

2025年度版

いつ、どんな手続きをしたらいいの？

ライフステージにおける 社会保険・労働保険

監修 特定社会保険労務士 柳田 恵一



一般社団法人 全国社会保険協会連合会

ライフステージにおける 社会保険・労働保険

●社会保険の手続き

1 入社するときに知っておくこと	1
2 社会保険・労働保険の事務手続き年度スケジュール（例）	3
3 会社が行う手続き一覧表	4
4 被保険者（本人）が行う手続き一覧表	6
5 節目の年齢（40歳・65歳・70歳・75歳）になったときの制度変更	7

●働き方と社会保険

6 社会保険料等を徴収するときのルール	9
7 短時間労働者と社会保険	11
8 有期契約労働者と社会保険	14
9 転職に伴うさまざまな手続き	16
10 2つ以上の事業所に勤務することになった場合には	18
11 キャリアアップを考えている人への助成	21

●ケガや病気

12 職場や通勤途中でけがをしたときには	23
13 傷病で働けなくなったときの給与補填	27
14 障害の状態になったときに受給できる年金	29

●結婚・出産・育児・介護の手続き

15 結婚あるいは離婚したときの手続きなど	31
16 妊娠・出産したときに利用できる制度	33
17 育児と仕事の両立のために利用できる制度	35
18 介護と仕事の両立のために利用できる制度	39
19 介護保険のサービスと手続き	41

●退職後の手続き

20 退職後の医療保険をどう選ぶか	43
21 失業等給付の受給要件	45
22 定年後の継続雇用とは	47
23 老後の年金の受給	49
24 本人が死亡したときに遺族が受け取れるもの	51

1

入社するときに知っておくこと

● 4つの保険制度に加入

会社に入社したときは、社会保険や労働保険に加入します。社会保険には健康保険と厚生年金保険、労働保険には労災保険と雇用保険があります。

ただ、会社によっては、社会保険や労働保険に加入していないことがあるかもしれません。会社組織となっていて、社員が1人でもいれば、本来社会保険や労働保険に必ず加入していなければなりません。加入していない会社は、法律違反の場合があります。

社会保険と労働保険は、加入者である被保険者や扶養家族が、さまざまな保険事故にあった際に本人や遺族等に保険給付を支給します（図1-1参照）。

図1-1

社会保険 ・ 労働保険	保険事故	保険給付を受ける人	
		本人	扶養家族・遺族等
健康保険	労働災害以外の 疾病、負傷、死亡、 出産	療養の給付、入院時食事療養費、 入院時生活療養費、保険外併用療 養費、療養費、訪問看護療養費、 移送費、傷病手当金、高額療養費、 高額介護合算療養費、出産育児 一時金、出産手当金、家族埋葬料	家族療養費、家族訪問看護療養費、 家族移送費、高額療養費、高額介 護合算療養費、家族出産育児一時 金、埋葬料（費）
厚生年金保険	老齢、障害、死亡	老齢厚生年金、障害厚生年金	遺族厚生年金
労災保険	業務上・通勤途 上の負傷、疾病、 障害、死亡	療養（補償）給付、休業（補償） 給付、傷病（補償）年金、障害 （補償）給付、介護（補償）給付	遺族（補償）給付、葬祭料（葬祭 給付）
雇用保険	失業、雇用継続 困難、教育訓練	求職者給付、就職促進給付、教育 訓練給付、雇用継続給付	

● いつどこへ手続きが必要？（雇用保険法施行規則第6条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法施行規則第15・16条）

労災保険は、会社が適用事業所なら、雇われている人は、全員労災保険の適用を受けることができるので、個別の手続きは不要です。雇用保険、健康保険、厚生年金保険は、それぞれ加入手続きが必要です（図1-2参照）。

被扶養者である配偶者（20歳以上60歳未満）の場合、会社を通じて第3号被保険者の届出をしなければなりません。

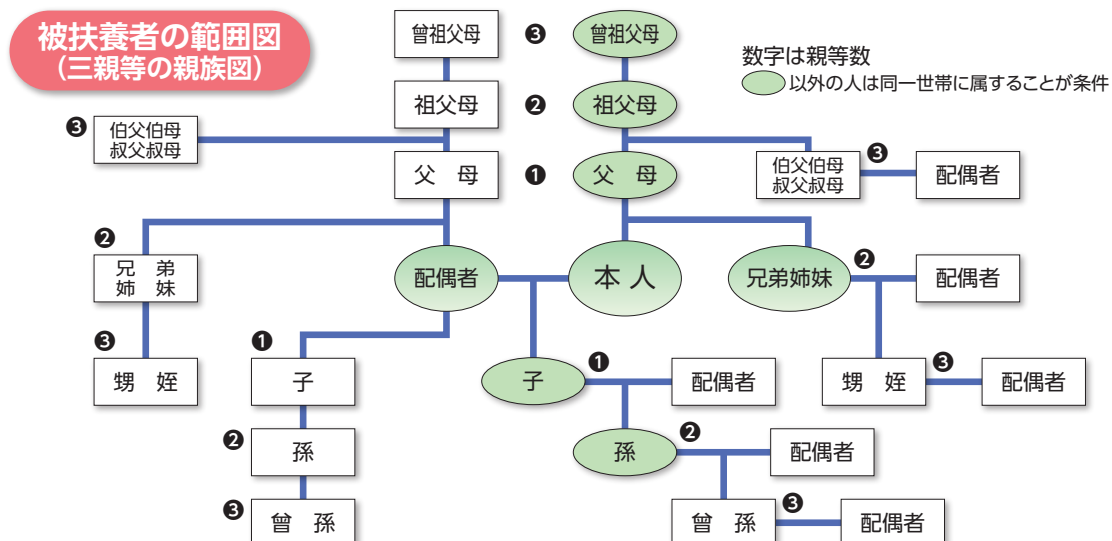
図1-2

	なにを	いつまで	どこへ
雇 用 保 険	雇用保険被保険者資格取得届	翌月10日まで	会社管轄のハローワーク
健 康 保 険	健康保険・厚生年金保険資格取得届（被扶養者がいる場合は、被扶養者異動届も）	5日以内	会社管轄の事務センター（年金事務所）あるいは健康保険組合
厚生年金保険			

● 被扶養者の範囲の確認（図1-3参照）

被扶養者の範囲は決まっています。同居や生計維持等については会社が確認をする義務があります。そのため、確認書類を本人から求める必要があります。同居要件があれば住民票等、生計維持要件であれば所得証明書等が必要です。また、原則として日本国内に住所を有していることが必要です。

図1-3

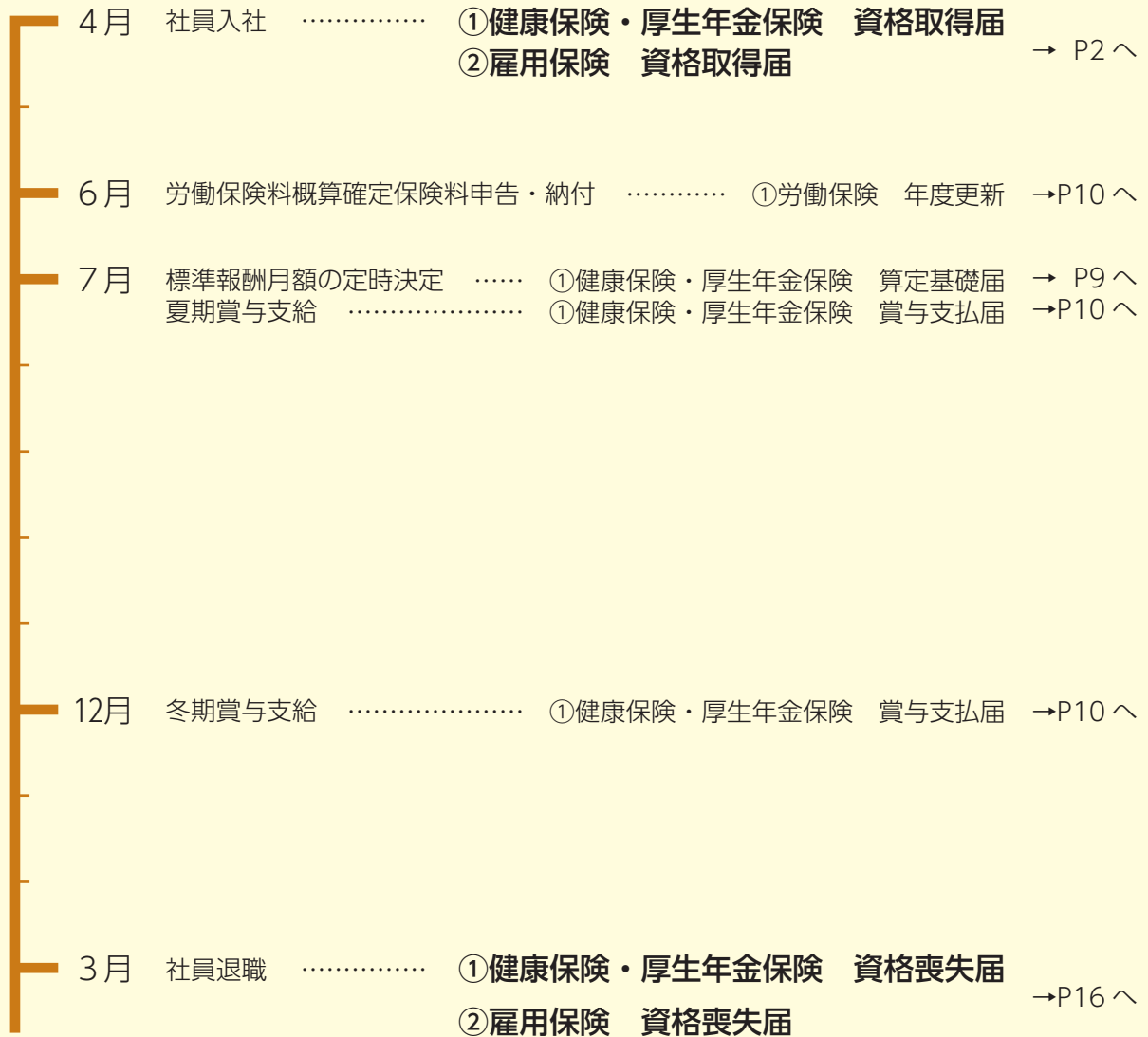


すぐに病院へいきたいときは？

協会けんぽの被保険者または被扶養者となる方が、マイナ保険証が利用可能となるまでの間や資格確認書の交付等が行われるまでの間に早急に保険医療機関等で受診する予定があるときに、事業主または被保険者が「被保険者資格証明書交付申請書」を日本年金機構へ提出すると「被保険者資格証明書」を交付してくれます。これを持って医療機関へいくと、療養の給付等を受けることができます。「被保険者資格証明書」の有効期間は証明日から20日以内です。

2

社会保険・労働保険の事務手続 年度スケジュール(例)



参照URL

厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp>

都道府県労働局 (各都道府県労働局のHP)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp>

協会けんぽ <https://www.kyoukaikenpo.or.jp>

日本年金機構 <https://www.nenkin.go.jp>

3

会社が行う手続き一覧

	なにを	いつまで	どこへ
健康保険・厚生年金保険関係	資格取得届	5日以内	年金事務所等 あるいは 健康保険組合
	被扶養者異動届（第3号被保険者取得届）	5日以内	//
	被保険者資格証明書	資格取得届と同時に（原則）	//
	氏名変更届	速やかに	//
	産前産後休業取得者申出書	速やかに	//
	育児休業取得者申出書	速やかに	//
	被扶養配偶者非該当届	速やかに	協会けんぽ以外の 医療保険者
	資格喪失届	5日以内	年金事務所等 あるいは 健康保険組合
	算定基礎届	7月1日から7月10日まで	//
	月額変更届	速やかに	//
	産前産後休業終了時報酬月額変更届	速やかに	//
	育児休業等終了時報酬月額変更届	速やかに	//
	賞与支払届	5日以内	//
厚生年金保険関係	住所変更届	速やかに	年金事務所
	資格喪失届・70歳以上被用者該当届 資格喪失届・70歳以上被用者不該当届	5日以内	//
	70歳以上被用者算定基礎届	7月1日から7月10日まで	//
	70歳以上被用者月額変更届	速やかに	//
	70歳以上被用者賞与支払届	5日以内	//
	養育期間標準報酬月額特例申出書	速やかに	//
労働保険関係	概算・確定保険料申告書	6月1日から7月10日	都道府県労働局
雇用保険関係	資格取得届	翌月10日以内	会社管轄の ハローワーク
	氏名変更届	その都度速やかに	//
	資格喪失届	10日以内	//
	離職証明書	10日以内	//
	休業開始時賃金証明書	支給開始日までに （または初回申請と同時に可能）	//
	高年齢雇用継続給付金支給申請書	最初の支給対象月の初日から起算して 4カ月以内	//
	出生時育児休業給付支給申請書	子の出生日（予定日前に出生した場合は 予定日）から8週間を経過する日の翌日 から当該日から2カ月を経過する日の属 する月の末日まで ※出生時育児休業を2回に分けて取得 しても申請は1回にまとめて行う	//
	育児休業給付金支給申請書	最初の支給単位期間の初日から起算して 4カ月を経過する日の属する月の末日まで	//
	介護休業給付金支給申請書	介護休業を終了した日の翌日から起算して 2カ月を経過する日の属する月の末日まで	//

4

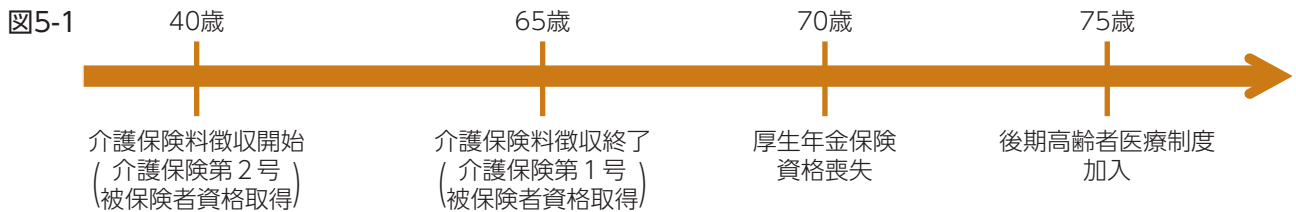
被保険者(本人)が行う手続き一覧

	なにを	いつまで	どこへ
健康保険関係	任意継続被保険者資格取得申出書	資格喪失日から20日以内	協会けんぽまたは健康保険組合
	傷病手当金支給申請書	労務不能日の翌日から2年	//
	出産手当金支給申請書	労務に服さなかった日の翌日から2年	//
	限度額適用認定申請書	速やかに	//
	埋葬料支給申請書	死亡日の翌日から2年	//
	所属選択・二以上事業所勤務届	10日以内	//
国民年金・厚生年金保険関係	老齢年金請求書	速やかに	年金事務所
	障害年金請求書	速やかに	//
	遺族年金請求書	速やかに	//
労災保険関係	療養(補償)給付たる療養の給付請求書	現物給付を受ける際	労災指定等医療機関
	療養(補償)給付たる療養の費用請求書	療養の費用を支払った日の翌日から2年	所轄労働基準監督署
	休業(補償)給付請求書	労務不能の日の翌日から2年	//
雇用保険関係	離職票	求職の申込時	居住地のハローワーク
	失業認定申告書	4週間に1回の失業認定日	//
	教育訓練給付金支給申請書	受講修了日の翌日から起算して1カ月以内(一般教育訓練給付の場合)	//
	再就職手当支給申請書	1カ月以内	//
	就業促進定着手当支給申請書	再就職日から6カ月経過した日の翌日から2カ月以内	//
介護保険関係	要介護認定・要支援認定申請書	その都度	居住地の市区役所等

5

節目の年齢(40歳・65歳・70歳・75歳)になったときの制度変更

節目の年齢に達すると行わなければならない手続きが発生します。年齢ごとの手続きを確認しておきましょう(図5-1参照)。



● 介護保険料の徴収開始・終了 (健康保険法第156・157条)

40歳に達した月分から介護保険料が発生します。実際の給料からの天引は、翌月支払いの給料からとなります。また、賞与からも介護保険料の徴収がはじまりますが、賞与は支払うときに保険料を徴収しますので、賞与支払月と40歳に達した月が同月の場合は、そのときに徴収されます(図5-2参照)。

一方、給料から天引きされていた介護保険料は、65歳に達した月の前月分までとなり、65歳に達した月分からは年金からの特別徴収となります(図5-3参照)。

ただし、すぐには年金からの天引には切り替わりません。居住地の自治体にもよりますが、しばらくは、普通徴収による支払いとなります。

図5-2 夏の賞与7月に支払い／給与毎月20日締め25日払い



図5-3 夏の賞与7月に支払い／給与毎月20日締め25日払い



● 厚生年金保険は70歳まで、健康保険は75歳まで (健康保険法第36条、厚生年金保険法第14条、高齢者医療確保法第50条)

