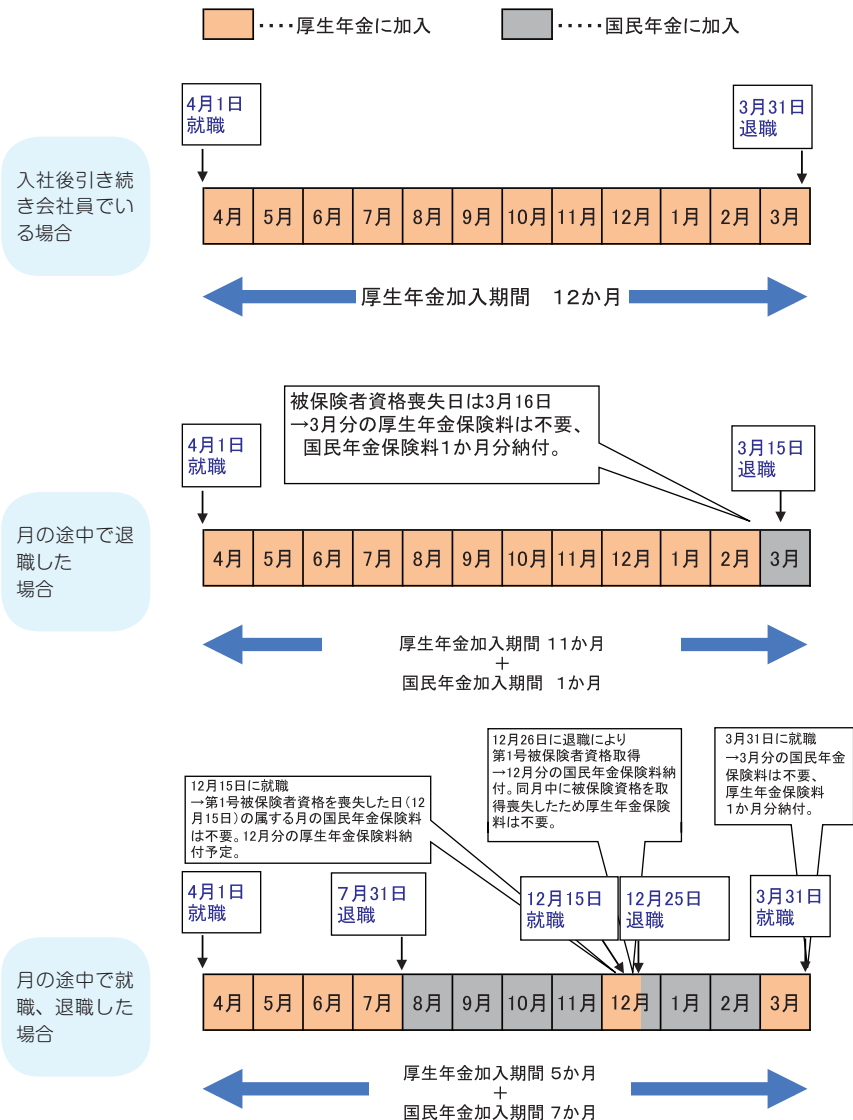
令和4年10月1日以降に開始する育児休業等については、同月内に14日以上
の育児休業等を取得した場合には、当該月の保険料も免除されます。

一方、賞与に係る保険料については、1月を超える育児休業等を取得している
場合に限り免除されることとなります。

◆厚生年金保険料は月単位で納める◆

厚生年金保険料は、被保険者と事業主の負担分をあわせて事業主が納付します。

保険料の納付は1か月単位となっており、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が納付期間です。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。



※ 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ので、退職後は速やかにお住まいの市区町村役場で手続きを行う必要があります。

5—5 老齢年金

厚生年金の加入者に対しては、老後の生活保障のために、国民年金から老齢基礎年金が、厚生年金から老齢厚生年金がそれぞれ支給されます。

◆老齢基礎年金と老齢厚生年金◆

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が、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。

◆年金の請求◆

年金は、受給資格期間を満たしたからといって、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。

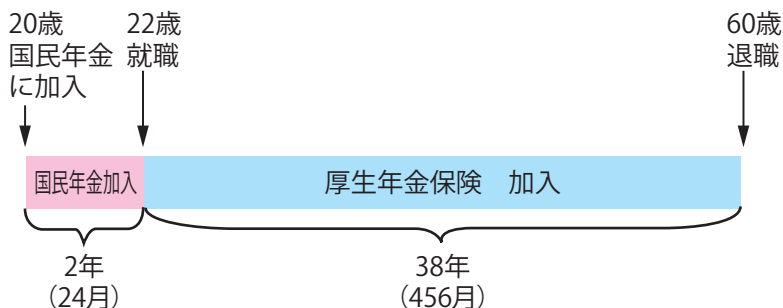
日本年金機構で受給資格が確認できる人には、受給開始年齢または65歳の誕生日の約3か月前に、日本年金機構から「年金請求書（国民年金・厚生年金保険老齢給付）」が届きます。必要事項を記入し、その他の必要書類を添えて、国民年金の第1号被保険者の期間のみの方は住んでいる市区町村役場の年金担当課、又はお近くの年金事務所等へ、支給開始年齢の誕生日の前日以降に提出します。

年金を受け取る権利の時効は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、生年月日によっては65歳になる前から「特別支給の老齢厚生年金」が支給される場合があるので、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（1） 老齢基礎年金◆

