

第5章 安心して、いきいきと働くために

Ⅰ 働く人の健康と安全

(1) 労働者の安全と健康の確保等

ア 事業者の責務と労働者の遵守義務

事業者は、法律で定められた労働災害を防止するための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくるとともに、労働条件を改善して労働者の安全と健康を確保しなければなりません。

また、労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守り、事業者等が行う労働災害の防止のための措置に協力するよう努めなければなりません。

【労働安全衛生法第3条、第4条】

イ 安全衛生管理体制

事業者は、安全衛生管理体制を確立しなければなりません。

(ア) 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等を選任しなければなりません。(選任しなければならない事業場は、業種・規模により法令で定められています。)

【労働安全衛生法第10条～第12条の2】

(イ) 労働者が常時50人以上の規模の事業場においては、産業医を選任して労働者の健康管理等を行うための権限を与え、情報を提供しなければなりません。

【労働安全衛生法第13条】

50人未満の事業場においてもできれば産業医を選任することが望ましいでしょう。

また、産業医の選任ができない場合には、地域産業保健センターの産業保健サービスを利用することができます。

(ウ) 事業者は、高圧室内作業その他の労働災害防止のための管理を必要とする作業について、一定の有資格者の中から作業区分に応じて作業主任者を選任し、その者に作業に従事する労働者の指揮その他の事項を行わせなければなりません。

【労働安全衛生法第14条】

(エ) 労使が参加する安全委員会を設置して、労働者の危険防止のための事項について、労働者に意見を述べる機会を作らなければなりません(設置しなければならない事業場は、業種・規模により法令で定められています)。

【労働安全衛生法第17条】

また、全ての業種において、労働者が常時50人以上の規模の事業場ごとに労使及び産業医が参加する衛生委員会を設置して、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進、労働災害の防止のための事項について、事業者に意見を述べる機会を設けなければなりません。

【労働安全衛生法第18条】

なお、これら以外の事業場についても、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

【労働安全衛生規則第23条の2】

ウ 労働者の危険、健康障害を防止するための措置

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するために下記の措置を講じなければなりません。また、労働者は措置に応じた必要な事項を守らなければなりません。

【労働安全衛生法第20条～第26条】

- (ア) 機械・器具その他の設備、爆発性・発火性・引火性の物、電気・熱その他のエネルギーによる危険の防止
- (イ) 掘削、採石、荷役、伐木等の作業方法から生じる危険の防止
- (ウ) 墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険の防止
- (エ) 原材料・ガス・蒸気・粉じん・酸素欠乏空気・病原体、放射線・高温・低温・超音波・騒音・振動・異常気圧、排気・排液・残さい物による健康障害の防止
- (オ) 計器監視、精密工作等の作業による健康障害の防止
- (カ) 通路、床面、階段等の保全
- (キ) 換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置
- (ク) 作業行動から生じる労働災害を防止するために必要な措置 等

エ 労働者の就業に当たっての措置

事業者は、労働者の就業に当たり必要な教育及び有資格者の配置などの措置を講じなければなりません。

【労働安全衛生法第59条～第62条】

- (ア) 安全衛生教育
 - α 労働者を雇い入れ、または労働者の作業内容を変更した際の従事する業務に関する安全または衛生のための教育
 - β 特定の危険・有害な業務に労働者をつかせるときの安全または衛生のための特別の教育
 - γ 特定の職種で新たに職務につくこととなった職長等への安全または衛生のための教育
 - δ その他の危険または有害業務に従事している者に対する教育（努力義務）
- (イ) クレーンの運転等の特定の業務については、免許を受けた者または技能講習を修了した者等でなければ就業させてはなりません。
- (ウ) 中高年齢者その他労働災害の防止に当たって特に配慮を必要とする労働者に対し、心身の状況に応じて適正な配置を行うよう努めなければなりません。

オ 健康の保持増進のための措置

(ア) 作業環境測定等

事業者は、有害な業務を行う屋内作業場等について、空気環境その他必要な作業環境測定を行い、その結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の