厚生年金保険は、70歳で被保険者資格を喪失します(健康保険は引き続き加入します)。以後保険料の納付はなくなります。しかし、被保険者でなくても適用事業所で勤務し報酬を得ている場合は、年金との調整がかかりますので、覚えておきましょう。

70歳以上で引き続き同一事業所に勤務している場合は、厚生年金保険の「資格喪失届・70歳以上被用者

該当届」を提出します。なお、70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が70歳到達日の前日における標準報酬月額と同じ場合は提出不要です。また、退職等により健康保険の被保険者でなくなる場合は、「資格喪失届・70歳以上被用者不該当届」を提出します。

その後も70歳以上の被用者について、定時決定や随時改定、賞与を支払った場合は、「70歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届」の提出が必要になります。

75歳になると健康保険の資格を喪失して、後期高齢者医療制度の加入者になります。後期高齢者医療制度の保険料は、原則として年金からの天引です。

なお、後期高齢者医療制度の保険料は、加入者本人の申出により、年金からの特別徴収ではなく、家族名義の金融機関口座からの支払方法等の選択もできます（介護保険の保険料にはこのような選択方法はありません）。

● 被保険者が一定年齢に達すると被扶養者や被扶養配偶者の立場が変わる

厚生年金保険の被保険者が65歳になった時点で老齢厚生年金の受給権者（受給資格者）となっていると国民年金の第2号被保険者でなくなるため、60歳未満の被扶養配偶者は第3号被保険者の資格を喪失し、第1号被保険者へ種別変更されます。そのため、自ら国民年金の保険料を納付しなければなりませんので、注意しましょう（図5-4参照）。配偶者が厚生年金保険に加入していると「60歳までは被扶養配偶者であり、第3号被保険者でいられる」と思い込みがちですが、配偶者が65歳に達したときには注意が必要です。

また、被保険者が75歳以上となり健康保険の被保険者でなくなった場合、被扶養者も同時に健康保険の適用を受けられなくなります。自ら国民健康保険に加入するか、他の家族の扶養になるか等の手続きが必要です（図5-5参照）。

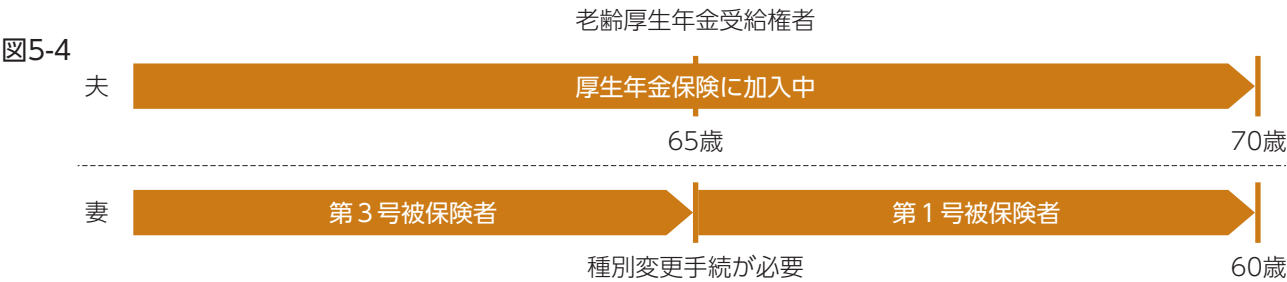


図5-5 被保険者と被扶養者の関係性

被保険者（75歳以上）	被保険者・被扶養者ともに後期高齢者医療制度に加入
被扶養者（75歳以上）	
被保険者（75歳以上）	後期高齢者医療制度に加入
被扶養者（75歳未満）	国民健康保険等に参加
被保険者（75歳未満）	健康保険の被保険者のまま
被扶養者（75歳以上）	後期高齢者医療制度に加入

6

社会保険料等を徴収するときのルール

● 社会保険料等の徴収開始（労働保険料徴収法第30条、健康保険法第167条、厚生年金保険法第84条）

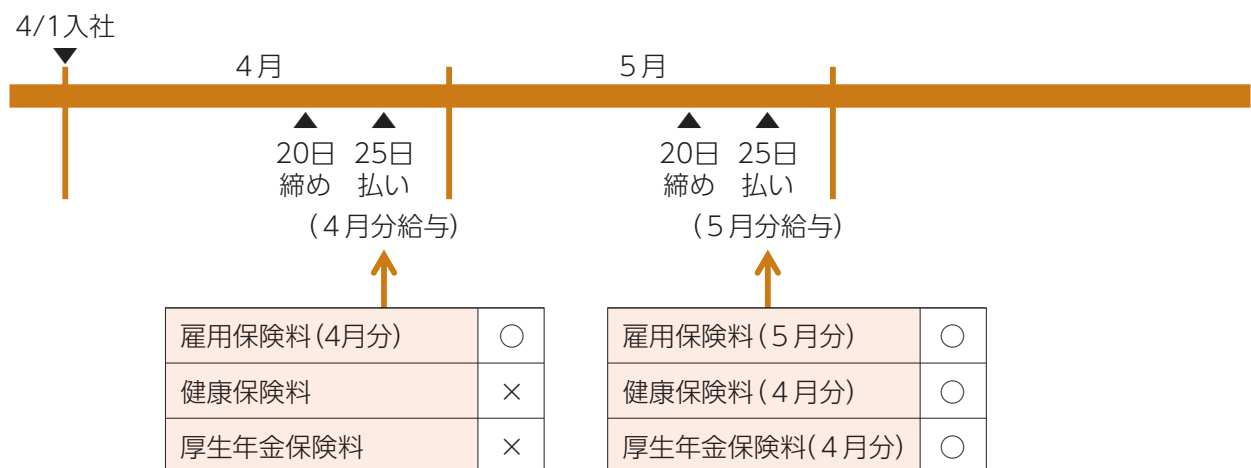
会社に入社して、社会保険・労働保険の被保険者になると、給料から保険料の徴収が始まります。社会保険料等の徴収には、ルールがあります。いつでも、好きなときに徴収できるわけではありません。

労働保険のうち雇用保険は、当月の給料を支払うたびにその給料額に応じて雇用保険料を徴収することができます。労災保険料は、労働者からは徴収しません。全額会社が負担します。

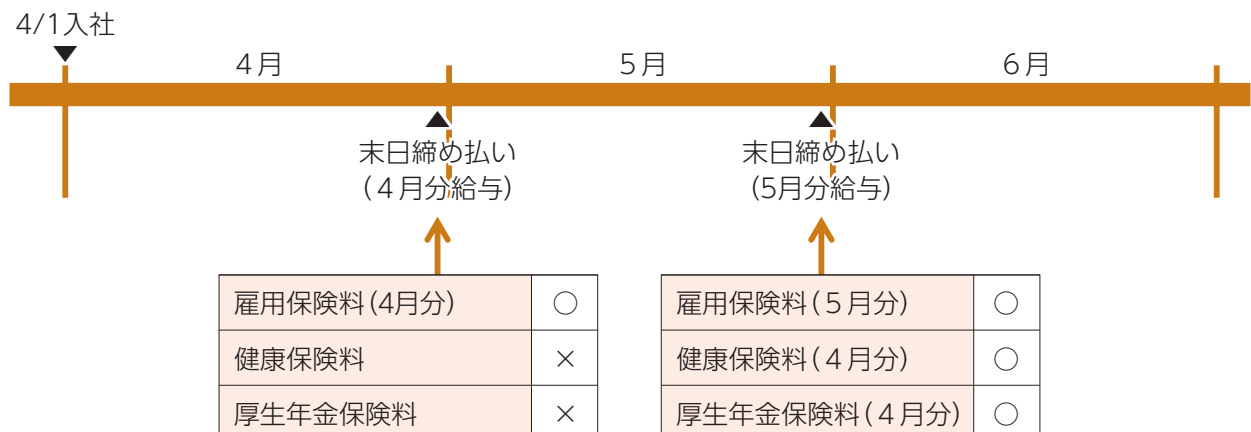
健康保険料と厚生年金保険料は、原則として当月に支払う給料から徴収できるのは前月分の社会保険料だけです（図6-1参照）。当月に支払う給料から当月分の社会保険料を徴収できるのは、例外として月末で会社を退職するときだけです。

図6-1

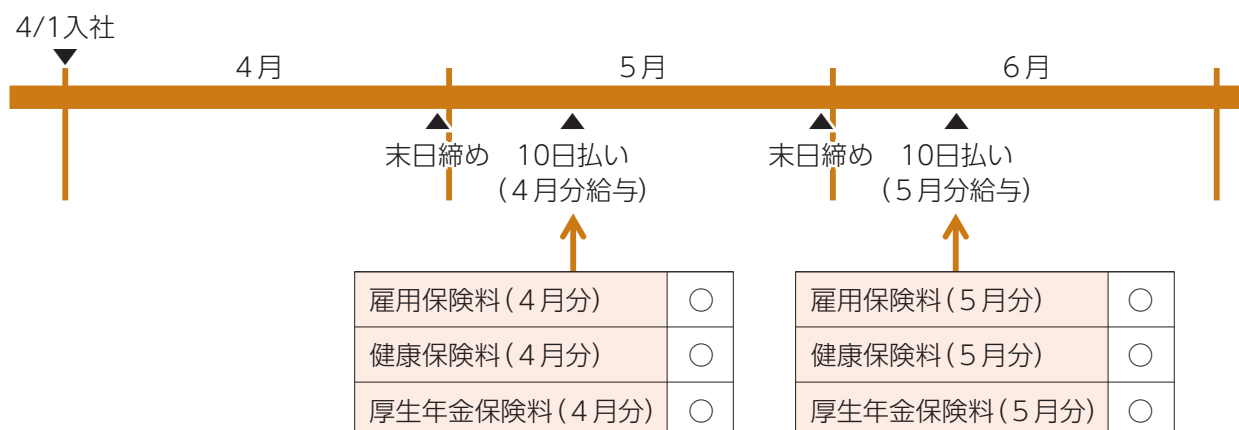
☆A社の場合（20日締め、25日払い）



☆B社の場合（月末締め月末払い）



☆C社の場合(月末締翌月10日払い)



● 社会保険料等の決定方法

雇用保険料は、支払う賃金に応じて雇用保険率を乗じて計算した金額を給料から天引します。

健康保険料と厚生年金保険料は、標準報酬月額に基づいて保険料率を乗じた金額を給料から天引します。本来、標準報酬月額は、入社時(資格取得時決定)は入社時の契約給料額に応じ、それ以後(定時決定)は、4月・5月・6月の給料額の平均額に応じて、標準報酬月額表にあてはめて決定します。



標準報酬月額決定方法は？(健康保険法第40条～43条の3、厚生年金保険法第20条～24条)

社会保険料を徴収するために重要な標準報酬月額。標準報酬月額の決定方法は4つです。

入社したときの報酬をもとに決定する資格取得時決定、毎年見直すためにその年の4月から6月の報酬の平均をもとに決定する定時決定、定時決定の有効期間中(1年)に報酬に変動があったときに、変動があった月の報酬から3カ月の報酬の平均で決定する随時改定、産前産後休業や育児休業後の職場復帰時に報酬が低下した際に決定する産前産後休業・育児休業等終了時改定があります。

それぞれ決定された標準報酬月額には、有効期限(図6-2参照)があります。

図6-2 有効期限

決定方法	有効期限	届書
資格取得時決定	1月1日から5月31日までに資格取得→その年の8月まで 6月1日から12月31日までに資格取得→翌年の8月まで	資格取得届
定時決定	9月から翌年8月まで(この間に随時改定した人を除く)	算定基礎届
随時改定	1月から6月までに改定した人→その年の8月まで 7月から12月までに改定した人→翌年の8月まで	月額変更届
産前産後休業・育児休業等終了時改定	産前産後休業・育児休業等終了日の翌日から起算して2月を経過した月の翌月からその年の8月まで(当該翌月が7月から12月までの場合は、翌年の8月まで)	・産前産後休業終了時報酬月額変更届 ・育児休業等終了時報酬月額変更届



労働保険料の申告・納付は、年度更新で行う

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位として、計算されることになっており、その額はすべての労働者に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。

保険年度ごとに概算で保険料を納付して、保険年度末に賃金総額が確定した後に精算するという方法をとっています。これを年度更新といい、概算・確定保険料申告書にて行います。

年度更新は、毎年6月1日から7月10日までに労働保険料の申告書を提出し、1年間分の保険料を納付します。保険料額が一定額を超える場合は、分割納付も可能です。



賞与支払届は、5日以内に

賞与が支給された場合は、賞与額から雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料（40歳以上65歳未満）が控除されます。

雇用保険料は、毎年度行われる年度更新の際にまとめて申請します。概算・確定保険料の申告時に使用する賃金総額は、賞与も含めて算出します。

健康保険料と厚生年金保険料は、賞与が支払われた場合は、支払われた日から5日以内に賞与支払届で、各被保険者ごとの賞与額（標準賞与額）を申告する必要があります。

7

短時間労働者と社会保険

パートタイムやアルバイトで働く短時間労働者の場合、社会保険の加入はどうなるのでしょうか。働き方や会社の規模によって変わってきます。

● 社会保険の被保険者になる人（図7-1 参照）

加入要件に該当していれば、自分の意思に関係なく、社会保険へ加入しなければなりません。

図7-1

加 入 要 件	従業員50人以下	従業員51人以上
雇 用 保 険	① 1 週の所定労働時間20時間以上 ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること	
健 康 保 険 厚生年金保険	① 1 週の所定労働時間が常時雇用者の 4 分の 3 以上 ② 1 月の所定労働日数が常時雇用者の 4 分の 3 以上 （従来の加入要件）	① 1 週の所定労働時間が20時間以上 ② 賃金月額が8.8万円以上であること ③ 学生でないこと

従業員数51人以上である企業としての考え方は、一つの適用事業所として捉えるのではなく同一の法人番号を有する全ての適用事業所で捉えます。そして、従来の加入要件を満たしている人数です。そのため、今回の適用拡大の対象となる短時間労働者や70歳以上で健康保険のみに加入している従業員は51人以上の数の対象には含めません。