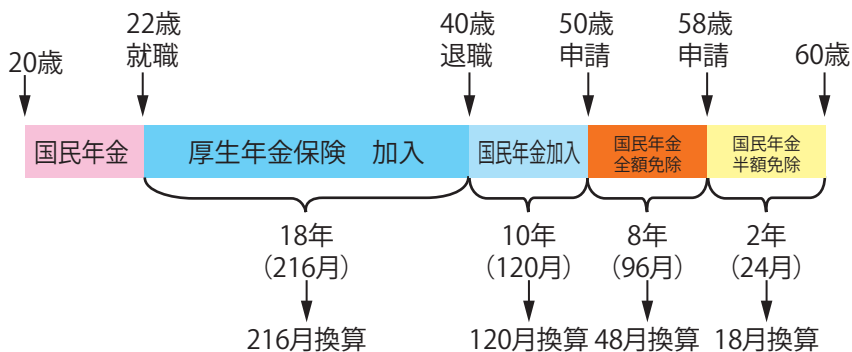
○老齢基礎年金の仕組み

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10年以上あれば受給資格が得られ、65歳から支給されます。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。



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、満額が支給となりますが、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、平成21年4月以降に保険料が全額免除された期間は2分の1換算、半額免除を受けた期間は4分の3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の額

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の満額の金額は、令和4年度については、780,900円に改定率0.996を乗じた777,800円となっています。また、未納期間や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。

$$777,800 \text{円} \times \frac{\text{保険料納付済月数} + \frac{\text{免除月数} \times \text{免除の種類と免除された時期に応じ} 1/3 \sim 7/8}{\text{加入可能年数 (40年)} \times 12 \text{月}}$$

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と、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ることができます。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。これまで繰下げは70歳まででしたが、令和2年の法改正により、令和4年4月1日以降に70歳に到達する人（昭和27年4月2日以降に生まれた人）は、75歳まで繰下げ（最大84%増額）が行えるようになります。

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。

【繰上げ支給の場合の新旧支給率】

請求時の年齢	新支給率 (\$37.4.2以降生まれ)	旧支給率 (\$16.4.2~\$37.4.1生まれ)	参考 (\$16.4月以前生まれ70歳まで)
60歳0か月～60歳11か月	76.0%～80.4%	70.0%～75.5%	58.0%
61歳0か月～61歳11か月	80.8%～85.2%	76.0%～81.5%	65.0%
62歳0か月～62歳11か月	85.6%～90.0%	82.0%～87.5%	72.0%
63歳0か月～63歳11か月	90.4%～94.8%	88.0%～93.5%	80.0%
64歳0か月～64歳11か月	95.2%～99.6%	94.0%～99.5%	89.0%

① 昭和16年4月2日～昭和37年4月1日生まれの者は「旧支給率」が、昭和37年4月2日以降生まれの者は「新支給率」が適用される。

② 繰上げ支給の新支給率の算出方法 100% - (繰上げた月数 × 0.4%) 【※令和3年3月までは0.5%】

【繰下げ支給の場合の新旧支給率（令和4年4月1日以降）】

請求時の年齢	新支給率 (S27.4.2以降生まれ)	旧支給率 (S16.4.2～S27.4.1生まれ)	参考 (S16.4月以前生まれ70歳まで)
66歳0か月～66歳11か月	108.4%～116.1%	108.4%～116.1%	112.0%
67歳0か月～67歳11か月	116.8%～124.5%	116.8%～124.5%	126.0%
68歳0か月～68歳11か月	125.2%～132.9%	125.2%～132.9%	143.0%
69歳0か月～69歳11か月	133.6%～141.3%	133.6%～141.3%	164.0%
70歳0か月～70歳11か月	142.0%～149.7%	142.0%	188.0%
71歳0か月～71歳11か月	150.4%～158.1%		
72歳0か月～72歳11か月	158.8%～166.5%		
73歳0か月～73歳11か月	167.2%～174.9%		
74歳0か月～75歳	175.6%～184.0%		

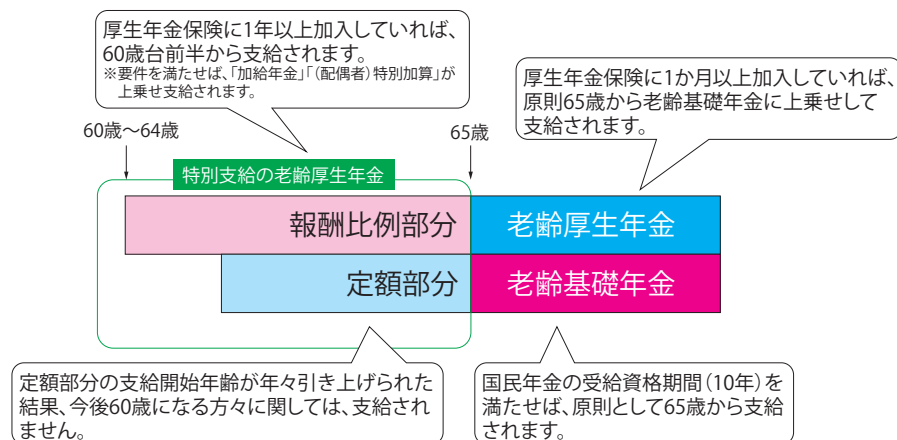
- ① 昭和16年4月2日～昭和27年4月1日生まれの者は「旧支給率」が、昭和27年4月2日以降生まれの者は「新支給率」が適用される。
- ② 繰下げ支給の新支給率の算出方法 $100\% + (\text{繰下げた月数} \times 0.7\%)$

◆年金の給付（2）老齢厚生年金◆

○老齢厚生年金の仕組み

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10年以上）を満たしている方が、厚生年金保険に1か月以上加入している場合に、老齢基礎年金に上乗せして支給される年金です。

また、当分の間、厚生年金保険への加入期間が1年以上あれば、「特別支給の老齢厚生年金」として、60歳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。ただし、生年月日によって支給開始年齢等の制限があります。