適切な措置を講じなければなりません。 【労働安全衛生法第65条、第65条の2】

(イ) 健康診断 (P70参照)

【労働安全衛生法第66条～第66条の7】

カ 快適な職場環境の形成のための措置

事業者は、快適な職場環境を形成するよう努めなければなりません。

【労働安全衛生法第71条の2】

厚生労働省では、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(平成4年厚生労働省告示第59号)を定め、措置の実施に関し具体的に講ずべき事項等を示しています。

また、労働契約法では、使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとされています。この「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれています。 【労働契約法第5条】

(2) 健康診断

事業者は、労働安全衛生法及びじん肺法の規定に基づき、労働者に対し、雇入れ時や定期の健康診断を行うことが義務づけられています(指導勧奨による健康診断を含む)。

【労働安全衛生法第66条～第66条の7】【じん肺法】

— じん肺法 —

じん肺法は、労働者の健康を保持するため、じん肺の予防や健康管理のための措置等について定められています。

じん肺：粉じんを吸入することによって肺に生じた線維増殖性変化を主体とする疾病。

ア 事業者の責務、健康診断の種類

(ア) 事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を次のとおり行わなければなりません。(パートタイム労働者に対する健康診断は、P59参照)

健康診断の区分	健康診断の種類	対象労働者	実施の時期
一般健康診断	雇入れ時健康診断	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断	常時使用する労働者(特定)	1年に1回
	特定業務従事者の健康診断	深夜業、坑内労働等の特定業務に従事する業務、多量の高熱物体を取り扱う業務その他労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者	・左記業務への配置替えの際 ・6か月以内ごとに1回

健康診断の区分	健康診断の種類	対象労働者	実施の時期
一般健康診断	海外派遣労働者の健康診断	海外に6か月以上派遣される労働者	海外に派遣する前及び帰国後
	給食従業員の検便	事業に付属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際 配置替えの際

※「常時使用する労働者」とは、「1年以上使用予定で、週所定労働時間が正社員の4分の3以上の者をいいます。

また、次の有害な業務に常時従事する労働者等に対しては、原則として、雇入れ時、配置替えの際及び6か月以内ごとに1回（じん肺健診は管理区分に応じて1～3年以内ごとに1回）、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

特殊健康診断	・屋内作業場等における有機溶剤業務 ・鉛業務 ・四アルキル鉛等業務 ・特定化学物質業務 ・高圧室内業務又は潜水業務 ・放射線業務（管理区域に立ち入る者） ・除染等業務 ・石綿等の取扱業務
じん肺健康診断	・粉じん作業
歯科医師による健康診断	・塩酸、硝酸等の取扱業務

なお、VDT作業、騒音作業、重量物取扱業務、身体に著しい振動を与える業務等の特定の業務については、それぞれ特定の項目について健康診断を実施するよう指針・通達等が発出されています。詳しくは、労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

- (イ) 健康診断等の結果に基づき、健康診断個人票を作成して5年間（一部の健康診断については30年、石綿については40年）保存しなければなりません。また、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師）の意見を聴かなければなりません。産業医の選任義務のある事業場では、産業医の意見を聴くことが望ましく、産業医の選任義務のない事業場では、**地域産業保健センター**の健康相談窓口を利用するとよいでしょう。
- (ウ) 一般健康診断、特殊健康診断等の結果に基づき、医師又は歯科医師の意見を勘案して必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設または設備の設置や整備、医師または歯科医師の意見の衛生委員会等への報告などの適切な措置を講じなければなりません。
- (エ) 一般健康診断、特殊健康診断等の結果を労働者に通知しなければなりません。

(オ) 一般健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければなりません。

労働者は、健康診断の結果や保健指導を利用して健康保持に努めなければなりません。

(カ) 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断または歯科医師による定期の健康診断を行った際は、健康診断結果報告書を事業場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。