● 短時間労働者が社会保険へ加入することのメリットは？（図7-2参照）

（1）将来もらえる年金が増える

国民年金の基礎年金に上乘せされて報酬比例部分の年金（厚生年金）がもらえます。

（2）老後の補償だけではない

厚生年金保険に加入中に万一障害状態になった場合に、「障害厚生年金」が支給されます。また、万一死亡した場合にも遺族に「遺族厚生年金」が支給されます。

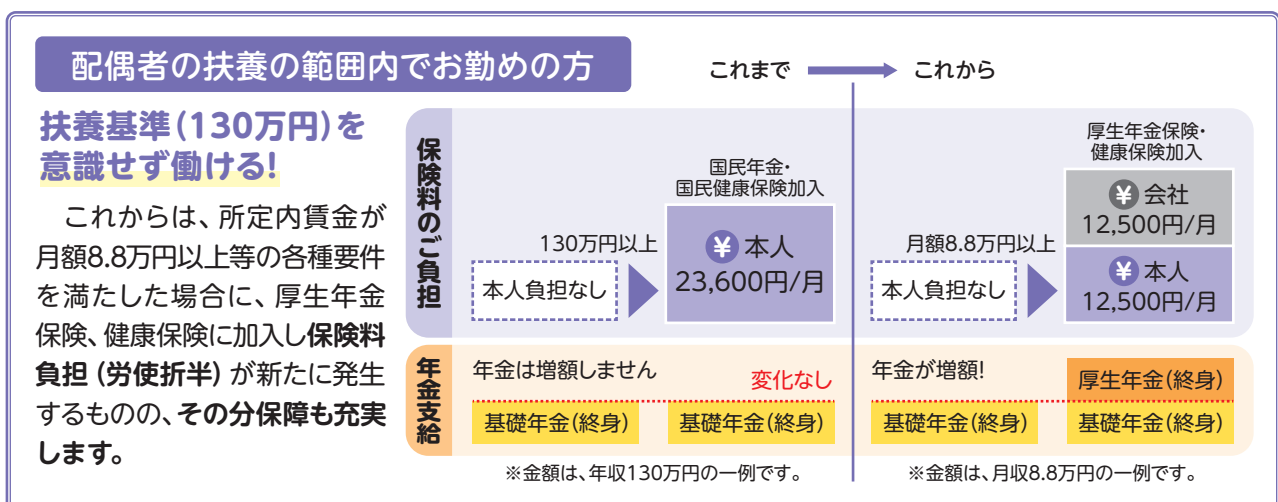
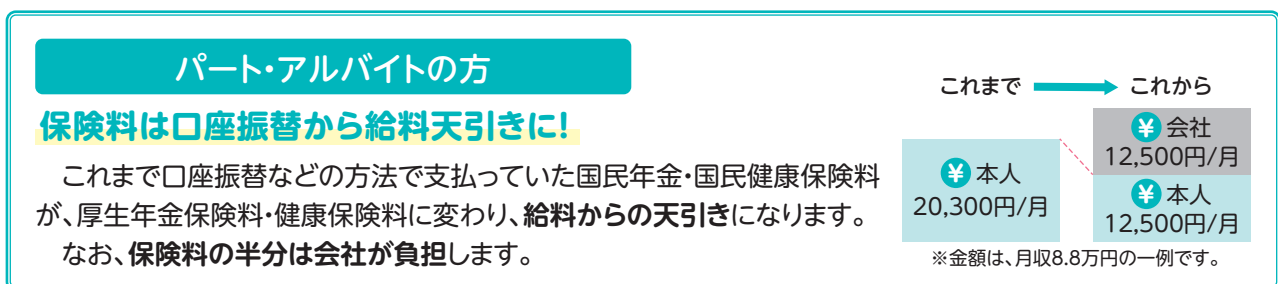
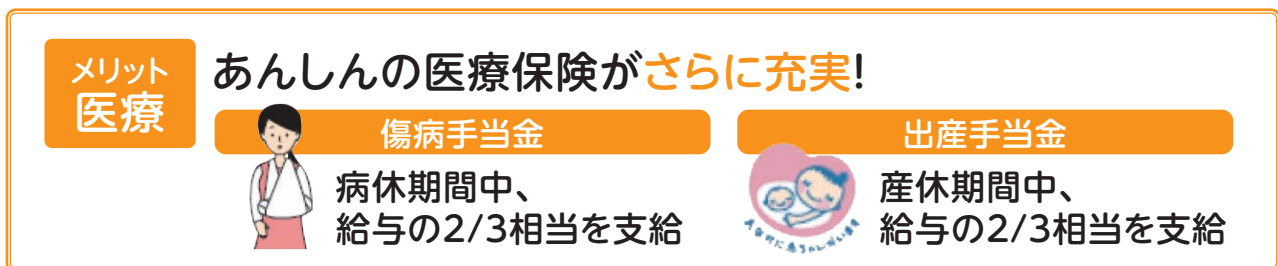
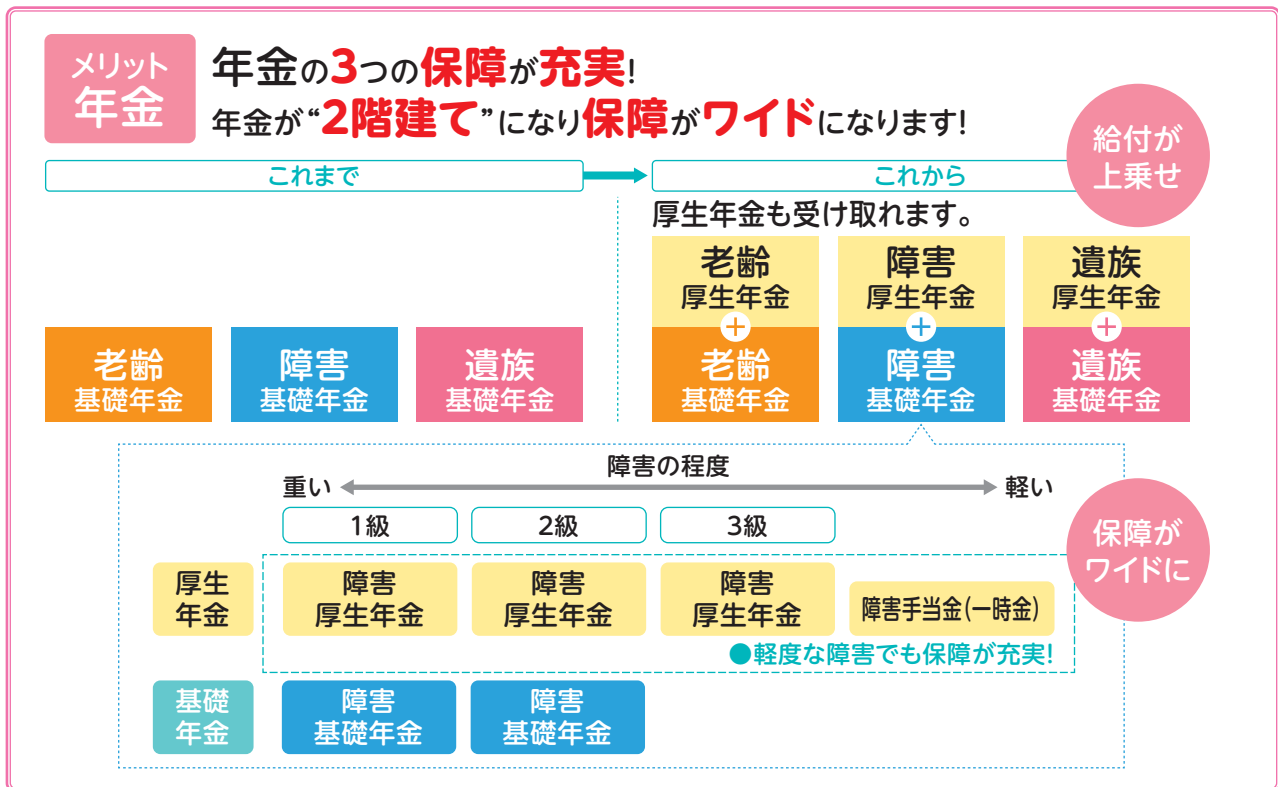
（3）医療保険の給付も充実

社会保険には、健康保険と厚生年金保険があります。同時に加入しますので、健康保険の保険給付も受給できます。健康保険には、けがや出産によって仕事を休まなければならない場合に、賃金の3分の2程度の給付（傷病手当金・出産手当金）を受給できます。

（4）保険料が安くなる人も

社会保険は、会社も被保険者と同じ金額の保険料を負担しています。自分が支払っている保険料の2倍の額を支払っていて、それが将来受給する年金につながります。また、現在自分で国民年金保険料や国民健康保険料を支払っている場合は、社会保険へ加入することで自分が支払う保険料が安くなる場合があります。

図7-2



● 扶養家族が短時間労働者として社会保険に加入する場合の注意点

社会保険の被扶養者として国民年金の第3号被保険者になっている場合、年収基準が130万円未満であったとしても、短時間労働者の社会保険加入要件に該当していれば、必ず社会保険へ加入しなければなりません。

配偶者が勤務している会社から扶養手当等が支給されている場合は、扶養手当等の支払いがストップすること考えられます（会社が支給する賃金の要件は各会社で判断します）。

社会保険へ加入するかどうかは、自分で選択できません。雇用条件等で判断していきますので、どの条件で働くのかを検討する必要があるかもしれません。

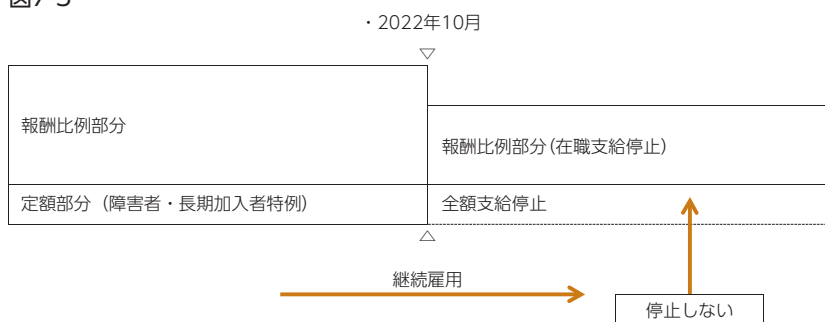
Mini コラム

短時間労働者の適用拡大開始日前から働いていた障害者または長期加入者の取扱い

老齢厚生年金を受給している65歳未満の人のうち、障害者または長期加入者は、報酬比例部分の年金と定額部分の年金の両方が支給されています（特例措置対象者）。

この特例措置対象者が短時間労働者として被保険者になると年金の定額部分の年金が全額支給停止となります。そこで、経過措置として、2022年10月1日（労使合意に基づく申出受理の場合は申出の受理日）前から同じ事業所に勤務している人については、短時間労働者として被保険者になり定額部分の年金が支給停止となっても、届出をすることで支給停止を解除にする取扱いがあります。老齢厚生年金在職支給停止一部解除届を提出しないと定額部分の年金の支給停止は解除されませんので、該当者は自分で手続きをします（図7-3参照）。

図7-3



8

有期契約労働者と社会保険

有期契約で働く場合や派遣で働く場合も社会保険へ加入します。特に派遣で働く場合は、派遣元会社の社員として働きますので、社会保険は、派遣元会社で手続きをします。

派遣で働く場合、契約期間が定められていることが多いのが現状です。有期契約で働く場合は、社会保険の加入に制限がかかる場合もありますので覚えておきましょう。

● 短期契約の場合は社会保険に加入できないことも（図8-1参照）

2カ月以内の契約期間の場合は、社会保険には加入することができません。加入したい場合は、個人で日雇特例被保険者として社会保険に加入することになります。

2カ月間の有期契約でも更新基準が設けられていれば、雇入日から社会保険に加入します。また、社会保険の加入は、試用期間中も加入させなければなりません。

図8-1 社会保険に加入できない人・できる人

被保険者とされない人	被保険者となる場合
日々雇入れられる人	1カ月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる
2カ月以内の期間を定めて使用される人※	2カ月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合は、契約当初から被保険者となる
所在地が一定しない事業所に使用される人	いかなる場合も被保険者とならない
季節的業務（4カ月以内）に使用される人	継続して4カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる
臨時的事業の事業所（6カ月以内）に使用される人	継続して6カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる

※雇用期間が2カ月以内でも①更新される旨・更新される場合がある旨が就業規則等に明示されている、②同一の事業所で、最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績があるという場合は、最初から被保険者になります。

● 有期契約者の育児休業・介護休業

有期契約で働く人も同じ労働者ですから、労働基準法等の法律の保護下に置られます。しかし、期間を定めて働くという性質上の違いから正社員と異なる適用を受ける制度があります。

それが、育児休業と介護休業の取得要件です（図8-2参照）。特に育児休業や介護休業の申出があった時点で労働契約の期間満了が確実であるか否かによって判断することになります（図8-3参照）。

図8-2

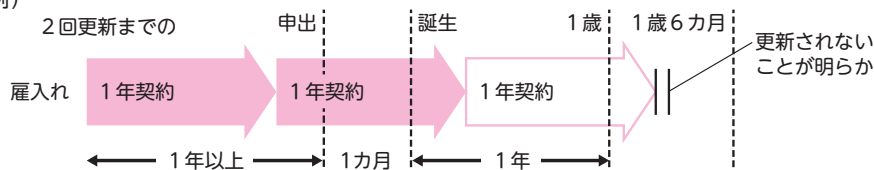
育児休業	子が1歳6カ月に達する日までに、労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと
出生児育児休業	子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
介護休業	介護休業開始予定日から93日経過する日から6カ月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

※「同一事業主に引き続き1年以上雇用されていること」の要件は、2022年4月1日に撤廃されています。

図8-3 要件を満たさないケース

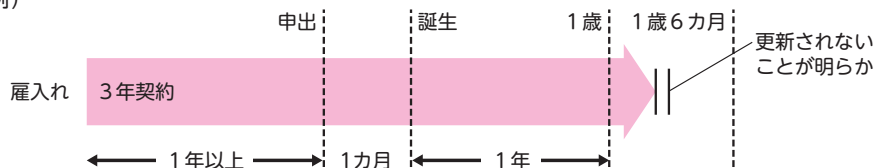
α 書面または口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6カ月に達する日までの間である

（例）



β 書面または口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6カ月に達する日までの間である

（例）



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況、等の実態を見て判断することがあります。



派遣労働者の労災は派遣元会社で手続き

派遣労働者は、派遣先で業務を行います。通勤途上も自宅と派遣先の間における通勤になります。派遣先で労災事故が起こることがあるので、派遣先で労災保険に加入していると考えてしまうかもしれませんが、派遣労働者は派遣元会社で労災保険に加入します。

労災事故等があった場合の労災請求も派遣元会社管轄の労働基準監督署で申請手続きを行います。

9

転職に伴うさまざまな手続き

転職するときには、退職する会社での手続き、再就職する会社での手続き、労働者が準備をすること等があります。

● 退職する会社が行う手続き（図9-1 参照）

被保険者が会社を辞める場合は、社会保険からの資格を喪失する手続きをしなければなりません。特に雇用保険の場合は、前職の会社から資格喪失届が提出されないと再就職先で雇用保険資格取得届が受理されません。

図9-1

	なにを	どこへ
健康保険・厚生年金保険	被保険者資格喪失届	会社管轄の事務センター（年金事務所）あるいは健康保険組合
雇用保険	被保険者資格喪失届 離職証明書（本人が離職票を求めたとき・離職時59歳以上の人）	会社管轄のハローワーク

● 転職先の会社が行う手続き（図9-2 参照）

図9-2

	なにを	どこへ
健康保険・厚生年金保険	被保険者資格取得届 被扶養者異動届	会社管轄の事務センター（年金事務所）あるいは健康保険組合
雇用保険	被保険者資格取得届	会社管轄のハローワーク

● 転職する労働者が準備すること

会社の就業規則を確認します。退職する場合は、いつまでに退職届等を提出するか記載がありますので、会社のルールに沿って届書を提出しましょう。

転職先の会社では、健康保険・厚生年金保険に加入するために基礎年金番号もしくはマイナンバー（被扶養配偶者がいる場合は配偶者の基礎年金番号もしくはマイナンバー）が必要です。

また、転職前の会社で雇用保険の被保険者証を渡されていると思われますが、転職先の会社では雇用保険被保険者番号をつなげていかなければなりませんので、転職先の会社へ雇用保険被保険者証を提出します。

会社が資格取得の手続きを終了すると、健康保険被保険者証や転職先の会社名等が印字されている雇用保険被保険者証が会社から渡されますので、受領します。

● 退職日と転職日に注意

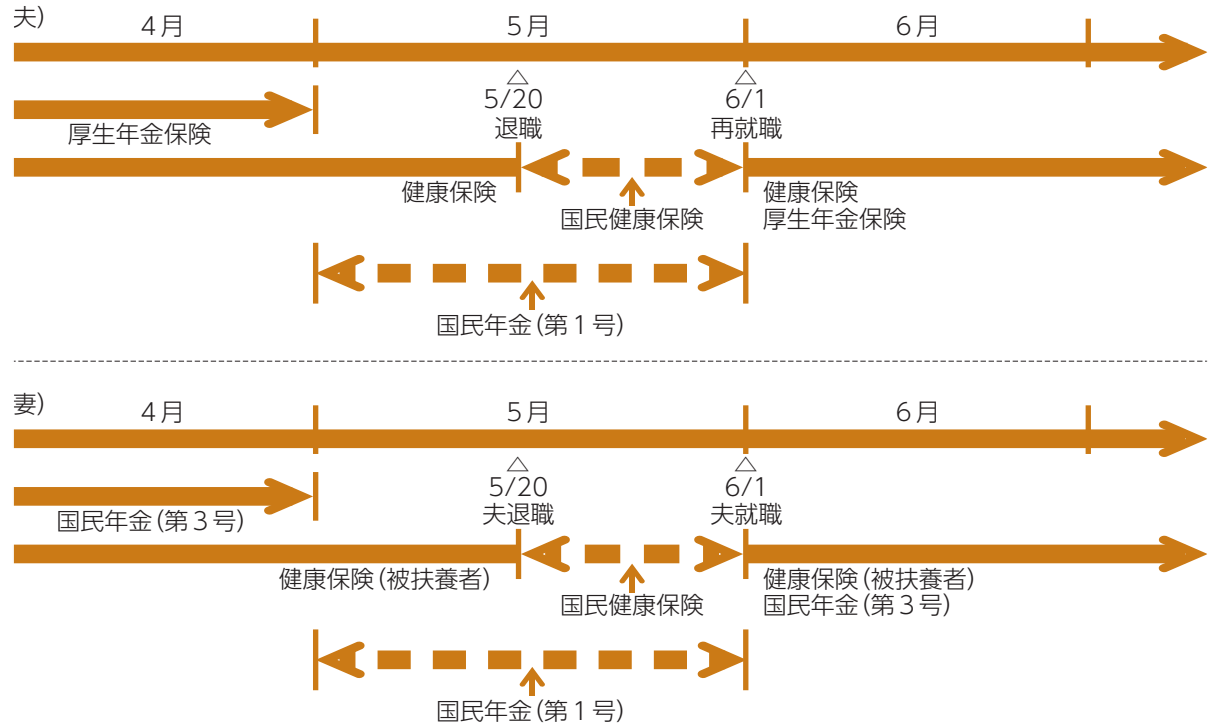
健康保険・厚生年金保険の資格喪失日は、退職した日の翌日です。退職日と転職日の間に数日でも空白があれば、その間、国民健康保険や国民年金に加入し、保険料納付義務が発生することがあります。