○老齢厚生年金の支給開始年齢

60歳～65歳の間、生年月日に応じて、特別支給の老齢厚生年金が支給されます。
支給開始年齢は下記の通りです。

【60歳から65歳までの厚生年金の支給開始年齢】



○特別支給の老齢厚生年金の支給額

特別支給の老齢厚生年金は、定額部分・報酬比例部分に加給年金額を加算した額です。ただし現在では、一定の年齢以上でなければ、定額部分の支給はありません。

(1) 定額部分

$$1,620 \text{ 円 (令和 4 年度)} \times \text{生年月日に応じた乗率 (1.875 \sim 1.000)} \\ \times \text{被保険者期間の月数} \quad \text{※被保険者期間の月数は生年月日による上限あり}$$

(2) 報酬比例部分

令和 4 年度の報酬比例部分の年金額は、①の式によって算出した額となりますが、それが②の式によって算出した額を下回る場合には、②の式によって算出した額が報酬比例部分の年金額になります。

$$\textcircled{1} \left\{ \begin{array}{l} \text{※ 1} \\ \text{平均標準} \\ \text{報酬月額} \end{array} \times \left[\frac{9.5}{1000} \sim \frac{7.125}{1000} \right] \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成 15 年 3 月までの} \right. \\ \left. \text{被保険者期間の月数} + \right.$$

$$\left. \begin{array}{l} \text{※ 2} \\ \text{平均標準} \\ \text{報酬額} \end{array} \times \left[\frac{7.308}{1000} \sim \frac{5.481}{1000} \right] \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成 15 年 4 月以後の} \right\} \\ \left. \text{被保険者期間の月数} \right.$$

$$\textcircled{2} \left\{ \begin{array}{l} \text{※ 1} \\ \text{平均標準} \\ \text{報酬月額} \end{array} \times \left[\frac{10}{1000} \sim \frac{7.5}{1000} \right] \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成 15 年 3 月までの} \right. \\ \left. \text{被保険者期間の月数} + \right.$$

$$\left. \begin{array}{l} \text{※ 2} \\ \text{平均標準} \\ \text{報酬額} \end{array} \times \left[\frac{7.692}{1000} \sim \frac{5.769}{1000} \right] \times \text{生年月日に応じた率} \times \text{平成 15 年 4 月以後の} \right\} \\ \left. \text{被保険者期間の月数} \right.$$

× 0.996 (※)

※ 1 平成 15 年 3 月までの被保険者期間の各月の標準報酬月額の総額を、平成 15 年 3 月までの被保険者期間の月数で除して得た額

※ 2 平成 15 年 4 月以後の被保険者期間の各月の標準報酬月額と標準賞与額の総額を、平成 15 年 4 月以後の被保険者期間の月数で除して得た額

(3) 加給年金額

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**が上乗せされます。

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**が上乗せされます。

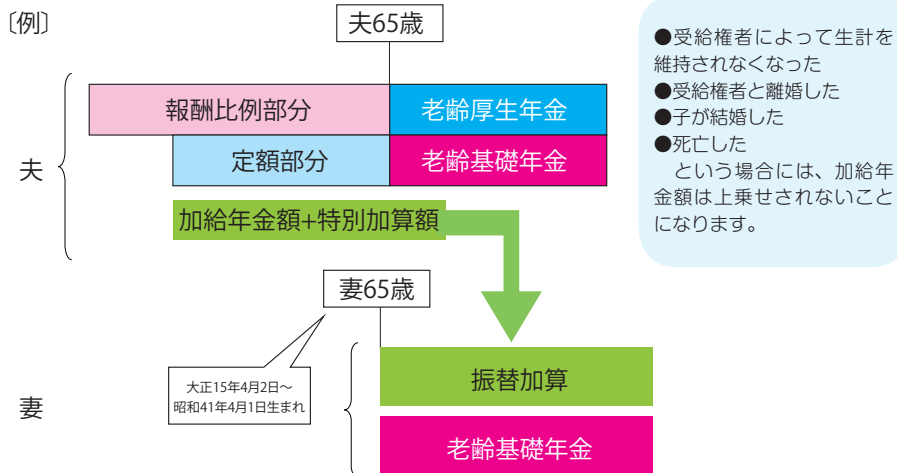
令和4年度は、下記の額となります。

配偶者（年齢制限等あり）：	223,800円
第1子、第2子（年齢制限等あり）：	223,800円（1人につき）
第3子（年齢制限等あり）：	74,600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。	

○加給年金額と振替加算

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乗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。



○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、報酬比例部分に加給年金額を加算した額ですが、当分の間、経過的加算が行われます。

(1) 報酬比例部分

60歳～65歳の老齢厚生年金の支給額と同じです

(2) 加給年金額

60歳～65歳の老齢厚生年金の支給額と同じです

(3) 経過的加算

60歳～65歳の老齢厚生年金の定額部分と老齢基礎年金との差額です

◆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、老齢厚生年金も同時に得ることはできませんが、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、一部又は全額が支給停止となることがあります。

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歳前半（60歳以上65歳未満）の在職老齢年金】

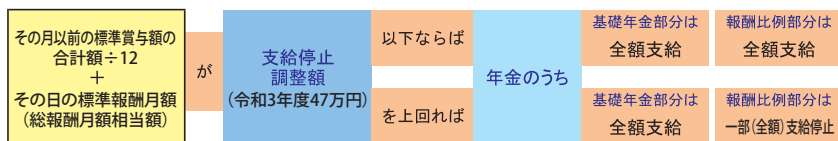
令和4年4月からは下記の65歳以上の在職老齢年金の制度と同じになります。

その月以前の標準賞与額の 合計額÷12 + その日の標準報酬月額 (総報酬月額相当額)	が	支給停止 調整開始額 (令和3年度28万円)	以下ならば	年金は	全額支給
			を上回れば		一部(全額)支給停止