イ 自発的健康診断

深夜業（午後10時から午前5時までの間に行う労働）を含む業務に従事する労働者に対しては、6か月以内ごとに1回の特定業務従事者の健康診断を行う必要がありますが、労働者自身が健康に不安を感じ、次の健康診断を待てない場合、自ら健康診断を受診してその結果を事業者に提出することができます。対象者は常時雇用されている労働者であって受診する日前6か月間を平均して1か月当たり4回以上の深夜業に従事した者です。

ウ 二次健康診断の給付

労働安全衛生法に基づく一次健康診断において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見が認められた場合（一次健康診断その他の機会、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合は除く。）、労災保険制度により受診者の負担なく、「二次健康診断」を受けることができます。【労働者災害補償保険法第26条】

※詳しくは、大阪労働局労働基準部労災補償課（診療費審査部）（06-7711-0740）または労働基準監督署にお問い合わせください。

（3）過重労働による健康障害の防止 働き方改革関連（PI・2）参照

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらに、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと言われています。労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除するとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。

厚生労働省は「**過重労働による健康障害防止のための総合対策**」（令和2年4月1日 基発0401第11号）の中で、次のとおり「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を定めています。

ア 時間外・休日労働時間等の削減

(ア) 労働基準法第36条に基づく時間外労働の協定の締結に当たっては、「**労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針**」（P23参照）に適合したものにします。また、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、実際の時間外労働を月45時間以内とするよう努め、合わせて休日労働についても最小限とするよう努める。

(イ) 「**労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン**」（平成29年1月20日）に基づき、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に

把握すること（出勤簿、タイムカード等の労働時間の記録に関する書類は5年間保存すること）、賃金台帳に労働者ごとの労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数等を適正に記入することなど。

イ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図る。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日間の年次有給休暇について時季を指定し、確実に取得させる。 **【労働基準法第39条第7項】**

ウ 労働時間等の設定の改善

労働時間等の設定において、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善するために必要な事項を定めた「**労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン 平成20年厚生労働省告示第108号）**」に留意しつつ、必要な措置を講ずるよう努める。

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 **【労働時間等設定改善法第2条第1項】**

事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件をつけないこと等、取引上必要な配慮をするよう努めなければならない。 **【労働時間等設定改善法第2条第4項】**

エ 労働者の健康管理に係る措置の徹底

（ア）健康管理体制を整備し、健康診断を実施する。特に深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては6か月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならない。

【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第45条】

（イ）長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、以下のとおり面接指導等を実施し、実施後は労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等から意見を徴収し、必要な対応をする。

【労働安全衛生法第66条の8・9、労働安全衛生規則第52条の2・3・8】

- α 時間外・休日労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者が申し出を行った場合、医師による面接指導を実施しなければならない。なお産業医を選任した事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名、当該超えた時間に関する情報を速やかに産業医に通知しなければならない。
- β 時間外・休日労働が月100時間を超える研究開発業務従事者に対しては、本人の申出なしに医師による面接指導を行わなければならない。

また、月100時間を超えない場合でも、その超えた時間が80時間を超え、かつ疲労

の蓄積が認められた場合、本人の申出があれば面接指導を行わなければならない。

ｃ 時間外・休日労働が1月当たり45時間を超える研究開発業務従事者で健康への配慮が必要と認めた場合、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

(ウ) 常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェック制度(P76参照)を実施する。 **【労働安全衛生法第66条の10】**

(エ) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合は、原因の究明と再発防止の徹底を図る。

(オ) 事業主は、産業医に対し、その業務を行うために必要な情報を提供する。

【労働安全衛生法第13条】

一過労死等の労災認定一

(1) 「**血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準**」(令和3年9月14日 基発0914第1号)

「**血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準の改正について**」(令和5年10月18日 基発1018第1号)

⇒ 脳・心臓疾患の労災認定基準であり、次のいずれかのような業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

- 異常な出来事…発症直前から前日までの間に、急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事に遭遇したこと。

- 短期間の過重業務…発症に近接した時期に特に過重な業務に就労したこと。

- 長期間の過重業務…発症前概ね6か月にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと。

(2) 「**心理的負荷による精神障害の認定基準について**」

(令和5年9月1日 基発0901第2号)

