

## 第8章 雇用保険と健保・年金

### 8-1 雇用保険

**雇用保険**は、労働者が失業したときに、失業中の生活を心配することなく新しい仕事を探して、1日も早く再就職することができるようにするための給付を行う保険です。

また、失業者を対象とする**求職者給付**だけではなく、育児・介護休業を取得する労働者を対象とした**育児休業給付**や**介護休業給付**、60歳以上の労働者を対象とした**高年齢雇用継続給付**、一定の条件を満たした在職者及び離職者を対象に、教育訓練経費の一部を補助する**教育訓練給付**なども、雇用保険事業の一つです。

#### ◆雇用保険への加入

雇用保険は、原則的に、労働者を一人でも雇用する事業に適用されます。適用事業で働く労働者は、本人が加入を希望するか否かにかかわらず、加入条件を満たした場合はすべて被保険者となります。

雇用保険料は、労働者の賃金総額に保険料率をかけたもので、各月の賃金支給額が変動すると、雇用保険料も変動します。

令和8年度の雇用保険料率は、一般の事業については、千分の13.5（このうち労働者負担分は千分の5）となっています。

#### ◆雇用保険の適用基準

雇用形態にかかわらず、次のいずれにも該当するときは、雇用保険の被保険者となります。

### 【雇用保険の適用基準】

#### ① 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

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、要件に該当することとなります。このため、例えば、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日以上雇用が見込まれるものとして、雇用保険が適用されることとなります。

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

#### ② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

また、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者は、以下の要件全てを満たせば、本人の申し出により被保険者となります。

### 【複数の事業主に雇用される労働者の適用基準】

- ① 2つ以上の適用事業主に雇用される65歳以上の労働者であること。
- ② 2つの事業所（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。
- ③ 2つの事業所それぞれの雇用見込みが31日以上あること。

## ◆雇用保険からのおもな給付

### ○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**基本手当**（いわゆる**失業手当**）が支給されます。

一般の離職者の場合、離職の日以前の2年間に、11日以上又は80時間以上働いた月が12か月以上あることが受給の要件です。ただし、特定受給資格者（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者)や特定理由離職者(労働契約において、「契約を更新する場合がある」とされている場合等で、労働者が契約の更新を希望したにもかかわらず、更新について労使が合意できなかったため離職した有期契約労働者等)の場合は、離職の日以前の1年間に11日以上又は80時間以上働いた月が6か月以上あれば、受給資格を得ることができます。

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。給付日数については、次の表の通りです。

① 一般の離職者(定年退職者や自己の意思等で離職した者)、障害者等の就職困難者

区分		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
		全年齢	—	90日		120日	150日
就職困難者	45歳未満	150日	300日				
	45歳以上 65歳未満		360日				

② 特定受給資格者(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者)

区分		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	

※ 特定理由離職者も、受給資格に係る離職日が平成21年3月31日から令和9年3月31日までの間にある場合の暫定措置として、特定受給資格者と同様の所定給付日数となる場合があります。

・65歳以上で離職した者(高年齢求職者給付金：一時金で支給)

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

1日あたりの給付金額は、離職前の賃金日額の50～80%（60～64歳については45～80%）で年齢区分毎に上限があります。

なお、離職日の翌日から1年以内に、基本手当や就業促進給付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、前の会社で被保険者として雇用された期間を通算することができます。

### ※失業給付がもらえない期間

最初にハローワークに離職票の提出と求職の申込みを行った日（受給資格決定日）から失業状態の日が通算して7日間は失業給付は支給されません（これを**待期**といいます）。

正当な理由のない自己都合退職や自己の責任による重大な理由で解雇された場合は、7日間の待期後、**給付制限期間**終了まで失業給付は支給されません。給付制限期間は、退職日が令和7年4月1日以降の場合は原則1か月です（同年3月31日以前の退職の場合は2か月）。ただし、離職日から遡って5年間のうち2回以上、正当な理由のない自己都合退職をして受給資格決定を受けた場合は、給付制限期間は3か月となります。また、自己の責任による重大な理由で解雇された場合、給付制限は3か月です。

### ○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、基本手当の受給者が早期に安定した職業に就いた場合、一定の要件を満たせば、再就職手当が支給されます。給付額は、支給残日数に基本手当日額をかけた金額の60～70%相当額です。

また、再就職手当の支給を受けた労働者について、離職前より賃金が低下していた場合には、6か月以上職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%（令和7年4月1日以降に再就職をした場合は20%）を上限に、就業促進定着手当として、低下した賃金の6か月分が追加給付されます。