また、転職する会社員に被扶養配偶者である第3号被保険者がいた場合は、退職日と転職日によっては、

被扶養配偶者の国民年金保険料（第1号被保険者としての保険料）も発生します（図9-3参照）。

医療保険においては、月末日にどの医療保険制度に加入しているかで保険料の納付先が違ってきます。図9-3では、月末日に国民健康保険に加入しているため、当該月は国民健康保険料が発生し、国民健康保険の保険者へ納付します。

図9-3 5月は国民年金保険料および国民健康保険料の納付義務発生



● 転職して自営業になるとき

会社員をやめ自営業者になるなどしたときは、年金については、60歳前であれば国民年金の第1号被保険者になり、保険料納付義務が発生します。第1号被保険者は、付加保険料も納付することができます。付加保険料は、毎月400円の保険料を通常の保険料に上乗せして支払います。

将来は、付加年金として毎年「200円×付加保険料納付月数」の年金額を受給することができます（2年で元がとれるお得な年金です）。

医療保険は、居住地の国民健康保険の被保険者になります。また、自営業の業種によっては国民健康保険組合もありますので、居住地の国民健康保険ではなく国民健康保険組合へ加入することもできます。

公的医療保険は職業・地域・年齢によって異なります（図9-4参照）。

図9-4 医療保険の種類

	医療保険制度	被保険者	保険者
職域保険	組合管掌健康保険	大企業の従業員と被扶養者（いずれも75歳未満）	健康保険組合
	全国健康保険協会管掌健康保険	中小企業の従業員と被扶養者（いずれも75歳未満）	協会けんぽ
	共済組合	公務員などとその被扶養者（いずれも75歳未満）	各共済組合等
	船員保険	船員とその被扶養者（いずれも75歳未満）	協会けんぽ
	国民健康保険組合	75歳未満の自営業者等で職域団体に所属している人	国民健康保険組合
地域保険	国民健康保険	75歳未満の自営業者や無職等の人	市区町村・都道府県
後期高齢者医療制度		75歳以上の人（65歳から74歳までの一部の障害状態の人）	後期高齢者医療広域連合

10

2つ以上の事業所に勤務することになった場合には

さまざまな会社で兼業・副業を許可する例が見受けられるようになりました。また、アルバイトやパートタイマーで働いている人の中には、掛持ちで仕事をしている人もいます。

そこで、被保険者が同時に複数（2つ以上）の適用事業所に勤務することになった場合、健康保険および厚生年金保険であれば、いずれか1つの事業所を選択して管轄する年金事務所（または保険者）を決定する必要があります。

雇用保険であれば、主として賃金を得ている事業所で所属することになります。

● 社会保険の保険者を選択する

会社ごとに保険者が異なる場合は、保険者のどちらかを選択する必要があります（協会けんぽか健康保険組合、協会けんぽの支部と年金事務所が異なる等）。

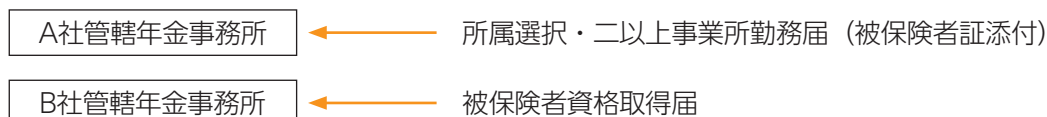
この場合「所属選択・二以上事業所勤務届」を選択した年金事務所（健康保険組合）に提出します。なお、「所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する際には、それぞれの適用事業所を管轄する年金事務所等へ資格取得届が提出されていることが大前提です。

例えば、A社に勤務して被保険者になっていた人が、B社にも勤務することとなり、被保険者資格を取得することになった場合は、B社管轄の年金事務所へ被保険者資格取得届を提出することになります。この場合、2以上の事業所に勤務していることから、「所属選択・二以上事業所勤務届」を提出して、保険者を決定する必要があります。

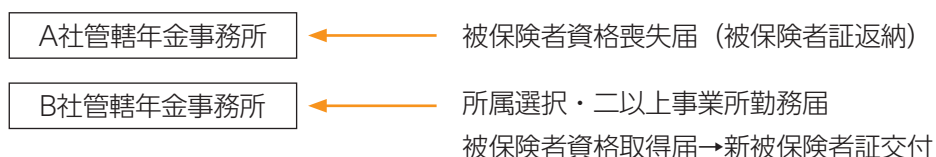
A社管轄の年金事務所を選択した場合は、A社管轄の年金事務所へ「所属選択・二以上事業所勤務届」（被保険者証を添付）を提出することになりますが、B社管轄の年金事務所にも「被保険者資格取得届」を提出しておく必要があります。その際、備考欄に「二以上事業所勤務」と記載します。B社管轄の年金事務所へ資格取得届を提出しても被保険者証は交付されません。

なお、当初所属していたA社管轄の年金事務所を選択せず、新たに勤務することになったB社管轄の年金事務所を選択する場合は、A社管轄の年金事務所へ被保険者資格喪失届（二以上事業所勤務者の喪失）を提出することになります（図10-1参照）。

図10-1 A社を選択した場合（A社加入済み、B社新規勤務開始）



B社を選択した場合（A社加入済み、B社新規勤務開始）



2つ以上の事業所に勤務している場合の社会保険料の支払いについては、それぞれの会社から支払われる報酬に応じて、保険料を負担することになります。

「所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する際に、それぞれの事業所が支払う報酬額も届け出ます。標準報酬月額、2つ以上の事業所からそれぞれ支払われる報酬を合算した額でもって決定されます。各事業所は、支払う報酬に応じて按分された保険料を負担・納付することになります（図10-2参照）。

図10-2 それぞれA社30万円・B社20万円の賃金の場合

30万円+20万円=50万円（標準報酬月額）

・健康保険料

$$\textcircled{ア} \text{A社負担分} = 50\text{万円} \times \text{健康保険料率} \times \frac{30\text{万円}}{30\text{万円} + 20\text{万円}}$$

$$\textcircled{イ} \text{B社負担分} = 50\text{万円} \times \text{健康保険料率} \times \frac{20\text{万円}}{30\text{万円} + 20\text{万円}}$$

・厚生年金保険料

$$\textcircled{ア} \text{A社負担分} = 50\text{万円} \times \text{厚生年金保険料率} \times \frac{30\text{万円}}{30\text{万円} + 20\text{万円}}$$

$$\textcircled{イ} \text{B社負担分} = 50\text{万円} \times \text{厚生年金保険料率} \times \frac{20\text{万円}}{30\text{万円} + 20\text{万円}}$$

※保険料計算に使用する小数点以下の桁数（健康保険料…小数点以下1桁、厚生年金保険料…小数点以下2桁）

● 被保険者資格を取得しない場合は、選択届なども不要

2つ以上の適用事業所に勤務していても、それぞれの事業所で被保険者になる要件を満たしているかを確認します。

例えば、2つの会社でアルバイトをしている場合、A社では、1日6時間労働で週5日勤務であれば、正社員（1日8時間・1週40時間）と比較して、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上なので被保険者になります。

一方、B社では、1日4時間労働、週5日勤務であれば、正社員（1日8時間・1週40時間）と比較して、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上ありません。つまり、B社では被保険者になりませんので、2つ以上の事業所で働いていても、「所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する必要は発生しません。

しかし、2024年10月からは、短時間労働者の社会保険適用拡大により、51人以上の労働者がいる企業においては、短時間労働者の被保険者の要件が週20時間以上等になったことにより、被保険者になる人が増え、2つ以上の事業所に勤務して「所属選択・二以上事業所勤務届」を提出する人が多くなっています。

● 雇用保険は、主として賃金を得ている事業所で加入する

2つ以上の適用事業所に勤務し、それぞれで雇用保険の被保険者基準（週所定労働時間が20時間以上で、かつ、31日以上雇用する見込みがある）に該当していても、2つの会社で雇用保険の被保険者になることはできません。どちらか1つの適用事業所でのみ被保険者資格を取得します。

この場合、通常、賃金の多いほうで資格取得をします。ただし、保険給付においては、賃金の多い会社で支払った賃金のみで算定されるため、もう一方の会社から支払われた賃金については、保険給付を計算する際に計上されることはありません（労災保険の保険給付においては、労災保険の複数事業労働者に該当する場合を除く）。保険料についても同様です。被保険者となっている会社から受ける賃金でのみ雇用保険料が発生します。もう一方の会社では雇用保険料の負担・徴収は一切ありません。

しかし、労災保険料においては、両方の会社で計算して支払う必要があります。労災保険は、保険年度における賃金総額をもとに計算します。この賃金総額には正社員だけでなく、アルバイト、パート、日雇労働者などすべての労働者が対象です。

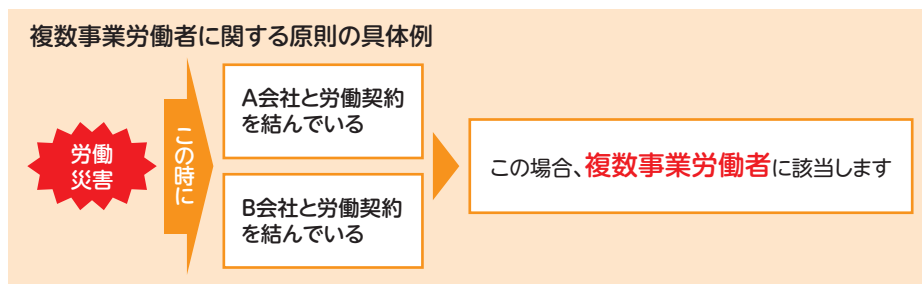
したがって、労災保険においては、雇用保険に加入していない人の分も賃金総額に計上し、労災保険料を算出し、概算・確定保険料申告書で申告・納付します。

● 複数事業労働者への労災保険の保険給付

最近では、多様な働き方を選択する人やパート労働者等で複数就業している人が増えており、副業・兼業を取り巻く社会状況は変化しています。そこで、複数事業労働者の人が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、働いているすべての会社の賃金額をもとに保険給付を行い、すべての会社の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を合わせて評価して労災認定を行っています。

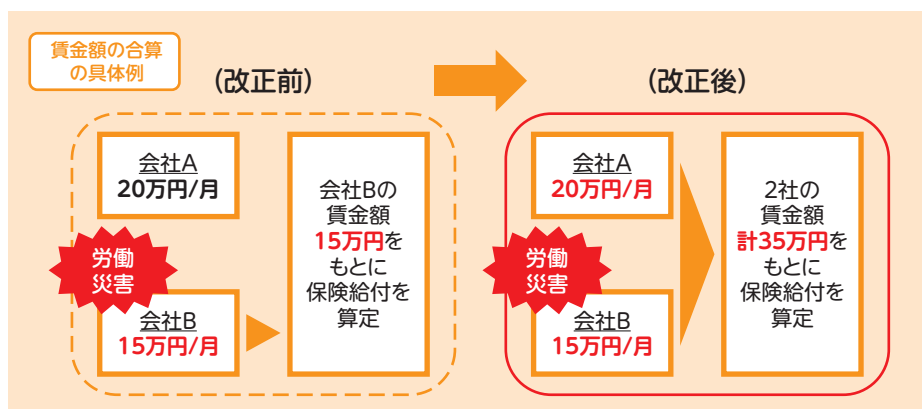
① 複数事業労働者とは

被災した時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係を有していた労働者



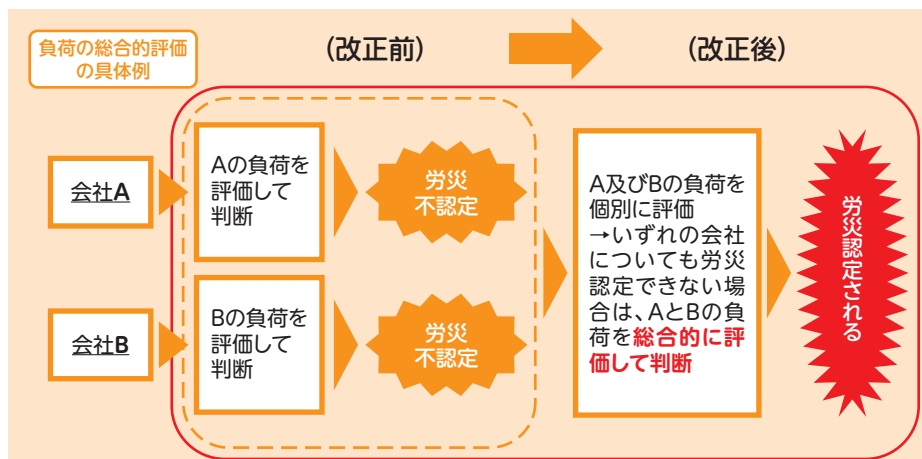
② 保険給付のもととなる賃金は合算される

従来であれば、被災した事業場で支払われていた賃金のみで保険給付を計算していましたが、複数事業労働者については、各就業先の事業場で支払われている賃金金額を合算した額を基礎として給付基礎日額（保険給付の算定基礎となる日額）が決定されます。



③ 複数の会社等の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、障害又は死亡）についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となることの災害を複数業務要因災害といいます。なお、この対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。



11

キャリアアップを 考えている人への助成

なにか資格を取得したい、仕事のキャリアアップにつなげたいと考えたら、雇用保険の教育訓練給付制度を利用しましょう。

厚生労働大臣の指定を受けた講座（厚生労働省のHPで調べられます）で資格取得等のための講座を受講した場合、かかった費用の一部が助成される制度です。受講するためには、雇用保険に一定期間加入している等条件があります。

教育訓練給付制度には、資格の種類等により、一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練があります。それぞれ要件等が異なりますので、どのような資格等をを目指すのか検討しましょう。

● 受給資格の確認（１）（雇用保険法第60条の２）

一般教育訓練給付および特定一般教育訓練給付（図11-1参照）を受けようとする場合は、受講開始日現在で雇用保険の被保険者等であった期間が3年以上（初めての場合は1年以上）必要です。専門実践教育訓練給付（図11-2参照）を受けようとする場合は、その期間が10年以上（初めての場合は2年以上）必要です。

図11-1 一般教育訓練給付（特定一般教育訓練給付を含む）



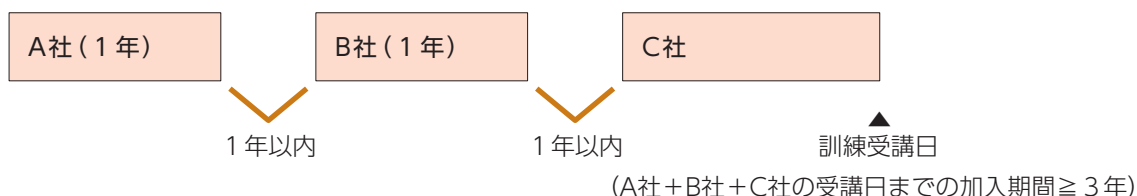
図11-2 専門実践教育訓練給付



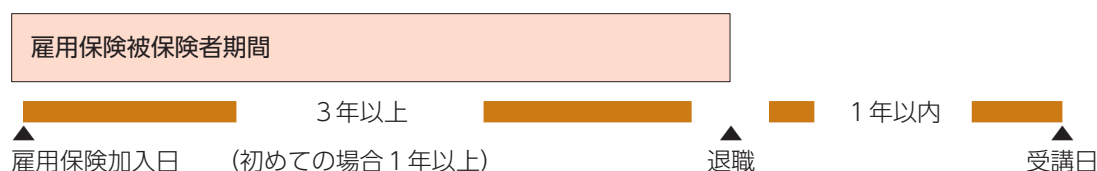
● 受給資格の確認（２）

次の例１～３のようなときも受給資格を有しています。例１～３のときに受講できる専門実践教育訓練給付の場合は、３年を10年と読み替えてください。

（例１）１年以内に転職していれば、受給資格は通算される



(例2) 受講日に退職していても受講日以前1年前に被保険者であれば対象者



(例3) 何回でも利用可能



● 申込・利用の流れ

★一般教育訓練給付金

教育訓練を受講した本人が、教育訓練受講終了日の翌日から起算して1カ月以内に居住地のハローワークで申請します。

教育訓練給付金支給申請書、教育訓練終了証明書、領収書等必要な添付書類が求められます。

★特定一般教育訓練給付金

受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントによる訓練前キャリアコンサルティングを受ける必要があります。コンサルティングを受けるとジョブカードが交付されますので、必ず受講開始日の1カ月前までに居住地のハローワークへジョブカードと「教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票」等の必要書類を提出します。

その後は、教育訓練受講終了日の翌日から起算して1カ月以内に支給申請の手続きをします。

★専門実践教育訓練給付金

受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントによる訓練前キャリアコンサルティングを受ける必要があります。コンサルティングを受けるとジョブカードが交付されます。

専門実践教育訓練給付金の手続きは、まず、受講開始日の1カ月前までに居住地のハローワークへジョブカードと「教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票」等必要書類を提出します。その後、受講開始日から6カ月ごとの期間（支給単位期間）で1カ月以内に申請し、受講終了後に終了日から1カ月以内に申請します。