⇒ 精神障害の労災認定基準であり、認定のための要件は次のとおりです。

- 認定基準の対象となる精神障害を発病していること。

- 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね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。

- 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと。

※なお、業務による心理的負荷によって、うつ病等気分(感情)障害、重度ストレス障害等ストレス関連障害などの精神障害が発病したと認められた人が自殺を図った場合には、「精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態」に陥ったものと推定し、原則として業務起因性を認めるとされています。

―過労死等防止対策推進法―

過労死は、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等をなくし、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的としています。

国が過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めることや、その対策として、①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を行うことが定められています。

(4) 心の健康づくり（メンタルヘルスケア）

仕事上のストレス等によってうつ病を発症したり、最悪の場合、自殺に至るケースも少なくありません。近年、精神疾患等に係る労災の認定件数も増加傾向にあり、事業場における労働者のメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。

職場のストレスには、労働者自身の気づきと対処が必要であることはいうまでもありませんが、職場のストレス要因を取り除くには労働者個人の力だけでは限界があり、職場で組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行うことが重要です。

厚生労働省は、事業場における労働者の心の健康づくりの効果的な実施方法について、「**労働者の心の健康の保持増進のための指針**」（メンタルヘルス指針 平成18年3月策定、平成27年11月30日改正）を策定しています。

この指針では、事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があるとしています。

その実施に当たっては「四つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「四つのケア」の効果的な推進、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があるとしています。

● 四つのケア

【セルフケア】（労働者自身による）

【ラインによるケア】（管理監督者による）

【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】（産業医・衛生管理者等による）

【事業場外資源によるケア】（事業場外の機関、専門家等による）

また、メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため、厚生労働省では「**心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き**」を策定し、円滑な職場復帰支援が実施されるために事業場で行われることが望ましい事項を定めています。

—ストレスチェック制度—

労働者の心理的な負担の程度を把握するため、年1回、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施が事業者に義務付けられています（従業員50人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

ストレスチェックを実施した場合、事業者は、検査で高ストレスと診断された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければなりません。 **【労働安全衛生法第66条の10】**

なお、ストレスチェックの実施結果は労働者の同意がない限り、事業者には提供されません。

2 労働保険・社会保険

現在、健康で元気に働いていても、けがをしたり、思わぬ病気になったりするかもしれません。また、会社が倒産するかもしれませんし、老後の経済的不安もあります。

そこで、労働者の生活を守る制度として、労働保険、社会保険があり、労働者・事業主・国が保険料等を負担し合っています。

労働保険には、①労災保険、②雇用保険があり、社会保険には、①健康保険、②介護保険、③厚生年金保険があります。使用者は、労働者を雇用したとき、適用要件を満たしていれば必ず労働保険・社会保険に加入させなければなりません。

（1）労災保険（労働者災害補償保険法）

正式には「労働者災害補償保険」といい、労働者が業務上の事由又は通勤により、けがや病気をしたり、あるいは傷病のため障害が残ったり、死亡した場合等に給付が受けられる制度です。