※令和3年度までの旧制度の図

65歳以上の会社員は、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、給料に応じて一部又は全額が支給停止されることがあります。

【65 歳以上の在職老齢年金】



老齢厚生年金に加給年金が加算されている場合には、加給年金額を除いて在職老齢年金を計算します。また、加給年金の支給の有無については、老齢厚生年金が支給（一部支給）される場合には加給年金額は全額支給、老齢厚生年金が全額支給停止される場合には加給年金額も全額支給停止となります。

また、これまでは在職中に納付した保険料は 70 歳到達時（厚生年金保険の被保険者資格を喪失する時）にならなければ年金額に反映されませんでした。令和 4 年 4 月からは、在職中に毎年 1 回年金額が改定されるようになります。

なお、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ますが、70 歳になると、厚生年金保険の被保険者資格を喪失しますので、保険料負担がなくなります。

◆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 歳台前半に支給される「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。

基本手当を受給するには、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が必要ですので、「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」という老齢厚生年金の制度趣旨と矛盾が生じるからです。

○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方のうち、60 歳到達時の賃金と比較して一定程度賃金が低下した時には、雇用保険から高年齢雇用継続給付が支給されます。

その場合、在職による年金の支給停止に加え、さらに年金の一部（標準報酬月額の 0.18～6%）が支給停止されます。

5—6 障害年金

国民年金・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ます。

障害年金には、**障害基礎年金**と**障害厚生年金**があり、病気やけがで初めて医師又は歯科医師（以下「医師等」といいます）の診療を受けた時に、国民年金に加入していた場合は**障害基礎年金**、厚生年金に加入していた場合は**障害厚生年金**が請求できます。

また、**障害厚生年金**に該当する状態よりも軽い障害が残った時は、**障害手当金**（一時金）を受け取る制度があります。

なお、障害年金及び障害手当金の受給については、初診日・障害の状態及び保険料納付状況について条件が設けられています。

◆支給要件◆

障害年金及び障害手当金を受けるためには、次の要件が必要です。

○障害基礎年金の支給要件

- 1 障害の原因となった病気やけがの初診日が次のいずれかの間にあること。
 - ・国民年金加入期間
 - ・20歳前または日本国内に住んでいる60歳以上65歳未満の方で年金制度に加入していない期間（老齢基礎年金を繰り上げて受給している方を除く）
- 2 障害の状態が、障害認定日または20歳に達したときに、障害等級表に定める1級または2級に該当していること。
- 3 保険料の納付要件を満たしていること。ただし20歳前の年金制度に加入していない期間に初診日がある場合、納付要件は不要です。

○障害厚生年金の支給要件

- 1 厚生年金保険の被保険者である間に、障害の原因となった病気やけがの初診日があること。
- 2 障害の状態が、障害認定日に、障害等級表に定める1級から3級のいずれかに該当していること。
- 3 保険料の納付要件を満たしていること。

○障害手当金（一時金）の支給要件

- 1 厚生年金保険の被保険者である間に、障害の原因となった病気やけがの初診日があること（国民年金、厚生年金または共済年金を受給している方を除きま
す）。
- 2 障害の状態が、次の条件すべてに該当していること。
 - ・初診日から5年以内に治っていること（症状が固定）
 - ・治った日に障害厚生年金を受け取ることができる状態よりも軽いこと
 - ・障害等級表に定める障害の状態であること
- 3 保険料の納付要件を満たしていること。

○用語の説明

※初診日…障害の原因となった病気やけがについて、初めて医師等の診療を受けた日
をいいます。同一の病気やけがで転医があった場合は、一番初めに医師
等の診療を受けた日が初診日となります。

※障害認定日…障害の状態を定める日のことで、その障害の原因となった病気やけ
がについての初診日から1年6カ月をすぎた日、または1年6カ月以
内にその病気やけがが治った場合（症状が固定した場合）は、その日
をいいます。

◆障害年金の対象となる障害の状態◆

国民年金から支給される障害基礎年金には1級と2級が、厚生年金から支給され
る障害厚生年金には1級から3級があります。障害の状態が障害等級表の1級、2級、
3級及び障害手当金に該当する場合に、給付の対象となります。

