

Q9

（『知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識』p.14-p.15、p.16-p.18、
p.7-p.8 より抜粋）

3 安心して働くための各種保険と年金制度

求人情報を見ているときに、「各種保険完備」と書かれている会社を見たことがあると思います。「各種保険完備」とは、会社が**雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険**に加入しており、その会社で働く従業員にはそれらの制度が適用されますよ、ということを示しています。これらは、病気や怪我をしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になったときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。就業やアルバイトをする際には、自分が働こうとしている企業がどういった制度に加入しているのかチェックしておくことがとても大切です。

（→P.16「もう一歩進んで⑥ 各種保険・年金制度を詳しく見てみよう」参照）

もう一歩進んで⑥ 各種保険・年金制度を詳しく見てみよう

(1) 雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合などに、生活の安定と就職の促進のための**失業等給付**を行う保険制度です。勤め先の事業所規模にかかわらず、①1週間の所定労働時間が20時間以上で②31日以上の雇用見込がある人は**派遣社員、契約社員、パートタイム労働者**やアルバイトも含めて適用対象となります。雇用保険制度への加入は会社の責務であり、自分が雇用保険制度への加入の必要があるかどうか、**ハローワーク**に問い合わせることも可能です。保険料は労働者と会社の双方が負担します。

失業してしまった場合には、**基本手当**（→P.45-46 参照）の支給を受けることができます（額は、在職時の給与などによって決定されます）。雇用保険に関する各種受付は**ハローワーク**で行っています。

(2) 労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因の怪我、病気、死亡(**業務災害**)、また通勤の途中の事故などの場合(**通勤災害**)に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。

労働基準法では、労働者が仕事で病気やけがをしたときには、会社が療養費を負担し、その病気やけがのため労働者が働けないときは、休業補償を支払うことを義務づけています(労働基準法第 75、76 条)。しかし、会社に余裕がなかったり、大きな事故が起きたりした場合には、十分な補償ができないかもしれません。

そこで、労働災害が起きたときに労働者が確実な補償を得られるように労災保険制度が設けられています。基本的に労働者を一人でも雇用する会社は労災保険制度に加入する義務があり、保険料は全額会社が負担します。

労働災害に対する給付は、パートタイム労働者やアルバイトも含むすべての労働者が対象であり、仮に会社が加入手続きをしていない場合でも、給付を受けられます。各種受付は**労働基準監督署**(→P.7 参照)で行っています。

(3) 健康保険

健康保険は労働者やその家族が、病気や怪我をしたときや出産をしたとき、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することで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。病院に行く時に持って行く保険証は、健康保険に加入することでもらえます。これにより、本人が病院の窓口で払う額が原則治療費の3割となります。

健康保険は①国、地方公共団体又は法人の事業所あるいは②一定の業種(※)であり常時5人以上を雇用する個人事業所では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が 20 時間以上であること、②月額賃金が 8.8 万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数 501 人以上の規模である企業に使用されていること(500 人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となります)の5つの条件を満たす場合にも、社会保険に加入させる必要があります。。また、保険料は、会社と労働者が半々で負担します。

※ 一定の業種…製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告業、教育研究調査業、医療保健業、通信報道業など

(4) 厚生年金保険

「年金」といえば、「老後に受け取るもの」というイメージがあるかもしれませんが、公的年金は、そうした「老齢年金」だけではありません。障害を負った場合の「障害年金」、配偶者が亡くなった場合の「遺族年金」など、現役世代であっても、所得を失った場合、年金を受け取ることができる場合があります。

厚生年金保険は、そうした制度のひとつで、労働者が高齢となったり、何らかの病気や怪我によって身体に障害が残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行い、労働者と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しています。

厚生年金保険適用事業所は、健康保険と同様①国、地方公共団体又は法人の事業所あるいは②一定の業種(※)であり常時5人以上を雇用する個人事業所では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数501人以上の規模である企業に使用されていること(500人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となります)の5つの条件を満たす場合にも、社会保険に加入させる必要があります。)。また、保険料は、会社と労働者が半々で負担します。

※ 詳しく知りたい場合は以下の相談窓口にご相談ください。

- ・ **雇用保険** … **ハローワーク**(P.7 参照)まで。
- ・ **労災保険** … **労働基準監督署**(P.7 参照)まで。
- ・ **健康保険** … ご加入の全国健康保険協会都道府県支部又は健康保険組合まで。
- ・ **厚生年金保険** … **年金事務所**(P.9 参照)まで。

③ハローワーク(公共職業安定所)

国が運営する地域の総合的雇用サービス機関として、仕事を探している方に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校あっせん、**雇用保険**の給付を行っています。地域の求人情報について求人検索パソコンや職種ごとにまとめたファイルなども公開しています。また、インターネットを通じて、ハローワークインターネットサービスを利用することもできます。さらに、子育て中の女性等は「マザーズハローワーク」、大学院・大学・短大・高専・専修学校等の学生、卒業後未就職の方等は「新卒応援ハローワーク」、**正社員**を目指す若年者(45歳未満の方)等は「わかものハローワーク」

などをご利用いただけます。これらのサービスはすべて無料ですので、仕事を探している際には、ハローワークを利用するとよいでしょう。

また、ハローワークの求人情報と実際の**労働条件**が違う場合などは、ハローワークまたはハローワーク求人ホットラインにご相談ください。

＜全国ハローワークの所在案内＞

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

＜ハローワーク求人ホットライン＞

03-6858-8609

(受付時間 全日8:30~17:15 ※年末年始を除く)

(『知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識』 p.26-p.27 より抜粋)

(2) 仕事で病気やけがをした場合

仕事で病気やけがをしてしまった場合は、**労災保険**(P.17 参照)により補償されます。

労災保険は、健康保険よりも、補償内容が手厚くなっています。例えば、労災保険の指定病院にかかれば、**治療費は原則として無料**になります(指定病院以外の場合、本人が一旦費用を負担することとなりますが、労災保険に請求することにより負担した費用の全額が支給されます)、仕事を休まなければいけなくなったときには**休業補償**(休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給)が受けられます。また、**業務災害**で療養休業中とその後30日間は、**労働者を解雇**することはできません(労働基準法第19条)。

また、労災保険は仕事での病気やけがのほか、出勤中に駅の構内で転倒した場合など、通勤中のけがも対象になります。また、長時間労働や職場でのひどい嫌がらせ・いじめなど仕事が原因で発症したうつ病などの精神障害も労災の対象となります。

このような仕事での病気やけがは、健康保険は使えませんので、労災保険に請求しましょう(労働者が仕事を休業しなければならないほどの労災を被った場合には、労働者による労災請求とは別に、会社が労災事故を**労働基準監督署**長に届ける必要があり、届けない場合、「**労災かくし**」として法律違反となります)。

労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、**労働基準監督署**(P.7 参照)に相談しましょう。

※ **労災保険**は、**正社員**だけでなく、**派遣社員**、**契約社員**、**パートタイム労働者**やアルバイトでも対象になります。

※ 派遣社員の健康診断の実施、災害補償については、派遣元が責任を負います(P.41 参照。ただし、有害な業務に関する特別な健康診断の実施については、派遣先が責任を負います。)