一人でも労働者を雇っているすべての事業所に適用され、アルバイトやパートタイム労働者等であっても、事業所に雇用されている労働者は全て対象となります。

保険料は全額事業主負担で、保険料率は業種により異なります。

給付の種類については、次頁のとおりです。

○給付の種類

※ 上段：業務災害の場合、下段：通勤災害の場合

区 分	給付の種類(※)	給付の内容
療養を必要とする場合	療養補償給付 療養給付	治療、手術、入院の費用、看護料、移送費等
けがや病気にかかった労働者が療養のため働くことができず、そのため賃金を受けることができない場合	休業補償給付 休業給付	休業4日目から給付 基礎日額の8割支給（特別支給金2割を含む。）
療養を開始してから1年6か月を経過しても治らず、その傷病による障害の程度が重度の場合	傷病補償年金 傷病年金	その傷病の状態が続いている間、休業（補償）給付に代わり支給
けがや病気が治った後、一定以上の障害が残っている場合	障害補償給付 障害給付	障害の程度に応じて年金または一時金を支給
死亡した場合	遺族補償給付 遺族給付	遺族に年金または一時金を支給
	葬祭料 葬祭給付	死亡した労働者の葬祭を行った者に支給
障害（補償）年金又は傷病（補償）年金の第1級又は第2級の精神神経・胸腹部臓器の障害を有している方が現に介護を受けている場合	介護補償給付 介護給付	介護の費用として支出した額等
労働安全衛生法に基づく一次健康診断において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見が認められた場合（一次健康診断その他の機会、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合は除く）	二次健康診断等 給付	二次健康診断及び特定保険指導の給付

・保険給付とは別に被災労働者の社会復帰の促進等を図る社会復帰促進等事業も行われています。

（２）雇用保険（雇用保険法）

失業した時や雇用の継続が困難となる事由が生じたとき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、労働者の生活と雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなど就職の促進を目的とする制度です。

ア 適用事業所・被保険者

雇用保険は、業種・規模等を問わず、労働者を雇用する事業所（農林水産業の一部を除く。）が適用を受ける強制加入の保険です。

適用事業所に雇用される労働者は、原則として被保険者となり、保険料は労使双方で負担します。

ただし、1週間の所定労働時間が20時間未満である場合、継続して31日以上雇用されることが見込まれない場合等、被保険者とならないこともあります。

イ 主な給付の内容

（ア）【求職者給付】《基本手当》と《高年齢求職者給付金》～失業したときの給付

被保険者が離職し、「就職しようとする意思といつでも就職できる能力があつて、積極的に求職活動を行っているにもかかわらず職業に就くことができない状態」（「失業状態」）

にある場合で、受給資格を満たしていれば給付が受けられます。

したがって、病気・けが・妊娠・出産等のため、離職後すぐに働くことができないときや、定年などで退職してしばらく休養しようと思っているときなどは、「失業状態」と認められないため、給付を受けることができません。働くことができる状態になるまで受給資格を保留する「受給期間延長」の手続きが必要です。（延長期間は最長3年間。60歳以上の定年等による離職の場合は最長1年間。なお、高年齢求職者給付金については、「受給期間延長」の手続きはできません。）

α《基本手当》（65歳未満で離職した場合：一般受給資格者）

○受給資格：離職日以前2年間に11日以上働いた月が通算12か月以上（倒産・解雇または期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職した場合は、離職日以前1年間に11日以上働いた月が通算6か月以上）あること。

○支給額：原則として離職した日の直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金（賞与等は除く）の合計を180で割って算出した金額のおよそ50～80%（60歳～64歳については45～80%）となります。基本手当の日額の最低額は令和6年8月1日現在で2,295円、最高額は年齢によって変わります。

○所定給付日数

離職理由や被保険者期間、離職時の年齢により異なります。

- ・定年退職や自己都合等により離職した場合は、90～150日分
- ・倒産・解雇又は期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと等により離職した場合は、90～330日分
- ・障がい者等の就職困難者の場合は、150～360日分

※自己都合等で離職した場合、1か月の給付制限期間があります。（自ら教育訓練を受けた場合には給付制限はありません。）

β《高年齢求職者給付金》（65歳以上で離職した場合：高年齢受給資格者）

○受給資格：離職日以前1年間に11日以上働いた月が通算6か月以上あること。

○被保険者期間により、30日分または50日分が一括支給されます。

（イ）【雇用継続給付】～働き続ける方を応援する給付

α《高年齢雇用継続給付金》

○支給対象者：60歳以上65歳未満の一般被保険者のうち、60歳到達時点で被保険者であった期間が5年以上ある者であって、原則、60歳到達時点の「賃金月額」に比べ、各月の賃金が75%未満に低下している者