障害等級表は法令により具体的に定められており、また身体障害者手帳の等級と
は異なります

障害等級表

*身体障害者手帳の等級とは異なります。

障害の状態	
障害の程度1級	<ol style="list-style-type: none"> 次に掲げる視覚障害 <ul style="list-style-type: none"> イ 両眼の視力がそれぞれ0.03以下のもの ロ 一眼の視力が0.04、他眼の視力が手動弁以下のもの ハ ゴールドマン型視野計による測定の結果、両眼の1/4(※)視標による周辺視野角度の和がそれぞれ80度以下かつ1/2(※)視標による両眼中心視野角度が25度以下のもの 二 自動視野計による測定の結果、両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が20点以下のもの <ol style="list-style-type: none"> 両耳の聴力レベルが100デシベル以上のもの 両上肢の機能に著しい障害を有するもの 両上肢の全ての指の機能を著しい障害を有するもの 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 上肢の機能に著しい障害を有するもの 上肢の全ての指を欠くもの 平衡機能に著しい障害を有するもの しゃく又は言語機能に著しい障害を有するもの 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの 上肢の機能に著しい障害を有するもの 上肢の全ての指を欠くもの 上肢の全ての指の機能に著しい障害を有するもの 両下肢の全ての指を欠くもの 一下肢の機能に著しい障害を有するもの 一下肢を足関節以上で欠くもの 体幹の機能に著しい障害を有するもの 前各号に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各号と同程度以上と認められる状態であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの 精神の障害であって、前各号と同程度以上と認められる程度のもの 精神の障害が著しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各号と同程度以上と認められる程度のもの
障害の程度2級	<ol style="list-style-type: none"> 次に掲げる視覚障害 <ul style="list-style-type: none"> イ 両眼の視力がそれぞれ0.07以下のもの ロ 一眼の視力が0.08、他眼の視力が手動弁以下のもの ハ ゴールドマン型視野計による測定の結果、両眼の1/4(※)視標による周辺視野角度の和がそれぞれ80度以下かつ1/2(※)視標による両眼中心視野角度が56度以下のもの 二 自動視野計による測定の結果、両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が40点以下のもの <ol style="list-style-type: none"> 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの 平衡機能に著しい障害を有するもの しゃく又は言語機能に著しい障害を有するもの 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの 上肢の機能に著しい障害を有するもの 上肢の全ての指を欠くもの 上肢の全ての指の機能に著しい障害を有するもの 両下肢の全ての指を欠くもの 一下肢の機能に著しい障害を有するもの 一下肢を足関節以上で欠くもの 体幹の機能に著しい障害を有するもの 前各号に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各号と同程度以上と認められる状態であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの 精神の障害であって、前各号と同程度以上と認められる程度のもの 精神の障害が著しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各号と同程度以上と認められる程度のもの

(※) 1/4 および 1/2 の 1 はローマ数字で表記されています。

備考：視力の測定は、万国式視力表によるものとし、屈折異常があるものについては、矯正視力によって測定する。

障害の状態	
障害の程度3級(厚生年金保険のみ)	<ol style="list-style-type: none"> 次に掲げる視覚障害 <ul style="list-style-type: none"> イ 両眼の視力がそれぞれ0.1以下に減じたもの ロ ゴールドマン型視野計による測定の結果、両眼の1/4(※)視標による周辺視野角度の和がそれぞれ80度以下に減じたもの ハ 自動視野計による測定の結果、両眼開放視認点数が70点以下に減じたもの 二 両目の聴力が、40センチメートル以上では通常の話を解ることができない程度に減じたもの 三 しゃく又は言語の機能に相当程度の障害を残すもの 四 脊柱せきちゅうの機能に著しい障害を残すもの 五 上肢の3大関節のうち、2関節の用を廃したものの 六 一下肢の3大関節のうち、2関節の用を廃したものの 七 長骨欠損に相当するもの、運動機能に著しい障害を残すもの 八 上肢のおや指及びひとさし指を失ったもの又はおや指しくはひとさし指を併せ上肢の3指以上を失ったもの 九 おや指及びひとさし指を併せ一下肢の4指の用を廃したものの 十 一下肢をリスフラン関節以上で失ったもの 十一 一下肢の10趾以上の用を廃したものの 十二 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの 十三 精神又は神経系統に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの 十四 病状が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、労働が制限を受けるか、又は労働に制限を加えることを必要とする程度の障害を有するものであって、厚生労働大臣が定めるもの

(※) 1/4 の 1 はローマ数字で表記されています。

備考

- 視力の測定は、万国式視力表によるものとし、屈折異常があるものについては、矯正視力によって測定する。
- 指を失ったものとは、おや指は指節間関節、その他の指は近位指節間関節以上を失ったものをいう。
- 指の用を廃したものとは、指の末端の半分以上を失い、又は中手指節間関節若しくは近位指節間関節(おや指にあっては指節間関節)に著しい運動障害を残すものをいう。
- 趾の用を廃したものとは、第1趾は末節の半分以上、その他の趾は遠位趾節間関節以上を失ったもの又は中足趾節間関節若しくは近位趾節間関節(第1趾にあっては趾節間関節)に著しい運動障害を残すものをいう。

障害の状態	
障害の程度4級(厚生年金保険のみ)	<ol style="list-style-type: none"> 両眼の視力がそれぞれ0.6以下に減じたもの 一眼の視力が0.1以下に減じたもの 両眼のまぶさに著しい欠損を残すもの 両眼による視野が2分の1以上欠損したものの、ゴールドマン型視野計による測定の結果、1/2(※)視標による両眼中心視野角度が56度以下に減じたもの又は自動視野計による測定の結果、両眼開放視認点数が100点以下若しくは両眼中心視野視認点数が40点以下に減じたもの 両眼の調節機能及び輻輳ふくそう機能に著しい障害を残すもの 1耳の聴力が、耳栓に接しなければ大声による話を解ることができない程度に減じたもの しゃく又は言語の機能に障害を残すもの 鼻を欠損し、その機能に著しい障害を残すもの 脊柱の機能に障害を残すもの 上肢の3大関節のうち、1関節に著しい機能障害を残すもの 一下肢の3大関節のうち、1関節に著しい機能障害を残すもの 一下肢を3センチメートル以上短縮したものの 長骨欠損に著しい転位変形を残すもの 上肢の2指以上を失ったもの 上肢のひとさし指を失ったもの 上肢の3指以上の用を廃したものの ひとさし指を併せ上肢の2指の用を廃したものの 上肢のおや指の用を廃したものの 一下肢の第1趾又は他の4趾以上を失ったもの 一下肢の5趾の用を廃したものの 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、労働が制限を受けるか、又は労働に制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの 精神又は神経系統に、労働が制限を受けるか、又は労働に制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの

