

II 各種保険

1 労災保険

労災保険（労働者災害補償保険）とは、労働者が「仕事の上」で怪我をしたり病気にかかったり、又は「通勤途中」で事故にあったりした場合に、わずかな保険料で国が使用者に代わって治療費や休業補償費などの補償・給付をする制度です。

労災保険への加入は、使用者や労働者の意思に関わらず、**労働者を1人でも雇用していれば、全ての事業所が労災保険の適用対象**になり、使用者は保険加入手続きをしなければなりません。また、パートタイム労働者や1日だけのアルバイト等も含めて、雇用形態や名称に関係なく、**全ての労働者に労災保険が適用**されます。

労災保険料は全額使用者が負担し、労働者の負担はありません。**（労働者災害補償保険法第2条の2、第3条）**

なお、労災保険の給付を受けるには、労働者又はその遺族が所定の保険給付請求書に必要な事項を記載して事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に提出しなければなりません。その際、使用者は、労働者の請求手続きに協力する義務があります。

また、保険給付は、在職中に初診日（医師の最初の診察）があることが必要で、請求権は、**2年**（障害給付と遺族給付については**5年**）で時効により消滅します。

※労災保険のお問合せ先は、**事業所の所在地を管轄する労働基準監督署**です。

参考：主な給付の種類（業務災害の場合）

①療養補償給付	治療や診察を受けられます。
②休業補償給付 休業特別支給金	賃金が受けられない場合に、休業の4日目から「給付基礎日額」（平均賃金）の6割が支給されます。 「給付基礎日額」の2割が支給されます。
③傷病補償年金	怪我や病気による療養を開始してから、1年6か月を経過しても治らない場合に年金が支給されます。
④障害補償給付	怪我や病気が治った後、障害が残っている場合に、障害の程度に応じて年金、又は一時金が支給されます。
⑤介護補償給付	傷病補償年金や障害補償給付を受給し、現に介護を受けている場合に、その介護に要した費用が支給されます。
⑥遺族補償給付	労働者が亡くなった場合に、遺族に対して年金や一時金が支給されます。
⑦葬祭料	葬祭を行った者に対して支給されます。

※上記①～⑦は通勤災害の場合、①療養給付・②休業給付・③傷病年金・④障害給付・⑤介護給付・⑥遺族給付・⑦葬祭給付という

※「給付基礎日額」とは、原則として、給付日額を算定すべきことが発生した日（たとえば怪我をした日）以前3か月間の賃金の総額をその期間の総日数で割った金額

2 雇用保険

雇用保険とは、労働者が失業したときに、ある程度の生活を確保しながら、新たな仕事を探そうことができるよう一定期間給付を受けることができる制度です。

雇用保険への加入は、**労働者を1人でも雇用していれば、全ての事業所が適用対象**になり、事業主は保険加入の手続きをしなければなりません。労働者は原則として全員が対象（被保険者）になりますが、パートタイム労働者（短時間労働被保険者）は、次の適用要件を満たす必要があります。また、季節的に雇用される人は適用除外となります。（**雇用保険法第5条第1項、第6条第1項**）

※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対象となります。また、令和4年1月1日以降、次のいずれかの要件も満たす労働者が厚生労働大臣に申し出た場合には、高年齢被保険者となるようになります。

- （1）二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の労働者
- （2）一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- （3）二の事業主の適用事業（労働者の一の事業主の1週間の所定労働時間が一定時間数以上であるものに限る。）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

■ 短時間労働者、派遣労働者の雇用保険の適用範囲 ■

次のいずれの要件も満たす場合は、短時間労働者、派遣労働者も対象となります。

- （1）1週間当たりの所定労働時間が**20時間以上**であること。
- （2）**31日以上**継続して雇用される見込みがあること。

●「31日以上雇用見込みがあること」とは

31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当することになります。つまり、31日未満の短期雇用でも、以下の場合は雇用保険の適用範囲に含まれます。

- ・更新規定がある場合
- ・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場合
- ・実際に31日以上引き続き雇用された場合
- 事業主が行わなければならない手続
- ・**資格取得届**：被保険者となった日の属する月の翌月10日までに所管のハローワークへ届け出る。
- ・**資格喪失届**：被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に所管のハローワークへ届け出て離職票の交付手続きを行う。