図11-3 給付金の額

	一般教育訓練 給付金	特定一般教育 訓練給付金	専門実践教育訓練給付金	
			受講中	訓練終了後
支給額 (受講者が支 払った教育 訓練経費× 右側の割合)	20% (上限10万円)	50% (上限25万円)	50% (特例60%) (受講期間 3年上限120 万円/2年上限80万円/ 1年上限40万円)	資格を取得し、かつ修了した日の 翌日から1年以内に被保険者として 雇用された場合など70% (訓練期間 3年上限168万円/2年上限112万 円/1年上限56万円)

● 労災保険制度を利用しよう

職場や通勤途上でけが等をしたときは、労災保険から保険給付を受けることができます（図12-1参照）。特別支給金は、保険給付に上乗せして支給されます。

図12-1 労災保険の保険給付一覧

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）給付		業務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）給付		業務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）給付	障害（補償）年金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒（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）一時金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒（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	障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分から56日分の一時金 第8級 503日分 第13級 101日分 第9級 391日分 第14級 56日分 第10級 302日分 第11級 223日分 第12級 156日分	（障害特別支給金） 障害の程度に応じ、65万円から8万円までの一時金 （障害特別一時金） 障害の程度に応じ、算定基礎日額の503日分から56日分の一時金
遺族（補償）給付	遺族（補償）年金	業務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）一時金	(1) 遺族（補償）年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族（補償）年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族（補償）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	給付基礎日額の1000日分の一時金〔(2)の場合は、すでに支給した年金の合計額を差し引いた額〕	（遺族特別支給金） 遺族の数にかかわらず、一律300万円〔(1)の場合のみ〕 （遺族特別一時金） 算定基礎日額の1000日分の一時金〔(2)の場合は、すでに支給した特別年金の合計額を差し引いた額〕
葬祭料給付		業務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	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
傷病（補償）年金	業務災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6カ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) 傷病が治癒（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）給付	障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち第1級の人または第2級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害の人であって、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、172,550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77,890円を下まわる場合は77,890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、86,280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38,900円を下まわる場合は38,900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、胸囲またはBMI（肥満度）の測定の上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A _{1c} 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（+）である人に限り行う) (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	



労働者であれば誰でも対象になります

労災保険は、会社で加入しています。会社は、法人・個人問わず労働者を1人でも雇用していれば、労災保険に加入しなければなりません。

会社で働く労働者であれば、正社員、契約社員、アルバイト、日雇労働者等雇用形態等に関係なく保険給付を受給することができます。

業務上や通勤途上等でけが等をした場合は、労災保険で治療等をしましょう。健康保険では業務上や通勤途上でのけが等の治療はできません。会社から労災保険は使えないといわれても、会社の証明等がなくても、労災保険の保険給付の申請をすることができます。

● 療養補償給付（労働者災害補償保険法第13条）

仕事でけがをしたときは、医療機関で治療をすることになりますが、業務災害では、健康保険証を使うことはできません。

業務災害では、労災保険で治療を行います。労災保険での治療は、原則無料です。健康保険のような一部負担金はありません。この療養補償給付には、療養の給付の支給と療養の費用の支給があります。

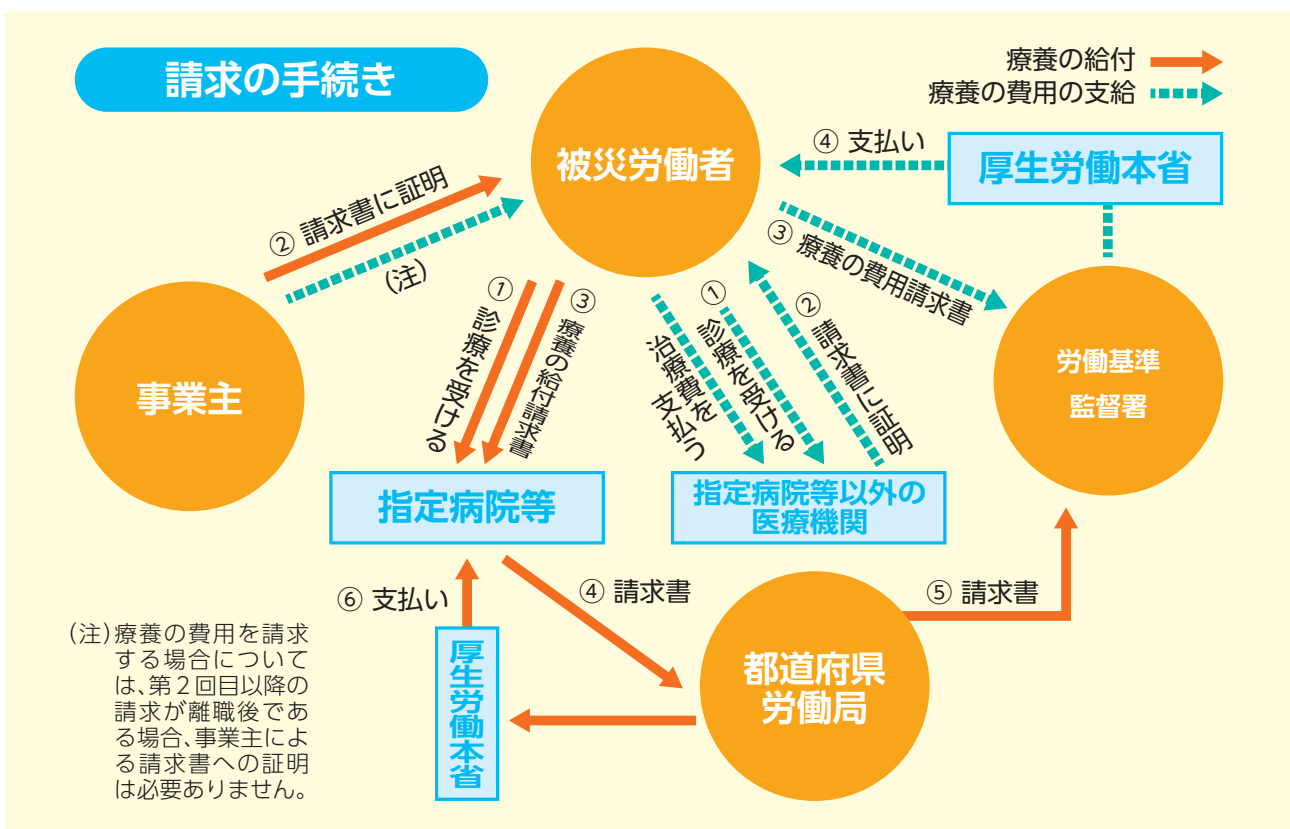
療養の給付はいわゆる現物給付です。医療機関において、治癒するまで受診することができます。しかし、労災保険が使える医療機関は限られています。①労災病院、②都道府県労働局長が指定する医療機関等です。病院の窓口等で労災保険が使える医療機関かどうか明確になっているので、業務災害の場合は、必ず労災保険が使える医療機関で受診します。

もし、近所に労災保険が使える医療機関がない場合は、一旦、その医療機関へかかった医療費を全額支払います。その後、自分で医療費の返還をしてもらうよう手続きを行います（図12-2参照）。これが療養の費用の支給です。

療養の給付を受ける場合は、労災が使える医療機関へ直接申請書を提出し、療養の費用を受ける場合は、所轄労働基準監督署へ申請書を提出します。申請書には、会社が事故の証明をする箇所があります。

※通勤災害でも同様の手続きで給付が受けられます（療養給付）

図12-2



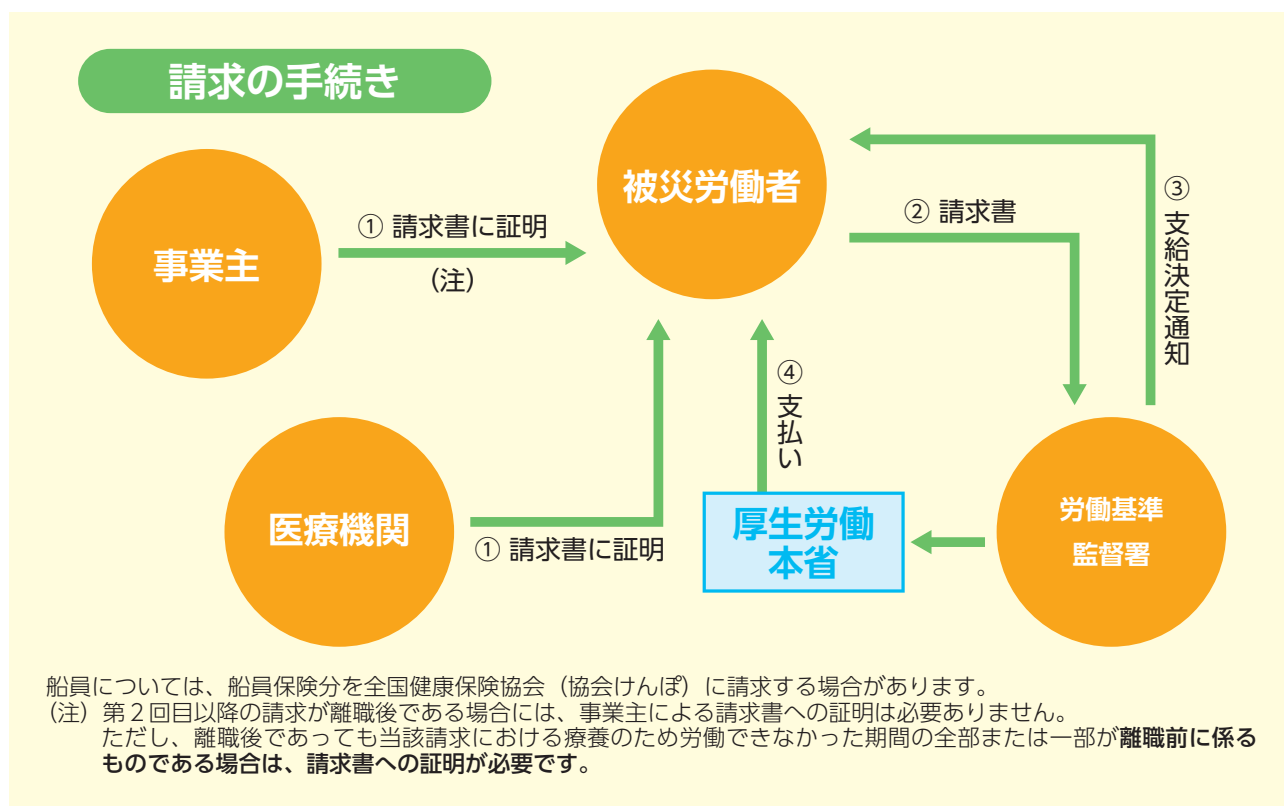
● 休業補償給付（労働者災害補償保険法第14条）

業務上の災害等で療養のために会社で働くことができず、賃金が支払われない場合は、労災保険から賃金補填を受けることができます（図12-3参照）。

受給するためには、3つの要件があります。①業務上の負傷または疾病により療養していること、②その療養のため労働することができないこと、③労働することができないため賃金を受けないこと、です。

第4日目から受給することができますが、休業の初日から第3日目までを待期期間といい、この間は、業務災害の場合、事業主が労働基準法の規定に基づく休業補償（1日つき平均賃金の60%）を支給しなければなりません。

図12-3



休業補償給付と休業特別支給金はあわせて受給できます。

休業補償給付は、給付基礎日額（平均賃金相当額）×60%×休業日数、休業特別支給金は、給付基礎日額（平均賃金相当額）×20%×休業日数で、あわせて80%相当額の給付です。

治癒するまで受給することができますが、療養開始後1年6カ月経過し、その負傷又は疾病が治っておらず傷病等級表の傷病等級に該当する程度の障害がある場合は、傷病補償年金が支給されます。

本人が請求手続をするのが原則ですが、出勤簿や賃金台帳等の添付書類が必要になりますので、会社が代わって手続きするとよいでしょう。休業が長期にわたる場合は、1カ月ごとの請求が一般的です。

また、会社を退職しても、療養していて働くことができず、賃金を得ることができない状況であれば、休業補償給付＋休業特別支給金を受給できます。

退職後は、自身で請求手続を行うことになります。

※通勤災害でも同様の手続きで給付が受けられます（休業給付・傷病年金）

ただし、一部負担金として200円が控除されます

● 労働者死傷病報告（労働安全衛生法第100条）

業務災害が発生し、休業4日以上の場合には、遅滞なく労働基準監督署長に報告書を提出しなければなりません。休業4日未満の場合には、3カ月分を取りまとめて報告書を提出します（1～3月分は4月末日までに報告など）。休業4日以上と4日未満とで様式が異なります。休業がない場合や事業場敷地外での通勤災害では提出不要です。なお、2025年1月1日から原則として電子申請となりました。

13

傷病で働けなくなったときの 給与補填(傷病手当金制度の概要)

労働災害で病気になったりけがを負ったときは、労災保険で保険給付を受けることができますが、業務・通勤外の場合は、健康保険で保険給付を受けることができます。

特に、病気等である程度の期間、会社を休まなければならなくなった場合、非常に不安です。費用等も考えると安心して治療をすることができません。

そこで、病気等で会社を休まなければならなくなったときの給与補填制度として、傷病手当金という制度があります。

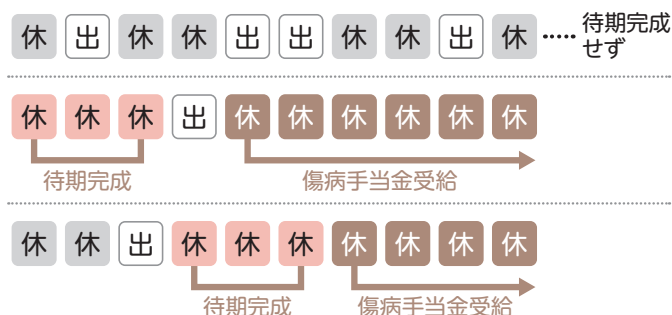
● 傷病手当金の受給要件は？（健康保険法第99条）

受給するための4つの要件

- ① 業務・通勤外の事由による病気やけがの療養のための休業であるとき
- ② 仕事に就くことができないとき
- ③ 連続する3日間（待期期間・図13-1参照）を含み4日以上仕事に就けなかったとき
- ④ 休業した期間について給与の支払いがないとき

図13-1 待期期間の考え方

●「待期3日間」の考え方

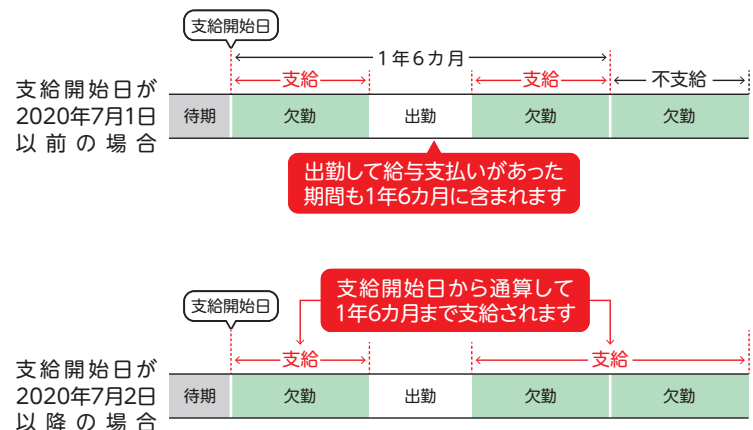


● 支給期間は1年6カ月間（図13-2参照）

傷病手当金が支給される期間については、かつて、1年6カ月の間に職場復帰し、その後再発した場合でも、最初に支給が開始された日から1年6カ月で終了していましたが、2022年1月1日より、支給を開始した日から通算して1年6カ月となり、1年6カ月分支給されることになりました。