○支給額：支給上限額の範囲内で、支給対象月の賃金額の最大15%相当額

β《育児休業給付金》

育児休業を取得しやすくするとともに、その後の円滑な職場復帰を援助・促進するため、育児休業中に給付を行う制度です。

○支給対象者：満1歳未満（一定の要件に該当した場合は1歳6か月または2歳まで）の子を養育するために育児休業を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）の67%（育児休業開始から181日目以降は50%）」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

c 《出生時育児休業給付金》

○支給対象者：子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×支給日数（上限は28日）の67%」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

d 《出生後休業支援給付》

共働き・共育を推進するため、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて給付がなされる制度です。

○支給対象者：子の出生直後の一定期間（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、本人及びその配偶者の両方が14日以上育児休業または出生時育児休業を取得した被保険者であって、休業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%」相当額

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

e 《育児時短就業給付》

○支給対象者：2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であって、育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業を開始した日前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：「育児時短就業中の各月に支払われた賃金額×10%」相当額

※時短勤務中の賃金額によっては、減額されることがあります。

f 《介護休業給付金》

○支給対象者：対象となる家族を介護するため介護休業を取得した一般被保険者または高年齢被保険者であって、介護休業を開始した日前2年間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月が通算12か月以上あること等の要件を満たす者

○支給額：休業期間中1か月当たり、「休業開始時賃金日額×支給日数（原則30日）の67%」

※支給対象となる同じ家族について支給日数が通算93日に達するまで、3回を上限として支給されます。

※休業期間中に賃金が支払われた場合は、減額されることがあります。

(ウ)【教育訓練給付金】～労働者の主体的な能力開発の取組を支援する給付

a 《一般教育訓練の教育訓練給付金》

労働者の主体的な能力開発を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的とした制度で、教育訓練に要した費用の20%（上限10万円）が支給されます。

b 《特定一般教育訓練の教育訓練給付金》

速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する講座として厚生労働大臣の指定する特定一般教育訓練を受講し、修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の40%（上限20万円）が支給される制度です。

※資格取得・就職した際、追加で10%（上限5万円）の支給があります。

c 《専門実践教育訓練の教育訓練給付金》

中長期的なキャリア形成を支援する講座として厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練を受講中及び終了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の50%（年間上限40万円）が支給される制度です。

※資格取得・就職した際、追加で20%（年間上限16万円）の支給があります。

また、受講前より賃金が5%以上上昇した場合、さらに追加で10%（年間上限8万円）の支給があります。

※支給要件の詳細や、これら以外の給付制度については、ハローワークにお問い合わせください。

(3) 健康保険（健康保険法）

被保険者やその被扶養者が、業務・通勤以外の事由で病気やけがをしたとき等に必要な給付を行い、生活の安定を図るための制度です。

健康保険には、企業単位や複数の企業で設立している健康保険組合による「組合管掌健康保険」と健康保険組合員でない被保険者を管掌する「全国健康保険協会管掌健康保険（協会

けんぽ)」があります。

被扶養者とは、被保険者の配偶者・父母・子などのうち、年収が130万円未満（60歳以上または一定の障がいの状態にある人は180万円未満）かつ被保険者の年収の2分の1を超えない（別居の場合は被保険者からの援助額より収入が少ない）などの要件を満たし、扶養親族と認められた人のことをいいます。

ア 適用事業所

（ア）強制適用事業所

- ・ 常時従業員を使用する国、地方公共団体又は法人の事業所
- ・ 常時5人以上の従業員を使用する適用17業種の個人事業所（サービス業の一部、農林漁業等を除く。）

（イ）任意適用事業所

（ア）以外の事業所についても、その事業所に使用される者の2分の1以上の同意を得て事業者が申請し、厚生労働大臣の認可を受けることによって、任意適用事業所になることができます。

イ 被保険者

適用事業所で常時働く人は、国籍や性別にかかわらず被保険者となります。ただし、75歳になると後期高齢者医療制度の被保険者になるなど、「適用除外」に該当する場合があります。

パートタイマー等の短時間労働者であっても、被保険者の総数が常時50人を超える事業所や労使合意に基づき短時間労働者を適用対象とする申し出をした事業所で働く人は、以下の要件すべてを満たす場合に被保険者となります。