(※) 1/2 の 1 はローマ数字で表記されています。

備考

- 視力の測定は、万国式視力表によるものとし、屈折異常があるものについては、矯正視力によって測定する。
- 指を失ったものとは、おや指は指節間関節、その他の指は近位指節間関節以上を失ったものをいう。
- 指の用を廃したものとは、指の末端の半分以上を失い、又は中手指節間関節若しくは近位指節間関節(おや指にあっては指節間関節)に著しい運動障害を残すものをいう。
- 趾を失ったものとは、その全部を失ったものをいう。
- 趾の用を廃したものとは、第1趾を末節の半分以上、その他の趾は遠位趾節間関節以上を失ったもの又は中足趾節間関節若しくは近位趾節間関節(第1趾にあっては趾節間関節)に著しい運動障害を残すものをいう。

◆障害年金・障害手当金の額◆

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、障害厚生年金の給付は障害の程度や加入期間及び賃金の平均報酬月額に応じて支給されます。

○障害年金額・障害手当金の計算方法

障害年金の額の計算方法は、障害の状態（等級）により異なります。

令和4年度の額は、下記のとおりです。

障害の程度	年金・手当金の金額	
	障害厚生年金・障害手当金	障害基礎年金
1級	報酬比例の年金額 × 1.25 + (配偶者の加給年金額)	972,250円 + (子の加算額)
2級	報酬比例の年金額 + (配偶者の加給年金額)	777,800円 + (子の加算額)
3級	報酬比例の年金額 583,400円に満たないときは、583,400円	—
障害手当金 (一時金)	(報酬比例の年金額) × 2 1,166,800円に満たないときは、1,166,800円	—

○加算年金額と子の加算額

1級・2級の障害基礎年金または障害厚生年金を受け取ることができる方に、生計を維持されている対象者がいる場合に受け取ることができます。

令和4年度の額は、下記のとおりです。

	名称	金額	加算される年金	年齢制限
配偶者	加給年金額	223,800円	障害厚生年金	65歳未満であること (大正15年4月1日以前に生まれた配偶者には年齢制限はありません。)
子2人まで	加算額	1人につき 223,800円	障害基礎年金	・18歳になった後の最初の3月31日までの子 ・20歳未満で障害等級1級・2級の障害の状態にある子
子3人目から		1人につき 74,600円		

◆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、障害厚生年金・障害基礎年金は、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—7 遺族年金

国民年金・厚生年金の被保険者が、在職中あるいは退職後に亡くなった場合に、一定の要件を満たせば、遺族に対して年金が支給されます。

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（子のある配偶者又は子）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が死亡した場合などには、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。そのため、遺族が遺族基礎年金の支給対象である場合には、遺族基礎年金に上乗せして、遺族厚生年金が支給されます。

ただし、ここでいう「子」とは、18歳の到達年度の末日までにある子、または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。

◆遺族基礎年金◆

○遺族基礎年金の支給要件

遺族基礎年金を受給するには、下記のいずれかに該当する人が死亡したときに、その人の遺族に支給されます。

- ① 国民年金の加入者
- 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
- ③ 平成29年7月までに老齢基礎年金の受給権者であった者
- ④ 保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合算した期間が25年以上である者

また、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が、令和8年4月前に65歳未満で死亡した場合には、死亡日の前日において、直近1年間の滞納がなければよいとされています。

○遺族基礎年金の給付内容

遺族基礎年金からの支給は、基本額に子の人数による額を加算したものです。以下は、令和4年度の額です。

(1) 子のある配偶者に支給される遺族基礎年金の額

基本額 777,800 円に、「子」の人数により 223,800 円が加算されます。3 人目以降は、1 人につき 74,600 円が加算。

(子のある配偶者に支給される遺族基礎年金の額)

子の人数	基本額	加算される額	合計
1 人	777,800 円	223,800 円	1,001,600 円
2 人	777,800 円	447,600 円	1,225,400 円
3 人	777,800 円	522,200 円	1,300,000 円

(2) 子に支給される遺族基礎年金の額

子が 1 人の時は基本額の 777,800 円とし、子が 2 人以上いる時は、基本額と加算額 223,800 円の合計額を子の数で除して得た額となります。なお、3 人目以降は、1 人につき 74,600 円が加算されます。

(子に支給される遺族基礎年金の額)

子の人数	基本額	加算される額	合計	1 人当たり
1 人	777,800 円		777,800 円	777,800 円
2 人	777,800 円	223,800 円	1,001,600 円	500,800 円
3 人	777,800 円	298,400 円	1,076,200 円	358,733 円

◆遺族厚生年金◆

○遺族厚生年金の支給要件

遺族厚生年金は、下記のいずれかに該当する人が死亡したときに支給されます。

- ① 厚生年金保険の被保険者が死亡したとき
- ② 被保険者であった間に初診日がある病気・けがにより初診日から 5 年以内に死亡したとき
- ③ 1 級または 2 級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき

- ④ 平成29年7月までに老齢基礎年金の受給権者であった者が死亡したとき
- ⑤ 保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合算した期間が25年以上である者が死亡したとき

なお、①・②の場合には、遺族基礎年金の保険料納付基準を満たしている必要があります

また、遺族厚生年金が支給される遺族とは、死亡した人によって生計を維持されていた、下記の範囲の人を指します。

① 配偶者・子（※）

（注）30歳未満の子のない妻は5年間の有期給付、夫は55歳以上で支給開始は60歳から。ただし、夫は遺族基礎年金を受給中の場合に限り、遺族厚生年金も合わせて受給できる。