保険料は、労働者の賃金総額に雇用保険料率を乗じた額を、使用者と労働者がそれぞれの負担割合に応じて負担します。（**労働保険の保険料の徴収等に関する法律第30条**）

なお、雇用保険を受給する手続きは、**自分の住所地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）で行います**ので、詳しくは最寄りの公共職業安定所までお問合せください。

※雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間

- ◆使用者から雇用保険被保険者資格取得届が提出されていなかったために、雇用保険に未加入とされていた方は、これまで被保険者であったことが確認された日から2年前まで雇用保険の遡及適用が可能です。
- ◆雇用保険料を天引きされていたことが給与明細等の書類により確認された方については、**2年を超えて、保険料を徴収されていることが確認できる最も古い時期まで遡って、被保険者となる**ことが可能です。

参考：主な失業等給付の種類（雇用保険法第10条）

①求職者給付	雇用保険の被保険者が、解雇・倒産・自己都合等により離職し、働く意思と能力がありながら就職できない場合に支給される 基本手当（失業手当） 等
②就職促進給付	労働者が離職後、公共職業安定所に失業と認定され、求職の申込みをしているときに再就職が決まり、さらに一定の要件を満たした場合に支給される再就職手当等
③教育訓練給付	国が指定する教育訓練を修了した場合に本人が教育訓練施設に支払った経費の一部が支給される給付金等
④雇用継続給付	高年齢者や、育児休業・介護休業を取得する被保険者に対して、一定の要件を満たした場合に支給される給付金等

1 基本手当を受給するためには、次の3つの要件を満たす必要があります。

■■基本手当（失業手当）の受給資格要件■■

- (1) 離職によって、被保険者資格を失っていること。
- (2) 労働の意思・能力があるにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること。
- (3) 離職の日以前の2年間に、被保険者期間（雇用保険に加入していた月）が通算して12か月以上（ただし、*1特定受給資格者、又は*2特定理由離職者に該当する場合は、離職の日以前の1年間に6か月以上）あること。（賃金支払基礎日数11日以上）

*1 「特定受給資格者」：倒産・解雇等の理由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方

*2 「特定理由離職者」：期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した方（特定受給資格者を除く。）

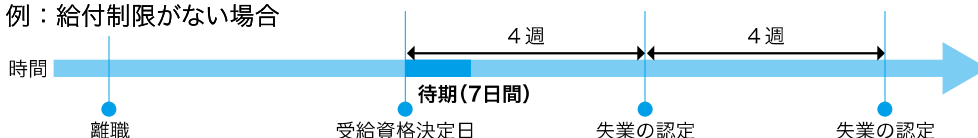
2 基本手当を受給できる期間は、**原則として離職した日の翌日から1年間に限ります。**

ただし、その間に病気、怪我、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上働くことができなくなったときは、その働くことのできなくなった日数だけ、受給期間を延長することができます（延長できる期間は最長で3年）。

3 基本手当は、受給資格者が公共職業安定所に来所し、求職の申し込みを行った日（受給資格決定日）から失業状態の日があっても、通算して**7日間**は支給されません。

4 基本手当の支給を受けるには、受給資格決定日から4週間に1回ずつ設定された「失業認定日」に求職の申し込みを行った公共職業安定所に出頭し、直前28日間の各日について、「失業の認定」を受けなければなりません。

例：給付制限がない場合



5 基本手当は、原則として4週間に1回、失業の認定を受けた日数分が支給されます。

■■基本手当（失業手当）の支給額■■

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。

この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前の6か月に毎月支払われた賃金（賞与等は除く。）の合計を180で割った金額（賃金日額）のおよそ50%～80%（60歳～64歳は45%～80%）となっており、賃金の低い方ほど高い率となっています。基本手当日額は年齢区分ごとにその上限額が定められています。

（令和6年8月1日改定）

年齢区分	基本手当日額（上限）
30歳未満	7,065 円
30歳以上45歳未満	7,845 円
45歳以上60歳未満	8,635 円
60歳以上65歳未満	7,420 円

※基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく、2,295 円です。

■■基本手当（失業手当）の所定給付日数■■

（1）倒産・解雇等の理由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方（特定受給資格者）

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

（2）自己都合・定年退職などにより離職した方（一般離職者）

被保険者であった 離職時の年齢 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
全年齢	—	90日	90日	120日	150日