ただし、支給を開始した日が2020年7月1日以前の場合には、これまでどおり支給を開始した日から最長1年6カ月です。

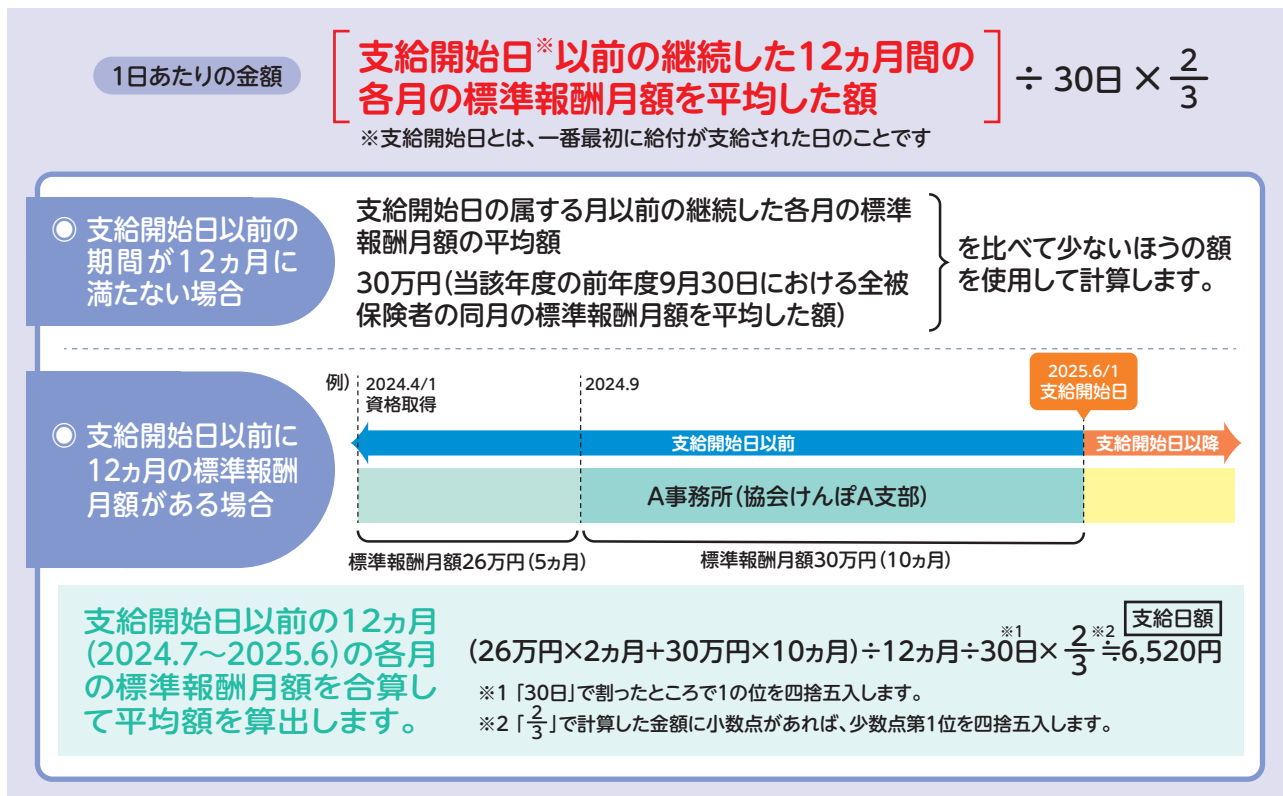
図13-2 1年6カ月の考え方



● 傷病手当金の金額

休業日において、給与が支給された場合は、原則として傷病手当金は支給しないとされていますが、給与が支払われても傷病手当金の金額（図13-3参照）よりも低額の場合は、その差額が支給されます。

図13-3 傷病手当金の算出方法



● 入院等する場合は？

手術等で入院が必要になると一部負担金等の支払いが高額になることがあります。また、通院でも医療費が高額となり、病院での窓口負担が高額になる場合があります。

健康保険では、一部負担金としての支払額に一定の上限額を設定しており、この上限額を超えると、被保険者が保険者へ請求することで超えた金額が戻ってくる「高額療養費制度」を設けています。

しかし、この高額療養費制度は、事後精算のため、先にまとまったお金を用意し、医療機関へ支払いをしなくてはなりません。患者のお金に対する負担は重くなります。そこで、医療保険者へ事前に「限度額適用認定証」の交付を申請しておく、医療機関での支払いが上限額までとなります。

手術等で入院する等医療費が高額になると予想される場合は、事前に限度額適用認定証の申請をしておくといでしょう。マイナ保険証を利用し、限度額情報の表示に同意すれば申請不要です。



資格喪失後も継続して受給できる (健康保険法第104条)

資格喪失日の前日（退職日）まで被保険者期間が継続して1年以上あり、資格喪失日の前日に、現に傷病手当金を受けているか、受けられる状態であれば、資格喪失後も引き続き受給できます。

資格喪失後の継続給付を受給する場合の傷病手当金には、会社の証明欄の記載は不要です。

14

障害の状態になったときに 受給できる年金

業務上や通勤途上のけが等が原因で障害の状態になった場合は、労災保険で保険給付を受給することができます。（図12（23ページ）参照）

業務外のけがや病気等が原因で障害の状態になった場合は、国民年金や厚生年金保険から障害年金を受給することができます。

なお、この障害年金は業務上等のけが等が原因の場合にも受給することができます。国民年金・厚生年金保険の障害年金が同時に支給されるときは、労災保険の障害年金が減額調整されます。

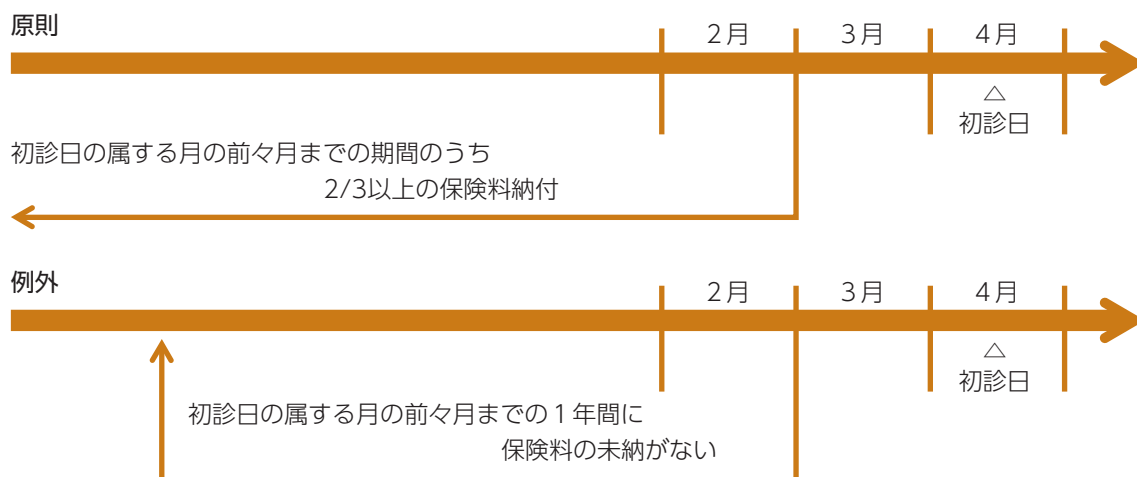
障害の原因となった最初のけがや病気になったときにどの年金制度に加入していたかにより、障害基礎年金のみなのか、障害基礎年金と障害厚生年金の両方を受給できるか等に違いがあります。

● 国民年金の障害基礎年金（国民年金法第30条）

障害基礎年金を受けるためには、3つの要件が必要です。

- ① 初診日（初めて病院で診察した日）に国民年金に加入していたこと
- ② 初診日の前日までに保険料を一定期間納付していたこと（図14-1参照）
- ③ 一定程度以上の障害の状態にあること（図14-2参照）

図14-1



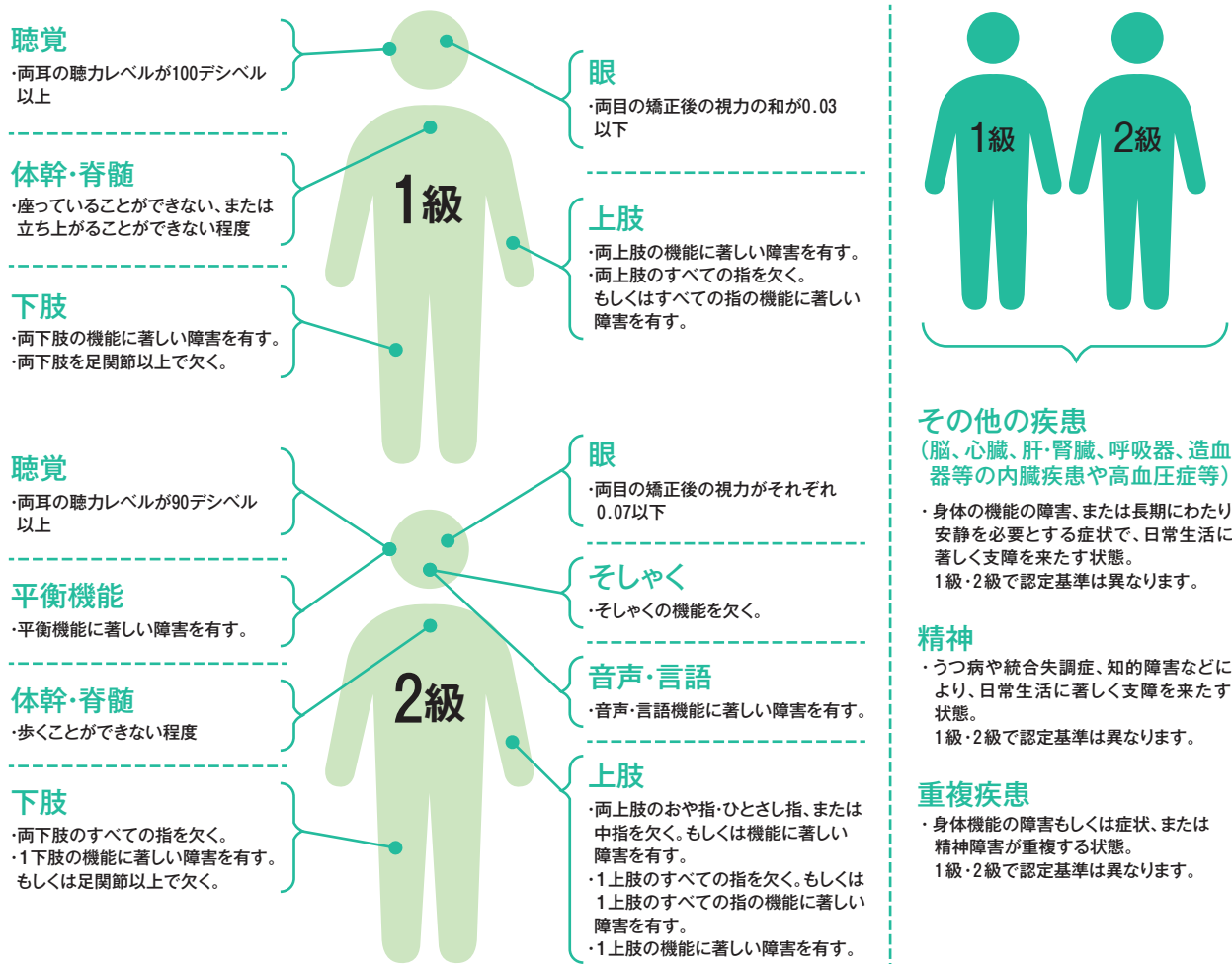
障害基礎年金の年金額（2025年度価格）

障害等級		昭和31年4月1日以前生まれ	昭和31年4月2日以降生まれ
	障害1級	1,036,625円	1,039,625円
	障害2級	829,300円	831,700円
子の加算	生計維持をしている18歳未満の子がいる場合、2人目までは1人につき239,300円、3人目以降は1人につき79,800円		

図14-2

国民年金の「障害等級」表 主なもの

国民年金で定められている障害等級は障害者手帳の等級とは異なります。



● 厚生年金保険の障害厚生年金 (厚生年金保険法第47条)

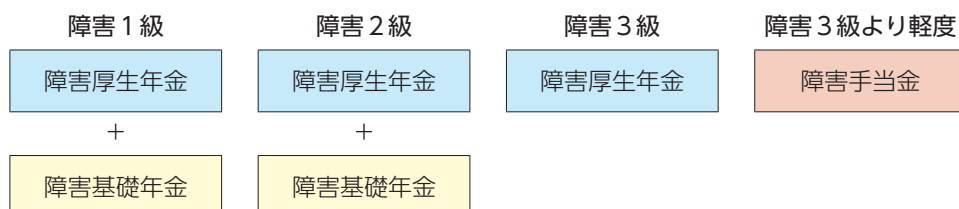
障害厚生年金を受けるためには、3つの要件が必要です。

- ① 初診日（初めて病院で診察した日）に厚生年金保険に加入していたこと
- ② 初診日の前日までに保険料を一定期間納付していたこと
- ③ 一定程度以上の障害の状態にあること

②および③の要件は障害基礎年金と同様ですが、障害厚生年金では障害等級が3級まで拡大します。さらに厚生年金保険には、3級よりも軽度な障害の場合でも障害手当金（一時金）の支給を受けることもできます（図14-3参照）。

障害厚生年金は、障害基礎年金の上乗せ年金として支給されます。また、障害厚生年金の年金額は、厚生年金保険の被保険者期間中の報酬月額をもとに計算され、生計を維持している65歳未満の配偶者がいる場合は、配偶者の加算も行われます（1級および2級の場合のみ）。

図14-3



15

結婚あるいは離婚したときの
手続きなど

結婚して名前が変わる場合や配偶者を被扶養者にする等、結婚することで手続きが必要になることがあります。結婚したときは、会社に速やかにその旨を伝えます。

一方で、離婚して名前が変わる場合や配偶者が被扶養者でなくなる、離婚時年金分割制度を利用する等、離婚することでさまざまな手続きが必要になることがあります。

それぞれの事象で必要な手続きを確認しておきましょう（図15-1・2参照）。

なお、個人番号（マイナンバー）と基礎年金が紐づいている場合は、日本年金機構（年金事務所）への届出を省略できる書類があります。

図15-1 結婚したときの手続き（雇用保険法施行規則第14条、健康保険法施行規則第28条、厚生年金保険法施行規則第21条・第21条の2）

どんなとき	なにを	どこへ
氏名が変わったとき	雇用保険 氏名変更届	会社管轄の ハローワーク
	健康保険・厚生年金保険 氏名変更届	会社管轄の事務センター（年金 事務所）あるいは健康保険組合
配偶者が被扶養者になったとき	健康保険被扶養者異動届	//
	国民年金第3号被保険者届	
結婚に伴い転居したとき	厚生年金保険 住所変更届	会社管轄の事務センター （年金事務所）

図15-2 離婚したときの手続き

どんなとき	なにを	どこへ
氏名が変わったとき	雇用保険 氏名変更届	会社管轄の ハローワーク
	健康保険・厚生年金保険 氏名変更届	会社管轄の事務センター（年金 事務所）あるいは健康保険組合
配偶者が被扶養者でなくなった	健康保険被扶養者異動届	//
	被扶養配偶者非該当届 （協会けんぽ以外の医療保険者のとき）	
離婚に伴い転居したとき	厚生年金保険 住所変更届	会社管轄の事務センター （年金事務所）

● 離婚時年金分割制度の利用（厚生年金保険法第78条の2～第78条の21（図15-3・4参照））

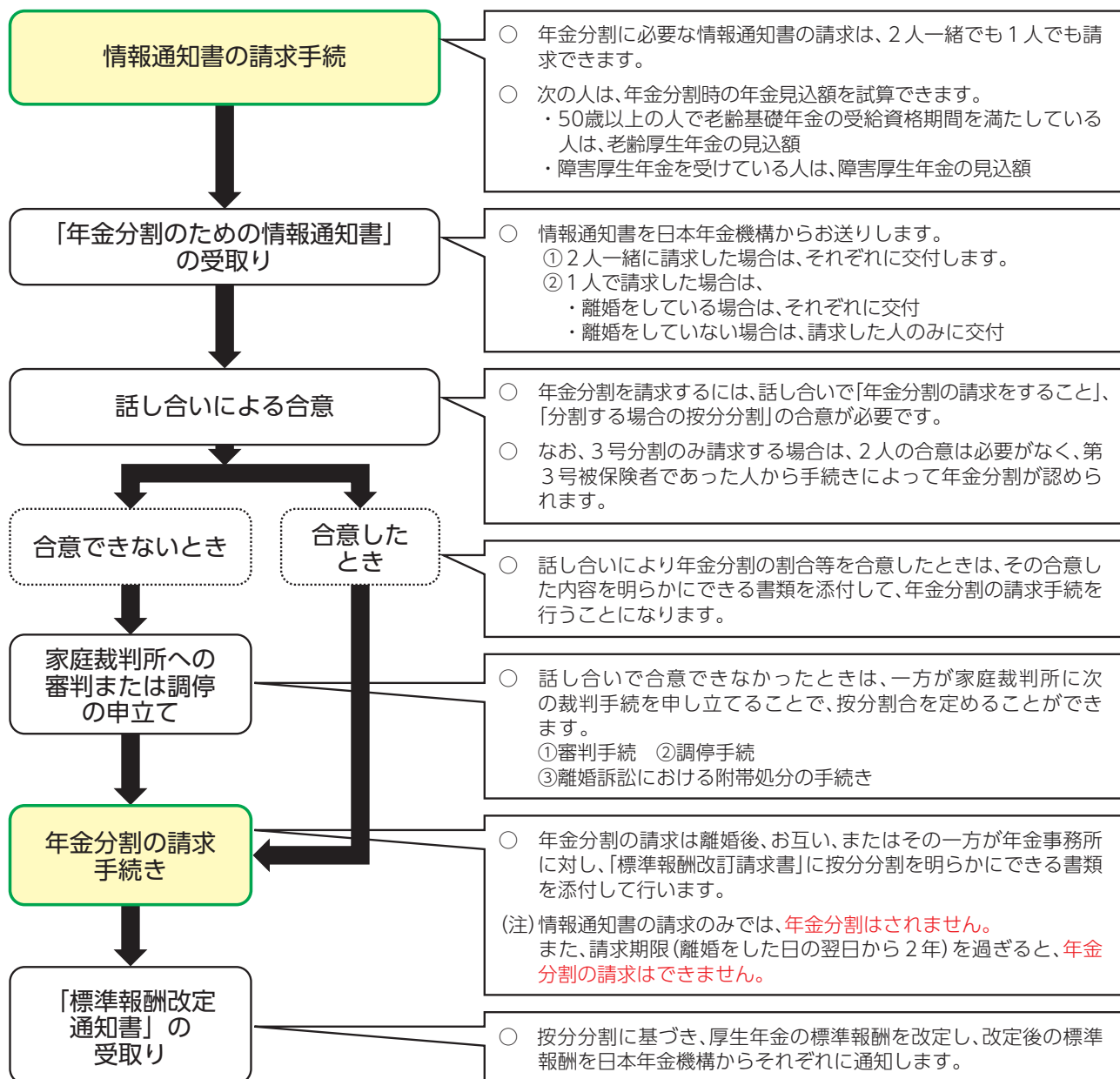
離婚した場合、婚姻期間中の厚生年金を分割してそれぞれの自分の年金とすることができるのが離婚時の年金分割です。