## ○育児休業等給付

育児休業（5-2参照）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**育児休業給付金**が支給されます。支給額は休業開始時賃金の67%（休業開始から6か月経過後は50%）相当額です。また、産後パパ育休を取得した場合、一定の要件を満たすと**出生時育児休業給付金**が支給されます。

さらに、令和7年4月1日から、以下の給付が創設されました。

- ・ **出生後休業支援給付金**：子の出生直後の一定期間以内に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得するなど、一定の要件を満たすときに、通常の育児休業給付に上乗せして、休業開始時賃金の13%相当額を最大28日分支給
- ・ **育児時短就業給付金**：2歳に満たない子を養育するために時短勤務した場合に、賃金が低下するなどの要件を満たすときに、育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給

## ○雇用継続給付

### ①高年齢雇用継続給付

60歳以上65歳未満の被保険者のうち、被保険者であった期間が通算して5年以上あり、かつ、原則として60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働いている労働者に対して支給されます。

### ②介護休業給付

介護休業（5-3参照）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ます。支給額は、休業開始時賃金月額額の67%相当額です。

## ○教育訓練給付

一定年数以上雇用保険に加入している在職者や離職者が、自ら費用負担し、国が指定する教育訓練を修了した場合に、経費の一部が支給されます。

## 8-2 健康保険

**健康保険**とは、労働者やその家族（被扶養者）が、病気や怪我をしたとき、また労働者が病気や怪我のために会社を休んで賃金が支払われないとき、出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給を行う保険です。

### ◆健康保険への加入

労働者を一人でも雇っている法人の事業所には、健康保険・厚生年金保険への加入が義務付けられています（適用事業所）。また、農林水産業、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ます。適用事業所で働き条件を満たす労働者は、本人が加入を希望するか否かにかかわらず、すべて被保険者となります。

健康保険料は（全国健康保険協会管掌健康保険・東京都の場合）、標準報酬月額及び標準賞与額の千分の98.5となります（令和8年6月現在）。標準報酬月額とは、賃金の月額を、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、原則的に1年間変わりません。また、標準賞与額とは、税引前の賞与総額から千円未満を切り捨てた額のことです。

40歳以上65歳未満の方については、これに全国一律の介護保険料として千分の16.2を加えます（令和8年6月現在）。

保険料は原則として、事業主と被保険者で折半して負担します。令和8年度からは新たに子ども・子育て支援金制度が始まりました（医療保険制度ごとに決められた保険料を拠出）。

また、産前産後休業期間中及び育児休業期間中の健康保険料は、事業主の申出により、被保険者負担分、事業主負担分とも免除されます。

パートタイム（短時間）・有期雇用労働者であっても、1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務を行う一般の労働者の4分の3以上ある場合には、被保険者となります。また、そうでない場合であっても、次の要件を満たせば、健康保険・厚生年金保険の加入対象となります。

#### 【短時間労働者への社会保険の適用要件】

- ① 所定労働時間が週20時間以上
- ② 月額賃金8.8万円以上
- ③ 雇用期間が2か月を超えて見込まれる場合
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 従業員数（正社員等すでに社会保険の対象となっている人数）が51人以上の企業等（特定適用事業所）で働いていること。

または、従業員数が50人以下の企業等で働いているが、社会保険加入について労使で合意がなされていること。

#### 【適用除外】

以下の場合には適用除外となります。

- ① 日々雇い入れられる者で1か月を超えない範囲で使用される者
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて使用されるに至った場合はその日から被保険者となる）
- ③ 所在地が一定しない事業所に使用される者
- ④ 季節的業務（4か月以内）に使用される者
- ⑤ 臨時的事業（博覧会等）に使用され、6か月を超えない者など

### ◆健康保険からの給付

健康保険からの給付で代表的なものは**療養の給付**及び**家族療養費**の給付です。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、診察や調剤にかかった費用の自己負担は原則3割となり、残りの7割は協会けんぽ等の保険者から支払われます。

その他、自己負担額が高額になったときに支給される**高額療養費**や、被保険者が分娩（お産）の際に仕事を休んだため賃金が全部または一部減額された場合に支給される**出産手当金**、被保険者や被扶養者が分娩したときに支給される**出産育児一時金・家族出産育児一時金**があります。

また、被保険者が病気や怪我の療養のために会社を休み、賃金を受けられなくなった場合に、標準報酬の3分の2相当額が、支給開始から通算して最長1年6か月まで支給される、傷病手当金の制度があります。

### ◆国民健康保険との違い

日本の医療保険制度は、主に労働者（被用者）が加入する健康保険と、主に自営業者等が加入する**国民健康保険**の2つに大きく分けられます。

両者とも、療養の給付は原則3割ですが、国民健康保険では家族（被扶養者）という考え方がないため、家族全員の保険料が必要となり、健康保険に比べて保険料の負担が大きくなります。また、国民健康保険からは、出産手当金・傷病手当金も支給されません。