注：令和2年10月1日以降に自己都合で離職した場合、5年間の内2回までは給付制限期間が3か月から2か月に短縮されています。（雇用保険法第33条）

注：60歳以上で定年退職した場合、所定の手続きをしてから7日間の待期をもって基本手当が支給されます。（雇用保険法第21条）

- 倒産・解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方（特定受給資格者）については、自己都合・定年退職等により離職した方（一般離職者）に比べ、手厚い給付日数となる場合があります。
- 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職された方（特定理由離職者）は、基本手当の所定給付日数が特定受給資格者と同様に手厚くなる場合があります。

3 健康保険

健康保険とは、労働者やその家族の仕事以外による病気、怪我、死亡、あるいは出産などの際に必要な医療給付や手当金の支給を行う制度です。

健康保険は、使用者や労働者に加入の自由があるのではなく、**全ての法人の事業所、及び労働者が5人以上の個人事業所（農林水産・サービス業等を除く。）は、必ず健康保険に加入しなければなりません（適用事業所）**。適用対象とならない場合は、市町村が運営する国民健康保険に加入することになります。（**健康保険法第3条**）

1 適用事業所

職 種	法 人		個 人	
①物の製造・加工等 ②鉱業・土石の採取 ③電気・ガス ④運送 ⑤貨物の積みおろし ⑥物の販売・配給 ⑦金融・保険 ⑧物の保管・賃貸 ⑨あっせん ⑩集金・案内・広告 ⑪清掃等 ⑫土木・建築 ⑬教育・研究・調査 ⑭医療 ⑮通信・報道 ⑯社会福祉	5人 以上	5人 未満	5人 以上	5人 未満
	適 用		適用	任意 適用

2 任意適用事業所

職 種	法 人		個 人	
①農業・畜産業・水産業・林業などの第一次産業 ②旅館・飲食店・料理店・接客業・娯楽業・理美容業 などのサービス業 ③弁護士・税理士・会計士などの専門サービス業 ④神社・寺院・教会などの宗務業	5人 以上	5人 未満	5人 以上	5人 未満
	適 用		任意適用	

また、パートタイム労働者の場合も、原則として、次の要件にすべて当てはまる人は、健康保険に加入しなくてはなりません（年収よりも次の要件が優先されます。）。

- (1) 1週間の所定労働時間がその事業所で同種の仕事をしている通常の労働者の「4分の3以上」であり、かつ1か月の所定労働日数がその事業所で同種の仕事をしている通常の労働者の「4分の3以上」であること。
- (2) 雇用期間が継続して2か月以上であること。

※令和6年10月より適用拡大の要件が変更になりました（P.35参照）。

健康保険には、全国健康保険協会が保険者である健康保険（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。（**健康保険法第4条**）

保険料は、「標準報酬月額」及び「標準賞与額」に保険料率を乗じた額を事業主と労働者（被保険者）が半分ずつ負担します。（**健康保険法第161条第1項**）

なお、詳しくは、**協会けんぽの場合は事業所の所在地を管轄する全国健康保険協会、組合健保の場合はその組合まで**お問合せください。

参考：主な保険給付の種類（健康保険法第 52 条）

①療養給付	労働者（被保険者）や被扶養者が病気や怪我で治療するとき、医療費の 7 割分が給付される（残り 3 割は自己負担）。
②高額療養費	労働者（被保険者）や被扶養者が同一月に支払った医療費の自己負担額が一定額を超えたとき、本人の申請により超えた分の金額が払い戻される。
③傷病手当金	4 日目から 1 年 6 か月（※）の範囲内で、原則として標準報酬日額の 3 分の 2 相当額が支給される。 ※令和 4 年 1 月 1 日以降、傷病手当金の支給期間は通算化され、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給が受けられるようになりました。

他にも、出産手当金・育児一時金、家族療養費・埋葬料などがあります。

3 任意継続被保険者

2 か月以上継続して健康保険の被保険者であった人が、退職後も任意で健康保険の被保険者となることを「任意継続」といい、健康保険に**最大 2 年間**加入することができます（後期高齢者医療制度の被保険者は除く。）。

任意継続被保険者となるには、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」を居住地管轄の協会けんぽに提出しなければなりません。

加入していたところが組合健保の場合は、その健康保険組合へ提出します。**保険料**については、これまで使用者と折半であったものが個人加入となるため**全額負担**となります。