離婚時年金分割の方法には、合意分割と3号分割があります。

図15-3

	内 容	条 件
合意分割	夫婦からの請求により厚生年金保険の保険料納付記録（標準報酬）を分割できる制度。この制度により分割される記録は、婚姻期間中の夫婦の保険料納付記録に限られます。	①2007年4月1日以後に離婚している、または事実婚関係の解消をしている ②夫婦の合意や裁判手続により年金分割の割合を定めている ③請求期限（離婚をした日の翌日から2年）を経過していない
3号分割	国民年金第3号被保険者であった人からの請求により、相手の保険料納付記録を2分の1ずつ分割できる制度です。この制度により分割される記録は、2008年4月1日以後の国民年金第3号被保険者期間中の記録に限られます。	①2008年5月1日以後に離婚している、または事実婚関係を解消している ②2008年4月1日以後に、夫婦の一方に国民年金第3号被保険者期間がある ③請求期限（離婚をした日の翌日から2年）を経過していない

図15-4 離婚時年金分割の流れ



16

妊娠・出産したときに利用できる制度

● 妊娠がわかったら

働く女性が妊娠や出産したときは、母性保護の関係で法律の保護下におかれます。心身ともに安心して元気な子どもを出産できるよう法整備されています。

妊娠中に利用できる制度を確認しましょう（労働基準法第65・66条、男女雇用機会均等法第12条（図16-1参照））。

図16-1

妊 婦 健 康 診 査	定期的な妊婦健康診査を受ける場合、妊娠周期に応じて下記のとおりの回数を取得できます。この期間中の受診については、有給か無給かの取扱いが会社の規定によります。 妊娠23週まで→4週間に1回取得可 妊娠24週から35週まで→2週間に1回取得可 妊娠36週以降から出産まで→1週間に1回取得可
母 性 健 康 管 理 事 項 連 絡 カ ー ド	妊娠中や産後の女性労働者が医師などから通勤緩和や休暇等の指導を受けた場合に、指導内容を的確に会社に伝えるためのカードです。 女性労働者からカードの提出を受けた会社は、その内容どおりの対応をしなければなりません。
妊娠中の短時間措置等	妊娠中や産後の女性労働者が請求した場合は、1週40時間、1日8時間を超える労働をさせてはなりません。
軽易な業務への転換	妊娠中の女性労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させる必要があります。

● 産前産後休業期間（労働基準法第65条）

女性労働者は、出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から出産日後8週間まで産前産後休業を取得できます。産前休業は、請求主義ですので、女性労働者から請求があれば付与します。産後休業は強制休業です。ただし、女性労働者が、出産後6週間経過した時点で、本人が職場復帰を希望し、医師が認めた業務であれば、仕事に就かせることができます。

また、この産前産後休業期間中は、健康保険から出産手当金が支給されます。

● 扶養家族になったら

子どもの出生によって、社員の扶養家族になる場合は、被扶養者異動届を会社管轄の事務センター（年金事務所）または健康保険組合へ届け出ます。

● 出産手当金とは？（健康保険法第102条）

被保険者が出産のため会社を休み、その間の給料の支払いがなかった場合は、出産の日（実際の出産が予定日後であるときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内

(図16-2参照) で、会社を休んだ期間を対象として出産手当金(図16-3参照)が支給されます。

図16-2

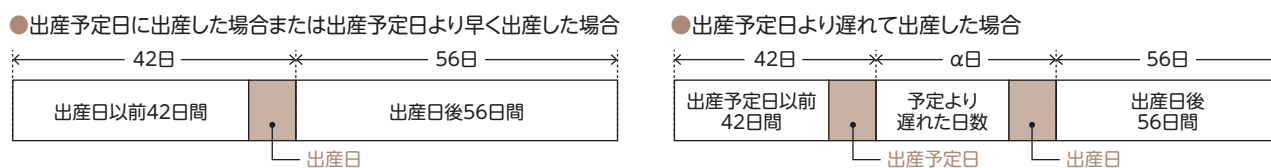
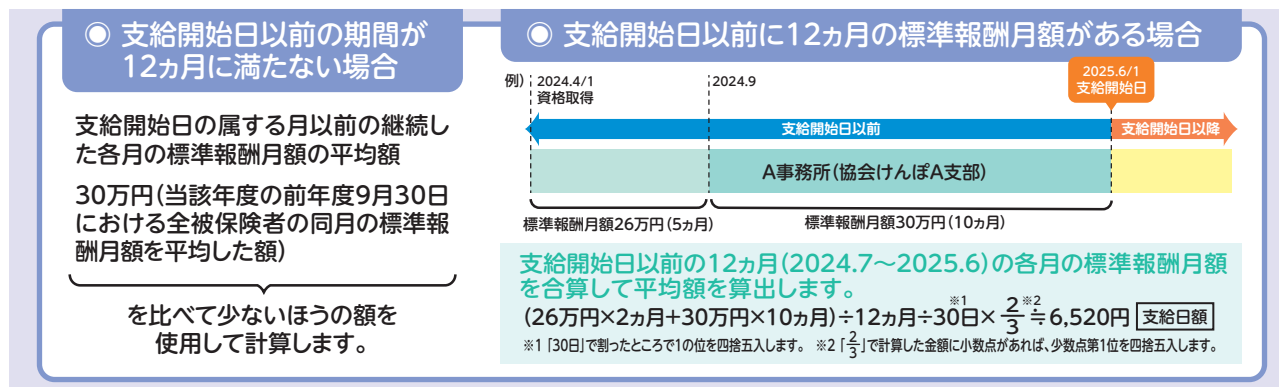


図16-3 出産手当金の額

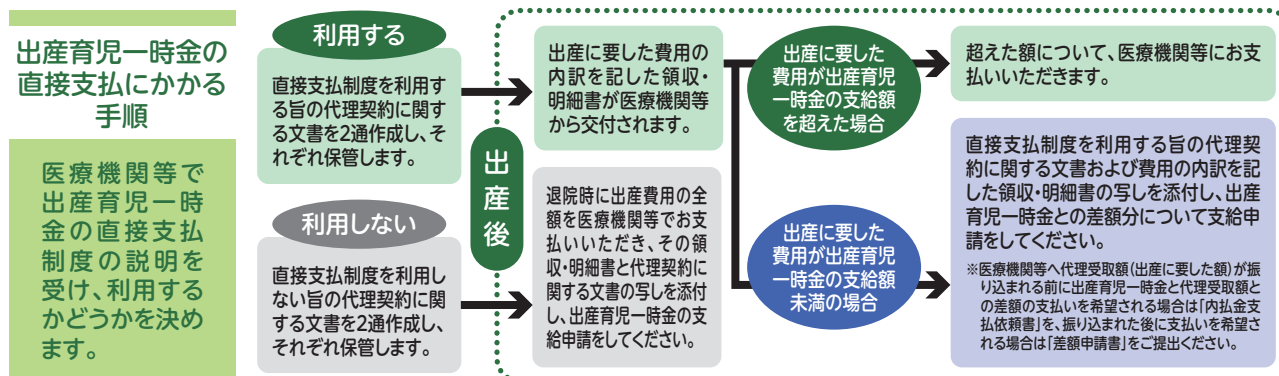


● 出産育児一時金の手続きもあります (健康保険法第101条)

被保険者またはその被扶養者が出産したときは、1児につき50万円(協会けんぽの場合)が支給されます。産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は、1児につき48.8万円となります。

出産育児一時金の支給方法は、出産後に自分で医療保険者に請求するか、医療保険者が医療機関に直接支払うかを選択することができます(図16-4参照)。

図16-4



Mini
コラム

産前産後休業中は社会保険料が免除になります (健康保険法第159条の3、厚生年金保険法第81条の2の2)

産前産後休業中は、労使ともに社会保険料が免除になります。忘れずに手続きしましょう。手続期間は、産前産後休業期間中です。この期間を過ぎた手続きは免除が適用されなくなります。

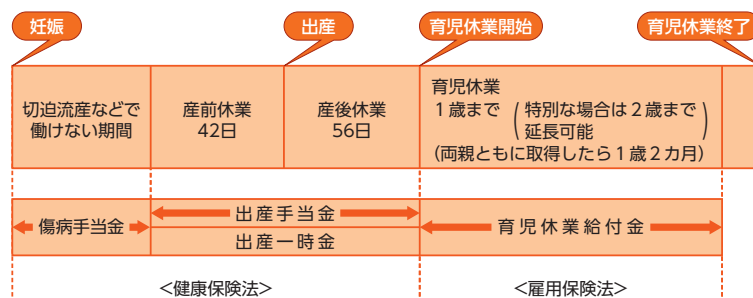
その後、育児休業を開始し、育児休業期間中の社会保険料免除を希望する場合は、あらためて育児休業期間中の社会保険料免除の手続きをしなければなりません。

17

育児と仕事の両立のために利用できる制度

育児休業は、男性・女性問わず、1歳未満の子どもを育てている人であれば、育児休業を取得することができます。女性の場合は、産前産後休業が終了すると育児休業を開始することになります（図17-1参照）が、男性の場合は、子どもの出産予定日から育児休業を取得することができます。

図17-1



● 育児休業中は、雇用保険から育児休業給付金が支給されます（雇用保険法施行規則第14条の3）

育児休業給付金の支給額は、支給対象期間あたり、休業開始時賃金日額×支給日数の67%（育児休業の開始から180日経過後は50%）相当額です。

育児休業給付金は、原則として子が1歳になるまでですが、保育園に入園ができない等一定事由に該当する場合は、子が2歳になるまで給付金の受給を延長できます。

育児休業給付金の申請手続は、まず、受給資格があるかどうかを確認します。この確認は、初回の支給申請手続と同時にすることもできます。受給資格は、育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月が12カ月以上あることが必要です。

なにを	どこへ	いつまで
雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書	会社管轄の ハローワーク	受給資格のみ…初回の申請まで 初回の申請も同時に…育児休業開始日から 4カ月を経過する日の属する月の末日まで

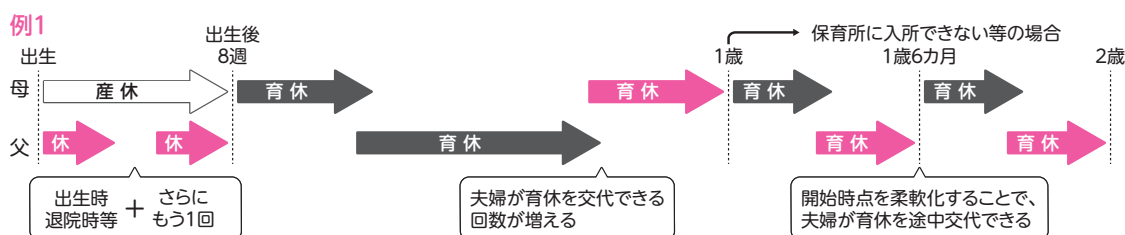
● 育児休業は分割取得も可能

育児休業は、子が1歳（父と母がともに育休を取得する場合は1歳2カ月まで）に達するまで、分割して2回まで取得することができます。

例えば、子どもが生後6カ月のときに職場復帰して、同じ子どもが生後8カ月のときに再び育児休業を取得するというような分割による育児休業も認められています。

また、父親が、母親の産後休業期間以内に産後パパ育休（出生時育児休業、最大2回まで分割取得可能）を取得した場合は、育児休業とは別の扱いになるため、育児休業の分割取得の数には含めません。

図17-2





養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置の手続きを忘れずに

子どもが3歳までの間、勤務時間短縮等の措置を受けて働いていると、それに伴って標準報酬月額が低下してしまいます。「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」の手続きをしておく、子どもが生まれる前の標準報酬月額に基づいて年金額を計算してもらえます。

被保険者の申出に基づき、より高い従前の標準報酬月額をその期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算しますので、養育期間中の報酬の低下が将来受け取る年金額に影響しなくなります。

3歳までの子どもと同居していれば、母親だけでなく、父親もこの適用を受けることができます。

令和4年度と令和7年度は、育児休業制度が大きく見直されました。男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認措置の義務化などが施行されています。

主な改正箇所をまとめておきます。

● 2022年4月1日～

(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は、育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施、育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）等の措置を講じなければなりません。

また、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項（育休に関する制度、育休の申し出先、育児休業給付、育休中の社会保険料の取り扱い）の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者が育児休業等を取得する場合の要件に、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件がありましたが、これを撤廃することとし、「1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない」のみになりました。

無期雇用労働者と同様の扱いとし、「引き続き雇用された期間が1年未満の労働者」については、労使協定により除外が可能となりました。

● 2022年10月1日～

(1) 産後パパ育休の創設

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育児休業の枠組みが創設されました。休業の申し出期間を2週間前までに短縮、分割取得を可能（2回まで）、労使協定の締結により、休業中の就業を可能としました。

産後パパ育休中は、雇用保険から出生時育児休業給付金が支給されます。

(2) 育児休業の分割取得

育児休業（(1)のパパ育休除く）について、分割して2回まで取得することを可能とします。

	産後パパ育休 育休とは別に取得可能	育休制度
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
申出期限	原則休業の 2 週間前まで	原則 1 カ月前まで
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)
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 合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
1 歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化
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

● 2023年 4 月 1 日～

育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者が 1,000 人を超える事業主は、男性労働者の育児休業等の取得の状況を年 1 回公表することが義務付けられました。(2024 年 4 月 1 日～ 300 人を超える事業主に拡大)

● 2025年 4 月 1 日～

(1) 子の看護休暇から子の看護等休暇へ

対象となる子の範囲が「小学校就学の始期まで」から「小学校 3 年生修了まで」に拡大され、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式が追加されました。

(2) 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

3 歳未満の子を養育する労働者から、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大

(3) 「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」の創設

出生後休業支援給付は「共働き、共育て」の推進を目的として、育児休業中の収入減をカバーする給付金制度であり、育児時短就業給付は子育てのために時短勤務を選択した場合の新たな給付制度です。

● 2025年10月 1 日～

(1) 柔軟な働き方を実現するための措置等

事業主は 3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に、始業時刻等の変更、テレワーク等、保育施設の設置運営等、養育両立支援休暇の付与、短時間勤務制度の 5 つのうち、2 つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

また事業主は選択した制度の周知と利用意向の確認を、子が 3 歳になるまでの適切な時期に労働者に個別に行わなければなりません。

(2) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

事業主は労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が 3 歳になるまでの適切な時期に仕事と育児の両立に関する事項について、対象労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

18

介護と仕事の両立のために利用できる制度

家族が要介護状態になった場合、介護休業制度等を利用し、介護と仕事の両立を図ります。介護休業制度の取得率や認知度はまだまだ低い状況です。賃金補填としては、介護休業制度を利用すると雇用保険から介護休業給付金も支給されます（図18-1・2参照）。

図18-1 介護休業制度について

休業の定義	☆労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業
対象労働者	☆労働者（日雇労働者を除く） ☆労使協定により対象外にできる労働者がいる。 雇用期間が1年未満の労働者 93日以内に雇用期間が終了する労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 } 対象外にできる労働者 ☆有期契約労働者の場合は一定基準が必要 介護休業開始予定日から起算して93日経過日を超えて引き続き雇用が見込まれていること（93日経過日から6カ月を経過する日までに雇用契約が終了することが明らかである人は除く）
対象となる家族の範囲	☆配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫（同居・扶養要件はありません）
期間・回数	☆対象家族1人につき通算93日まで。3回を上限として、介護休業の分割取得も可能
手 続 き	☆労働者は休業開始予定日の2週間前までに、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等により、事業主に申出 ☆事業主は証明書類の提出を求めることが可能 ☆事業主は、介護休業の申出がなされたときは、①介護休業の申出を受けた旨、②介護休業開始予定日および介護休業終了予定日、③介護休業申出を拒む場合はその旨およびその理由を申出から1週間以内に、書面によるほか、労働者が希望する場合は、ファックスまたは電子メール等により通知