② 父母（55歳以上、支給開始は60歳から）

③ 孫（※）

④ 祖父母（55歳以上、支給開始は60歳から）

（※）ただし、子・孫については18歳到達年度の末日までの者（1級又は2級の障害の状態の場合は20歳未満）で婚姻していないこと。

遺族厚生年金には支給順位があり、上位の人に一度受給権が発生した場合には、下位の人には受給権が発生せず、上位の人が受給権を失っても下位の人に受給権は移動しません。

また、子のある配偶者や子は、遺族基礎年金と遺族厚生年金が併せて支給されますが、そうでない遺族については、遺族厚生年金のみの支給となります。

○遺族厚生年金の給付内容

遺族厚生年金の額は、原則的に、報酬比例の年金額の4分の3です。報酬比例の年金額は、60歳～65歳の老齢厚生年金の報酬比例部分と同様に計算しますが、遺族厚生年金の支給要件によって、計算の仕組みの一部が異なってきます。

○中高齢の加算・経過的寡婦加算

遺族基礎年金は子のない妻には支給されませんし、子にも年齢等の制限がありません。そこで、子のない妻が受ける遺族厚生年金には、中高齢寡婦加算として、一定の条件で、40歳から65歳になるまでの間、年額583,400円（令和4年度）が加算されます。この金額は、遺族基礎年金の基本額の4分の3です。

また、遺族厚生年金を受けている人が65歳に達すると、それまで加算されていた中高齢の加算が行われなくため、昭和31年4月1日以前生まれの妻に65歳以上で遺族厚生年金の受給権が発生したときや、中高齢の加算がされていた昭和31年4月1日以前生まれの遺族厚生年金の受給権者である妻が65歳に達したときには、一定の条件で、経過的寡婦加算が支給されます。

経過的寡婦加算の額は、昭和61年4月1日から60歳に達するまで国民年金に加入した場合の老齢基礎年金の額と合わせると、中高齢の加算の額と同額になるよう決められています。

◆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は、平成19年4月1日以降、ま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、下記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 死亡した人の報酬比例の年金額の $3/4$

② (死亡した人の報酬比例の年金額の $3/4 \times 2/3$) + (老齢厚生年金 $\times 1/2$)

第6章

行政機関のご案内

6 行政機関のご案内

この冊子では、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）へご相談ください。また、健康保険の適用事務、保険料徴収事務及び厚生年金保険に関することは年金事務所へ、保険給付及び任意継続被保険者に関する事務など健康保険に関するその他の事項については全国健康保険協会にご相談ください。

なお、事業所が健康保険組合や厚生年金基金に加入している場合には、それぞれの組合及び基金が窓口になります。

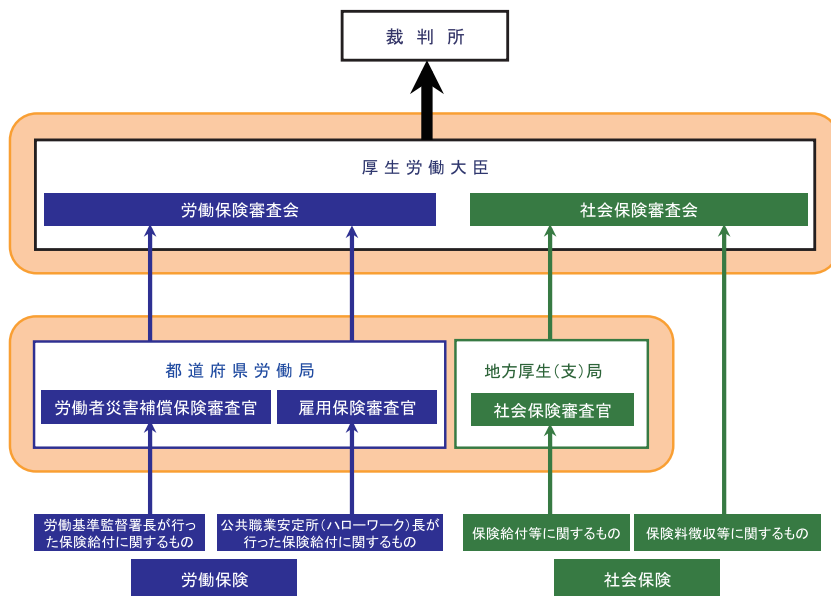
6—1 労働保険・社会保険に関する不服申立て

労働保険や社会保険に関する給付や被保険者資格などの決定について不服があるときには、不服の申し立てを行うことができます。ただし、手続できる期間は決まっていますので、「納得がいかない」と思ったときには、早めに検討する必要があります。

労働保険や社会保険の給付や被保険者資格などの決定について不服がある場合には、それぞれの法律に基づいて、不服の申立てを行うことができます。

具体的には、それぞれの保険を所管する行政庁が行った処分について、「審査請求」を行うこととなります。また、審査請求に対する審査官の決定に不服なときは、「再審査請求」を行うことができます。

労働保険や社会保険に関する、審査請求・再審査請求の流れは、下図の通りです。



◆労働保険に関する不服申し立て手続

○審査請求

労災保険・雇用保険に関する審査請求は、「労働保険審査官及び労働保険審査会法」に基づいており、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。

労災保険を例にとると、事業主が、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や、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、審査請求を行うことができます。

審査請求先ですが、労働基準監督署長が行った労災保険給付に関する処分や、公共職業安定所長が行った失業等給付に関する処分等に対して不服がある場合には、共に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・雇用保険審査官となります。

審査請求は、労働基準監督署長・公共職業安定所長の処分があったことを知った日の翌日から3か月以内に、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2か月以内に必ず文書で労働保険審査会に行います。

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、労働保険の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ています。

訴訟については、審査請求に対する決定後6か月以内、又は審査請求をした日から3か月を経過しても決定がない場合に行うことができます。

◆健康保険・厚生年金保険に関する不服申し立て手続

○審査請求

健康保険・厚生年金保険に関する審査請求については、「社会保険審査官及び社会保険審査会法」に基づいて規定されており、社会保険審査官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。