保険給付については、傷病手当金と出産手当金は給付対象外となりますが、それ以外は被扶養者を含めてこれまでどおり一般の被保険者と同じに給付されます。

※任意継続の注意点

保険料額は、資格喪失時の標準報酬月額又は 28 万円のいずれか低いほうの額に、保険料率を乗じた額の全額（給料から差し引かれていた額のおおよそ倍）となり、2 年間一律となります。

4 国民健康保険の資格取得

健康保険の適用事業所を退職後に国民健康保険の被保険者となる場合は、市区町村の国民健康保険窓口で資格取得の手続きを行わなければなりません。

医療保険の制度は重複せずにいずれか一つの制度に加入することになるため、健康保険の**資格喪失日**を確認できる資料が必要となります。そのため勤務していた事業所から資格喪失退職証明書などを交付してもらい提出してください。なお、75 歳以上の後期高齢者医療制度の被保険者は、国民健康保険及び被用者医療保険の被保険者や被扶養者にはなりません。

4 厚生年金保険

厚生年金保険とは、労働者の老後の生活保障が主な目的ですが、障害者となって働けなくなった時の生活や、死亡時の遺族の生活に必要な年金の給付も行う制度です。

厚生年金保険は、健康保険と同様、使用者や労働者に加入の自由があるのではなく、**全ての法人の事業所及び労働者が5人以上の個人事業所（農林水産・サービス業等を除く。）は、必ず厚生年金保険に加入しなければなりません（適用事業所）**。20歳以上60歳未満で、この保険に加入できない人は、国民年金に加入することになります。（**厚生年金保険法第6条、第12条**）

また、パートタイム労働者の場合も、原則として次の要件にすべて当てはまる人は、厚生年金保険に加入しなくてはなりません（年収よりも次の要件が優先されます。）。

- (1) 1週間の所定労働時間がその事業所で同種の仕事をしている通常の労働者の「4分の3以上」であること。
- (2) 1か月の所定労働日数がその事業所で同種の仕事をしている通常の労働者の「4分の3以上」であること。
- (3) 雇用期間が継続して2か月以上であること。

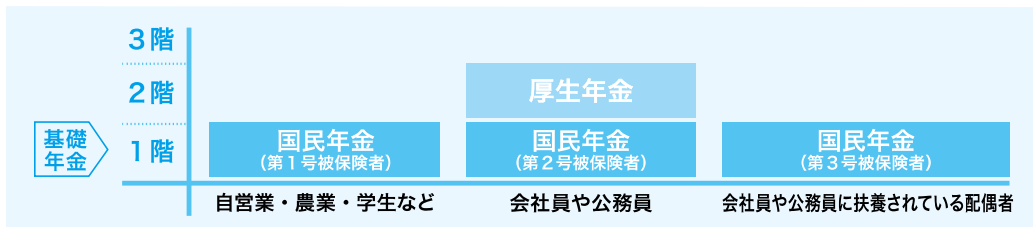
※令和6年10月より要件が変更になりました（P35. 参照）。

厚生年金保険は、2階建ての建物をイメージするとわかりやすく、1階部分に当たるのがすべての国民に共通する基礎年金（国民年金）で、2階部分に当たるのが厚生年金保険です。

したがって、老齢になって年金を受け取るときは、国民年金から老齢基礎年金が、厚生年金保険からは老齢厚生年金が支給されることになります。

※社会保障・税一体改革のひとつとして厚生年金と共済年金の被用者年金の一元化が平成27年10月1日より実施されました。

※老齢基礎年金は、平成29年8月1日から受給資格期間が10年以上あれば、65歳から受給できるようになりました。



厚生年金保険料は、「標準報酬月額」及び「標準賞与額」に保険料率を乗じた額を、使用者と労働者（被保険者）が半分ずつ負担します。（**厚生年金保険法第82条第1項**）

なお、厚生年金保険のお問合せ先は、**事業所の所在地を管轄する年金事務所**になります。

【国民年金の資格取得】

厚生年金の適用事業所を退職後に国民年金の被保険者となる場合は、種別変更の手続きを行わなければなりません（60歳未満の方のみ）。

年金制度は重複せずいずれかの種別に加えることとなるため、勤務していた事業所から離職日のわかる離職票や退職証明書などを交付してもらい、手続きの際に年金手帳と併せて提示してください。

なお、手続き先は、配偶者が厚生年金に加入している場合は、配偶者が勤務している事業所へ、その他の場合は、お住まいを管轄している市区町村の担当窓口又は年金事務所となります。