- a 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- b 月額賃金が8万8千円以上（年収106万円以上）であること
- c 学校教育法に規定する高校・大学の学生等でないこと

【健康保険法第3条】

ウ 保険料

健康保険の保険料は、被保険者と事業主が折半で負担します。ただし、健康保険組合については、規約の定めにより、折半でない場合があります。

健康保険では、被保険者一人ひとりの月給を「標準報酬月額」にあてはめ、これをもとに保険料を計算します。賞与については、実際に支給された金額から千円未満を切り捨てた額が「標準賞与額」となり、それに対し保険料を計算します（年間上限あり）。

《産前産後休業期間中の保険料の免除》

産前産後休業期間のうち、当該休業を開始した日の属する月から休業が終了する日の翌日の属する月までの期間について、事業主の申出があれば、健康保険の保険料は被保険者分・事業主分とも徴収されません（厚生年金保険料も同様です）。

《育児休業等期間中の保険料の免除》

育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、事業主の申出があれば、健康保険の保険料は被保険者分・事業主分とも徴収されません（厚生年金保険料も同様です）。

エ 保険料率

健康保険の保険料率は、1,000分の30から130までの範囲内において、組合管掌健康保険は組合ごとに、全国健康保険協会管掌健康保険は都道府県単位で決定するものとされています。

なお、40歳以上65歳未満の被保険者は、介護保険第2号被保険者として、健康保険料に加えて介護保険料が徴収されます（健康保険組合によっては、特定被保険者から徴収する場合があります）。

オ 給付の種類

（ア）病気・けがをしたとき

療養の給付	業務・通勤以外の事由により病気やけがをしたときは、健康保険で治療を受けることができます。 健康保険を扱っている病院・診療所（保険医療機関）に「健康保険被保険者証」を提示します。70歳～74歳の方（後期高齢者医療制度の被保険者等になる方を除く。）は「高齢受給者証」もあわせて提示してください。
傷病手当金	被保険者が病気やけがの療養のために業務に服することができず、給与の全部または一部を受けていないときは、仕事を休んだ日が連続して3日間（休・祝日、有給休暇を含みます。）あった上で、4日目以降、欠勤1日につき直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1の額の3分の2に相当する額（※）が通算1年6か月の範囲内で支給要件を満たした期間について支給されます。ただし、業務・通勤による傷病は支給対象外です。 （※）給与の一部が受けられる場合は、その額を差し引いた額が支給されます。

ほかに、療養費、高額療養費、入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、訪問看護療養費、移送費、高額介護合算療養費等の給付があります。

（イ）出産したとき（令和5年4月1日以降の出産の場合について記載）

出産育児一時金、 家族出産育児一時金	被保険者または被扶養者が産科医療保障制度に加入する医療機関等で出産したときは、1児につき50万円（※）が支給されます。（妊娠4か月以上（85日以後）の出産については、死産、流産、早産、人工妊娠中絶であることを問わず支給されます。） （※）妊娠週数22週未満または産科医療補償制度未加入の医療機関での出産の場合の支給額は、48.8万円となります。
出産手当金	被保険者が出産で業務に服することができず、給与の全部または一部を受けていないときは、出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの範囲内で業務に服さなかった期間、1日につき直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1の額の3分の2に相当する額（※）が支給されます。 （※）給与の一部が受けられる場合は、その額を差し引いた額が支給されます。

(ウ) 死亡したとき

埋葬料(費)、 家族埋葬料	・被保険者が死亡したとき（業務・通勤による場合を除く。）は、その者により生計を維持されていた者であって埋葬を行う者に対し、埋葬料として5万円が支給されます。 ・埋葬料を受けられる人がいないときは、埋葬を行った者に対し、埋葬料の金額（5万円）の範囲内で、その埋葬に要した費用が埋葬費として支給されます。 ・被保険者の被扶養者が死亡したときは、被保険者に対し家族埋葬料として5万円が支給されます。
------------------	--