審査請求できるのは、①被保険者の資格、標準報酬、保険給付に関する（不利益）処分、②保険料等の徴収金の賦課、徴収又は滞納処分に関して不服がある場合です。

審査請求先は、①の場合には、各地方厚生局の社会保険審査官に、②の場合には、厚生労働省の社会保険審査会となります。

審査請求は、処分があったことを知った日の翌日から3か月以内に、文書又は口頭で社会保険審査官に対して直接請求するほか、最寄りの年金事務所を経由してもできます。

○再審査請求

①の場合、社会保険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る場合は、社会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2か月以内に文書又は口頭で社会保険審査会に対して行います。

また、審査請求をした日から60日以内に決定がない場合では、社会保険審査官が審査請求を棄却したもののみならず、社会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

①に関しては、審査請求に関する社会保険審査官の決定に不服があるときは、社会保険審査会に対する再審査請求だけでなく、決定のあった日から6か月以内に、行政訴訟を行うこともできます。

②に関しては、社会保険審査官ではなく、社会保険審査会に対して直接審査請求を行いますが、この場合には、①と異なり、審査請求と行政訴訟のどちらを選択するかは任意であり、審査請求前置主義は採られていません。

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。

所名	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	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6872-1230 安全衛生課 03-6872-1315 労災課(労働保険) 03-6872-1316	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 TT蒲田駅前ビル 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
足立	足立区千住旭町 4-21 足立地方合同庁舎 4 階	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-3882-1188 安全衛生課 03-3882-1190 労災課(労働保険) 03-3882-1189	足立区・荒川区
王子	北区赤羽 2-8-5	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6679-0183 安全衛生課 03-6679-0186 労災課(労働保険) 03-6679-0226	北区
向島	墨田区東向島 4-33-13	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-5630-1031 安全衛生課 03-5630-1032 労災課(労働保険) 03-5630-1033	墨田区・葛飾区
亀戸	江東区亀戸 2-19-1 カメリアプラザ 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	方面(労働条件・解雇・賃金) 03-6681-8212 安全衛生課 03-6681-8213 労災課(労働保険) 03-6681-8232	江戸川区
八王子	八王子市明神町 3-8-10	方面(労働条件・解雇・賃金) 042-680-8752 安全衛生課 042-680-8785 労災課(労働保険) 042-680-8923	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・ 武蔵野市・東大和市
青梅	青梅市東青梅 2-6-2	方面(労働条件・解雇・賃金) 0428-28-0058 安全衛生課 0428-28-0331 労災課(労働保険) 0428-28-0392	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	方面(労働条件・解雇・賃金) 0422-67-0651 安全衛生課 0422-67-1502 労災課(労働保険) 0422-67-3422	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	方面(労働条件・解雇・賃金) 042-718-8610 安全衛生課 042-718-9134 労災課(労働保険) 042-718-8592	町田市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島宇東町 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。

所名	所在地	電話	管轄
飯田橋	文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎内 1～5階	03-3812-8609	千代田区・中央区・文京区・島しょ
上野	台東区東上野 4-1-2	03-3847-8609	台東区
品川	港区芝 5-35-3	03-5419-8609	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	小笠原村父島宇東町 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 (050で始まる電話の場合) 03-6700-1165

●全国健康保険協会

支所	所 在 地	電 話
東京支所	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

所 名	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	中央区明石町 8-1 聖路加タワー 1 階・16 階	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	新宿区新宿 5-9-2 ヒューリック新宿五丁目ビル	03-6278-9311	新宿区、杉並区・中野区（厚生年金の適用・徴収のみ）
杉並	杉並区高円寺南 2-54-9	03-3312-1511	杉並区（厚生年金の適用・徴収を除く）
中野	中野区中野 2-4-25	03-3380-6111	中野区（厚生年金の適用・徴収を除く）
上野	台東区池之端 1-2-18 いちご池之端ビル	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 高徳ビル 2 階	03-3494-7831	品川区
大田	大田区南蒲田 2-16-1 テクノポートカマタセンタービル 3 階	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	●適用関係・納付相談等 世田谷区世田谷 1-30-12 ●給付相談・請求等 世田谷区太子堂 4-1-1 キャロットタワー 13 階	03-6805-6367	世田谷区
池袋	豊島区南池袋 1-10-13 荒井ビル 3 階・4 階	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・小平井市・日野市・国分寺市
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・布市・多摩市・稲城市・狛江市
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・あきる市・西多摩郡

6—5 東京都労働相談情報センター

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。

◆電話相談 東京都ろうどう110番 0570-00-6110

上記の電話相談専用ダイヤルで、月～金曜日の午前9時～午後8時（終了時間）まで、土曜日の午前9時～午後5時（終了時間）まで相談に応じています（祝日及び12月29日～1月3日を除く。土曜日は、祝日及び12月28日～1月4日を除く）。

◆来所相談（予約制）

担当区域（会社所在地）に応じて、各事務所が月～金曜日の午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日は除く）。

窓口	所在地	電話番号	担当区域（会社所在地）	夜間
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9階	(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 ゲートシティ大崎ウエ スタワー2階	(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	(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7階	(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

（注）上記の各事務所の電話番号による、労働相談の受理や来所相談の予約が可能な時間は、原則、平日の午前9時～午後5時（正午～午後1時を除く）となっています。

◆夜間来所相談（予約制）

平日夜間は、各事務所が担当曜日に午後8時（終了時間）まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日は除く）。予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

◆土曜来所相談（予約制）

土曜日は、飯田橋で午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています（祝日及び12月28日～1月4日は除く）。予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

～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、TOKYO はたらくネットをご覧ください。

働く人のための 労働保険・社会保険

令和4年3月発行

登録番号3 (222)

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

印刷 / 有限会社真興社

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。