健康保険に加入するメリットは、非常に大きいといえます。

## 8-3 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おり、被保険者が高齢になったとき、障害の状態になったとき、または亡くなったときなどに給付を受けることができます。

公的年金制度は、**国民年金**と**厚生年金**の二階建ての仕組みとなっています。会社員、公務員などの労働者（被用者）は、原則的に**厚生年金**に加入しますが、そのことによって自動的に国民年金にも加入することになります。

その結果、例えば一定の年齢に達したときには、国民年金からは全ての国民に共通する老齢基礎年金が支給され、厚生年金からは、原則として老齢基礎年金に上乘せして報酬比例の老齢厚生年金が支給されることになります。

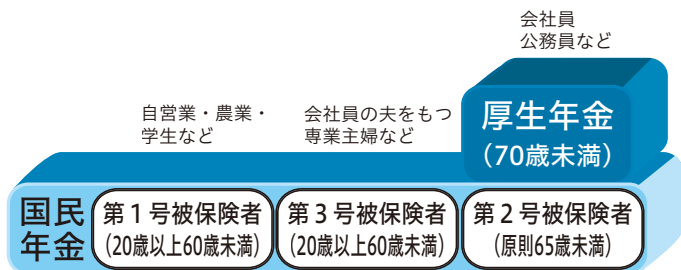
### ◆厚生年金保険への加入

健康保険と同様に、労働者を一人でも雇っている法人の事業所には、厚生年金への加入が義務付けられており（適用事業所）、適用事業所で働き条件を満たす労働者は、本人が加入を希望するか否かにかかわらず、すべて被保険者となります。

パートタイム（短時間）・有期雇用労働者の加入要件も健康保険と同様です。

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が、厚生年金の被保険者は、同時に国民年金の第2号被保険者になるため、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ります。

## 【被保険者の種類と加入要件の概要】



## ◆厚生年金保険料

厚生年金の保険料は給与・賞与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・賞与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。

厚生年金保険料は、一般の被保険者の場合、標準報酬月額額の千分の183.00（令和8年6月現在）を折半することになっており、賞与からも徴収されます。

産前産後休業中及び育児休業中の保険料は、事業主を通じて保険者へ申し出ることにより免除されます。免除期間については、年金額の算定にあたり、保険料を納付したものと扱われます。

### ◆老齢年金

被保険者が高齢になったとき、被保険者本人に支給されるのが老齢年金です。老齢年金は、国民年金から支給される**老齢基礎年金**と、これに上乘せする形で厚生年金から支給される**老齢厚生年金**からなっています。

老齢基礎年金は保険料を納めた期間と免除された期間の合計が10年以上である場合、原則として65歳から受給できます。本人の希望により60歳からでも受給することはできますが、この場合、65歳から受給開始したときの年金額に比べて減額されます。

老齢厚生年金も原則として65歳からの受給となっていますが、現在は特別支給として、60歳台前半であっても年金が受けられます。

また、60歳以上65歳未満の被用者は、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るため、厚生年金に加入しながら働いているときには、年金額の調整が行われます（**在職老齢年金**）。また、雇用保険からの給付を受けているときにも調整が行われます。

### ◆障害年金

被保険者が障害の認定を受けたときに、被保険者本人に支給されるのが**障害年金**です。①国民年金に加入している期間中の病気や怪我による障害だけではなく、②老齢基礎年金を受けるまでの60歳から64歳までの間の病気や怪我による一定以上の障害や、③子供の頃の病気や怪我による一定以上の障害などについても、要件を満たしていれば**障害基礎年金**を受給できます。

さらに、その障害が、厚生年金の被保険者期間中の病気や怪我により生じ、一定の要件を満たした場合には、**障害厚生年金**または**障害手当金**が上積みされます。

### ◆遺族年金

国民年金に加入中の被保険者が亡くなったときには、亡くなった被保険者に生活を支えられていた遺族(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。

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、又は20歳未満で障害等級1級・2級に該当する子に限られます。

さらに、①厚生年金の被保険者が死亡したとき、②厚生年金の被保険者期間中の病気や怪我がもとで、初診の日から5年以内に死亡したとき(ただし、保険料を納めた期間と保険料を免除された期間を合わせた期間が国民年金加入期間の3分の2以上あること)、③障害等級が1級・2級の障害厚生年金の受給者が死亡したとき、④老齢厚生年金の受給資格期間が25年以上ある者が死亡したときに、厚生年金から遺族に対して**遺族厚生年金**が支給されます。