※健康保険の保険給付を受ける権利（現物給付である療養の給付等を除く）は、2年間で時効により消滅します。

カ 退職後の健康保険 （「退職後の手続き」 P33参照）

(4) 厚生年金保険・国民年金（厚生年金保険法・国民年金法）

厚生年金保険・国民年金は、被保険者が高齢になったり、病気やけがで障がいの状態になったり、死亡したときに、年金や一時金を支給して被保険者やその家族の生活を支えるための制度です。わが国の公的年金制度は、原則として、日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満のすべての人が国民年金に加入し、国民年金から全国民共通の基礎年金が支給され、厚生年金保険からは、その加入期間や報酬に応じて基礎年金に上乗せして支給を受ける二階建ての年金制度となっています。

○ わが国の年金制度

国民年金（基礎年金）		厚生年金
第1号被保険者	第3号被保険者	第2号被保険者
自営業者等 （満20歳以上60歳未満の自営業者とその配偶者、無職の方、学生等）	第2号被保険者の被扶養配偶者 （第2号被保険者の被扶養配偶者で満20歳以上60歳未満の方）	会社員、公務員等 （被用者年金制度の加入者）

※上記以外に第1号被保険者の老齢基礎年金に上乗せする制度として国民年金基金があります。

ア 適用事業所、被保険者

健康保険と厚生年金保険は、適用される事業所や被保険者となる範囲は同一です。したがって、健康保険に加入する人は同時に厚生年金保険にも加入することとなります。ただし、厚生年金保険は70歳まで加入することになっており、70歳になっても老齢基礎年金の受給資格期間（10年）を満たしていない人は、受給資格期間を満たすまで任意で加入することができます（「高齢任意加入被保険者」といいます）。

イ 保険料 健康保険と同様（P8参照）

ウ 保険料率 18.3%

《産前産後休業期間中の保険料の免除》健康保険と同様に免除が受けられます。(P81 参照)

《育児休業等期間中の保険料の免除》健康保険と同様に免除が受けられます。(P81 参照)

エ 厚生年金保険・国民年金の給付

該 当 条 件	給 付 の 種 類
60歳から65歳になるまで(※)	老齢給付 (特別支給の老齢厚生年金)
65歳から	老齢給付 (老齢基礎年金+老齢厚生年金)
一定の障がい状態になった場合	障害給付 (障害基礎年金、障害厚生年金、障害手当金)
死亡した場合	遺族給付 (遺族基礎年金、遺族厚生年金、寡婦年金、死亡一時金)

※生年月日と性別に応じて、受給開始年齢が異なります。

(5) 介護保険 (介護保険法)

介護保険は、介護を必要とする高齢者等がその有する能力に応じて自立して生活ができるよう、在宅・施設の両面にわたって必要な福祉・医療サービスなどを提供する制度です。

○対象者、保険料

		第1号被保険者	第2号被保険者
対 象 者		満65歳以上の者	40歳から64歳までの医療保険加入者
給付対象者	要介護状態	身体上又は精神上の障害により、入浴、排泄、食事等の日常生活における基本的な動作の全部または一部について、原則6か月間にわたり継続して常時介護が必要な方	がん（医学的知見に基づき回復の見込みがないものに限る。）、間接リウマチ、初老期認知症、脳血管疾患、パーキンソン病など16種類の「特定疾病」により、介護が必要となった方
	要支援状態	上記「要介護状態」の軽減もしくは悪化の防止に特に資する支援を要すると見込まれ、または、身体上、もしくは精神上の障害により6か月間にわたり継続して日常生活を営むのに支障があると見込まれる状態であって、支援の必要の程度に応じて定める要支援状態区分のいずれかに該当する方	
		第1号被保険者	第2号被保険者
保 険 料		所得に応じ、市町村が多段階別の保険料を設定	それぞれ加入している医療保険の算定方法に基づいて設定

※介護保険制度の詳細については住所地の市区町村の介護保険担当窓口にお問い合わせください。