図18-2 介護と仕事を両立するための制度

介護休暇	☆要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得可能 ☆1日単位または半日単位、時間単位での取得ができる
所定労働時間の短縮	介護のための所定労働時間の短縮措置等（事業主が①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④その他準ずる制度のうちいずれかを導入する）について、介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能
所定外労働の免除	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用可能
時間外労働・深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、その家族を介護するために請求した場合は、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせることはできない。また、深夜時間帯にも労働させることはできない。請求回数に制限なし

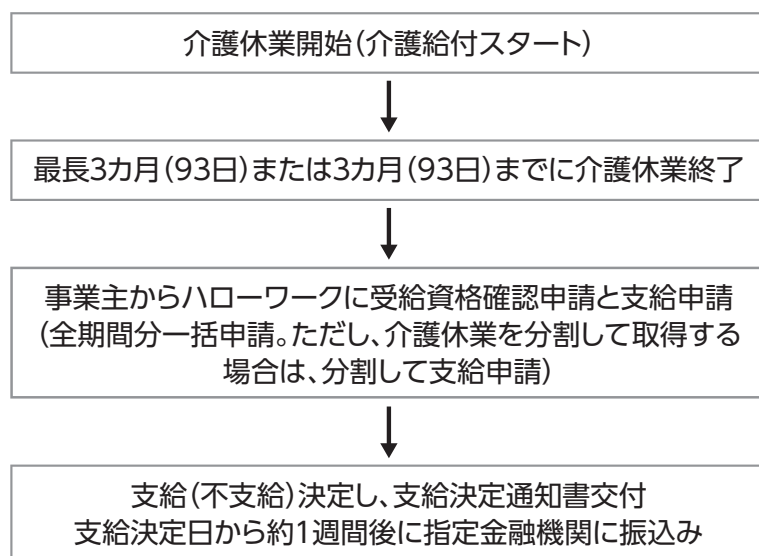
● 介護休業給付金の請求（雇用保険法第61条の6（図18-3参照））

支給対象期間は、1つの休業期間が3カ月を超える場合は、3カ月が限度です。介護休業を分割取得する場合は、3回を上限として、通算93日に達するまで支給されます。

支給額は、休業開始前に受けていた平均賃金の67%となります。

介護休業終了日（介護休業期間が3カ月以上にわたるときは介護休業開始日から3カ月経過した日）の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日までに支給申請を行います。

図18-3 介護休業給付金の手続きの流れ



※2025年4月から、介護離職防止のための雇用環境整備、個別の周知、意向確認等が新たに事業主の義務となりました。

19 介護保険のサービスと手続き

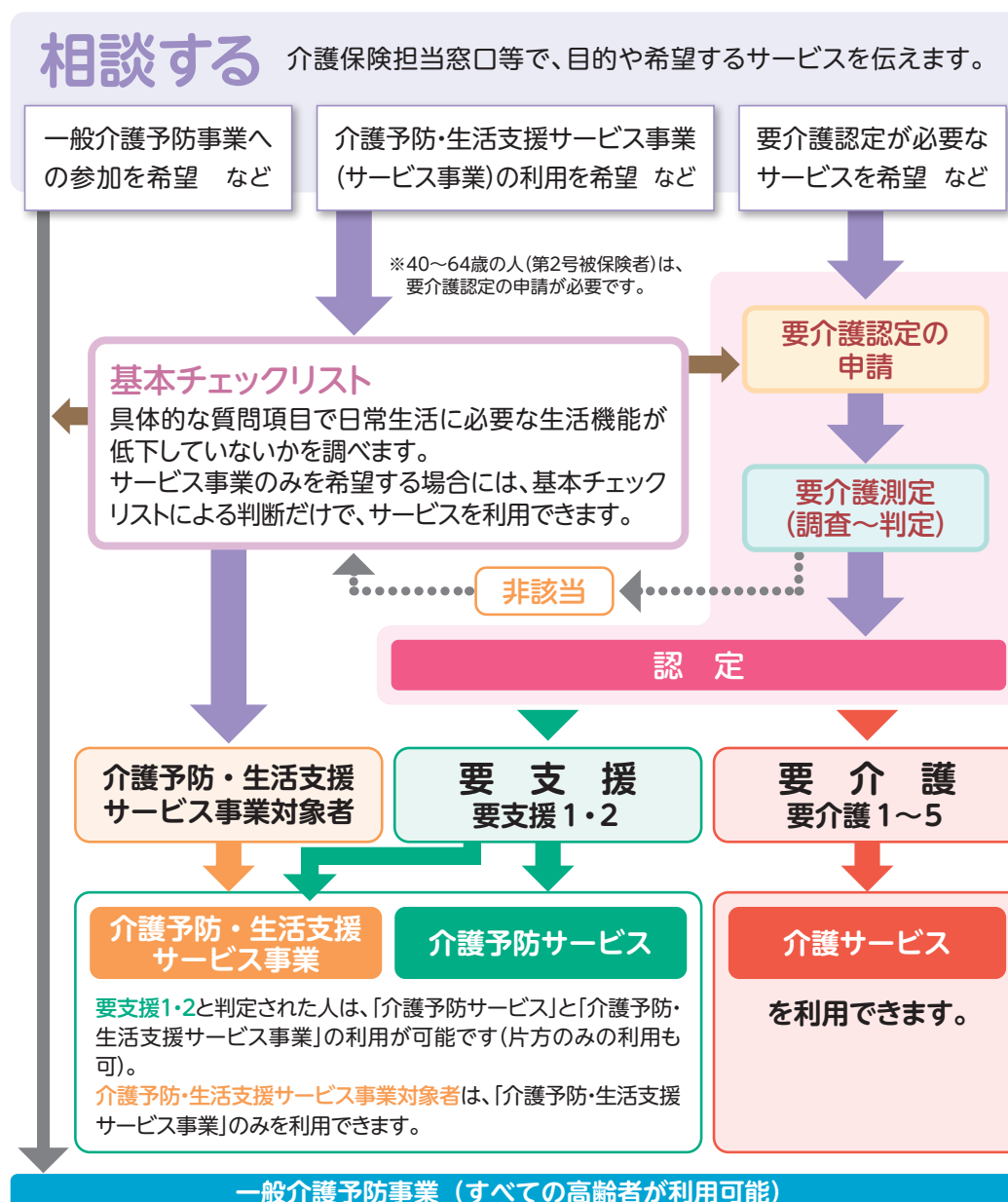
40歳以上であれば、介護保険の被保険者になっています。被保険者が介護状態となり介護が必要となった場合は、介護保険から介護サービスを受けることができます。

介護保険の被保険者には、2種類あります。65歳以上の人は介護保険第1号被保険者、40歳以上65歳未満の人は介護保険第2号被保険者です。それぞれ、介護保険のサービス内容は同じですが、サービスを受けるための「介護状態になった原因」が異なりますので、注意が必要です。

● 介護保険の介護サービスを受けるには（介護保険法第19条）

まずは、市区町村の介護保険の窓口で相談に行きましょう。その後の流れは、図19-1のとおりです。

図19-1



● 第2号被保険者は、介護状態の疾病等が決まっています。

第1号被保険者は介護状態になった原因は不問ですが、第2号被保険者の場合は特定疾病（16種類の疾病・図19-2参照）が原因で要介護状態になり、要介護認定を受けた場合に介護サービスを受けることができます。つまり、交通事故等が原因で要介護状態になった場合は、介護保険の対象外です。

図19-2

特定疾病（介護保険で対象となる病気には、加齢による心身の変化に起因すると考えられる16種類が指定されています）

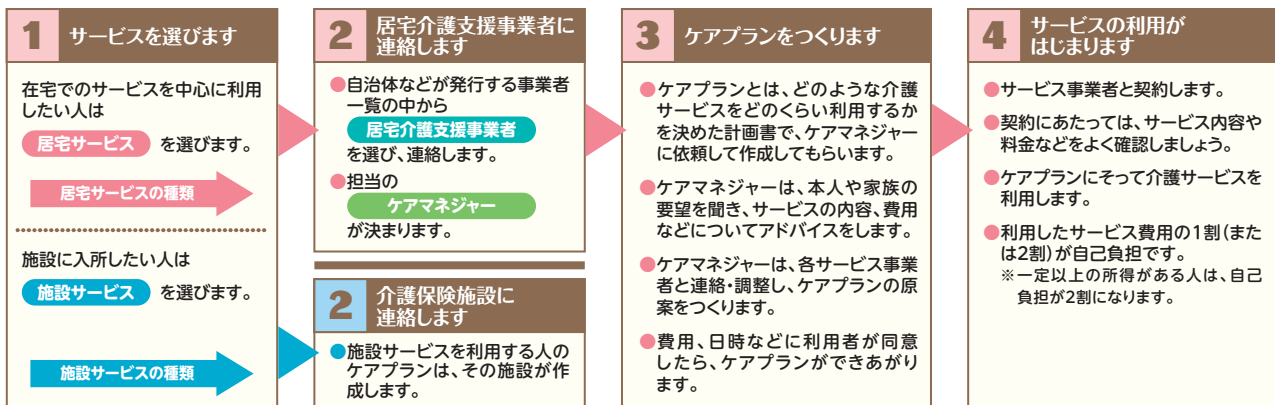
- ・筋萎縮性側索硬化症
- ・後縦靱帯骨化症
- ・骨折を伴う骨粗しょう症
- ・多系統萎縮症
- ・初老期における認知症
- ・脊髄小脳変性症
- ・早老症
- ・糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症および糖尿病性網膜症
- ・脳血管疾患
- ・閉塞性動脈硬化症
- ・進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症およびパーキンソン病
- ・慢性閉塞性肺疾患
- ・関節リウマチ
- ・両側の膝関節または股関節に著しい変形を伴う変形関節症
- ・がん（医師が一般的に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがない状態に至ったと判断したものに限る）

● 要介護認定後の手続きは？

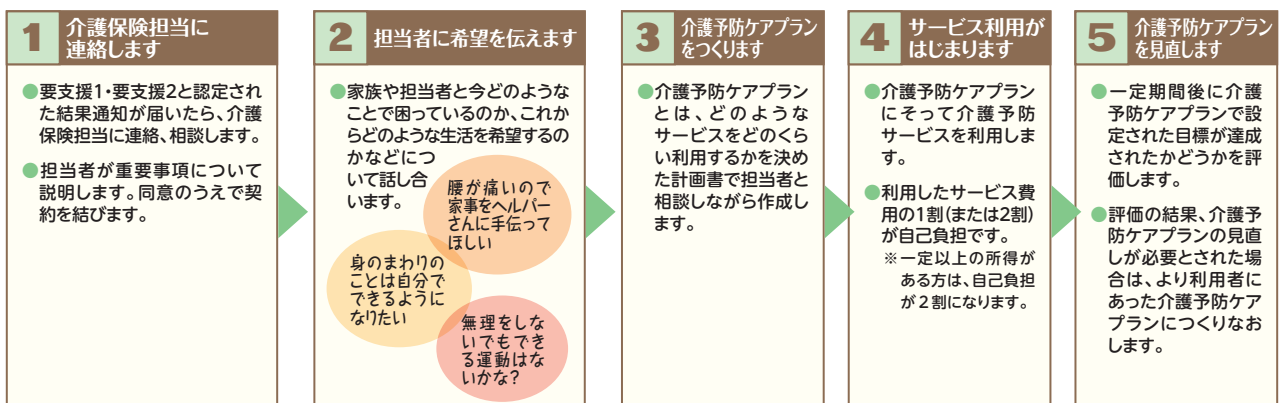
介護サービスを受けるには要介護認定を受けます。認定を受けた後は、自分でサービス提供事業者等と契約を結びます。流れを図19-3で確認しましょう。

図19-3

☆要介護1～5の人のサービス利用の流れ



☆要支援1～2の人のサービス利用の流れ



20 退職後の医療保険をどう選ぶか

会社を退職したとき特に注意したいのが、医療保険の加入をどうするかということです。

喪失と同時に転職して同日付けで医療保険へ加入すれば問題ないのですが、しばらく求職活動をする等ですぐに医療保険へ加入しない場合、無保険者になってしまうこともあります。

● 退職後の医療保険の選び方

3つの選択肢があります（図20-1参照）。

引き続き健康保険に加入するか（任意継続被保険者）、居住地の国民健康保険に加入するか、家族の被扶養者になるか、です。

図20-1

	要 件	保険給付	保険料	加入する年金制度
任意継続被保険者	①資格喪失日の前日までに継続して2カ月以上の被保険者期間があること ②資格喪失日から20日以内に申請すること	会社員時代とほぼ同様（ただし、傷病手当金、出産手当金は対象外）	会社員時代の倍額（ただし、負担する保険料額には上限がある）	国民年金の第1号被保険者
国民健康保険の被保険者	他の医療保険に加入できない場合に加入する	健康保険とほぼ同じだが、傷病手当金、出産手当金等の現金給付は、法定任意給付や任意給付とされており、条例等で支給が決定され、地域ごとに異なる	所得割、均等割、資産割、平等割等地域によって異なる 税制上の扶養家族も被保険者となるため、均等割や平等割は被保険者の人数分の負担となる	国民年金の第1号被保険者
家族の被扶養者	①被扶養者の範囲を満たしている ②生計維持されている ・被保険者と同居の場合 年収130万円（60歳以上は180万円）未満であって、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満であること ・被保険者と同居していない場合 年収130万円（60歳以上は180万円）未満であって、かつ、被保険者からの援助による収入額より少ないこと ③日本国内に住所を有している	家族の保険給付	なし	国民年金の第3号被保険者（被扶養配偶者になった場合）、被扶養配偶者以外であれば国民年金の第1号被保険者

● 退職後の状況で加入する医療保険制度を検討

退職後の医療保険では、保険料負担が発生しない「家族の被扶養者」になるのが一番有利と考えられますが、会社を退職後、失業等給付を受給する場合、失業等給付は所得とみなされるため、家族の被扶養者になるのが難しい場合があります（ただし、失業等給付の基本手当日額が、3,612円未満であれば被扶養者でいることが可能です）。

なお、自己都合退職の場合は、すぐに失業等給付を受給することができず、原則として1カ月間の給付制限がかかります。この1カ月間の給付制限期間中は、健康保険の被扶養者になることが可能です。

例えば、1カ月間の給付制限期間中のみ家族の健康保険の被扶養者となり、失業等給付を受給中は、国民健康保険の被保険者になるという選択方法もあります（図20-2参照）。

一方で、最初から健康保険の任意継続被保険者になる、もしくは国民健康保険の被保険者になるという選択肢もあります。

家族が働いていなければ被扶養者になれませんし、ましてや被扶養者のいる人が退職した場合は、家族の医療保険制度も含めて検討しなければなりません。

任意継続被保険者になれば、扶養家族もそのまま任意継続被保険者の被扶養者になることができ、概ね従来どおりの保険給付（傷病手当金・出産手当金のぞく）を受給できます。

国民健康保険の被保険者も任意継続被保険者も受給できる保険給付に大差はありません（ただし、健康保険組合の任意継続被保険者の場合は保健福祉事業に差がある場合あり）ので、保険料額の多寡で判断することになります（図20-3参照）。

なお、任意継続被保険者は、健康保険の被保険者の資格喪失後20日以内に申請をしなければなりません。申請期間を過ぎた場合は、任意継続被保険者にはなれませんので、家族の被扶養者になった後に任意継続被保険者になることや、国民健康保険の被保険者になった後に任意継続被保険者になることは、通常できませんのでご注意ください。

図20-2

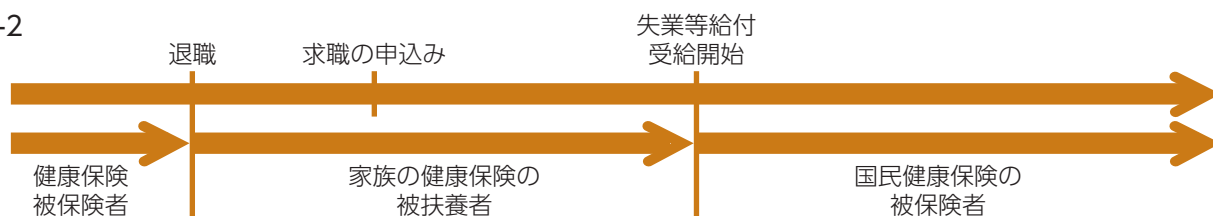
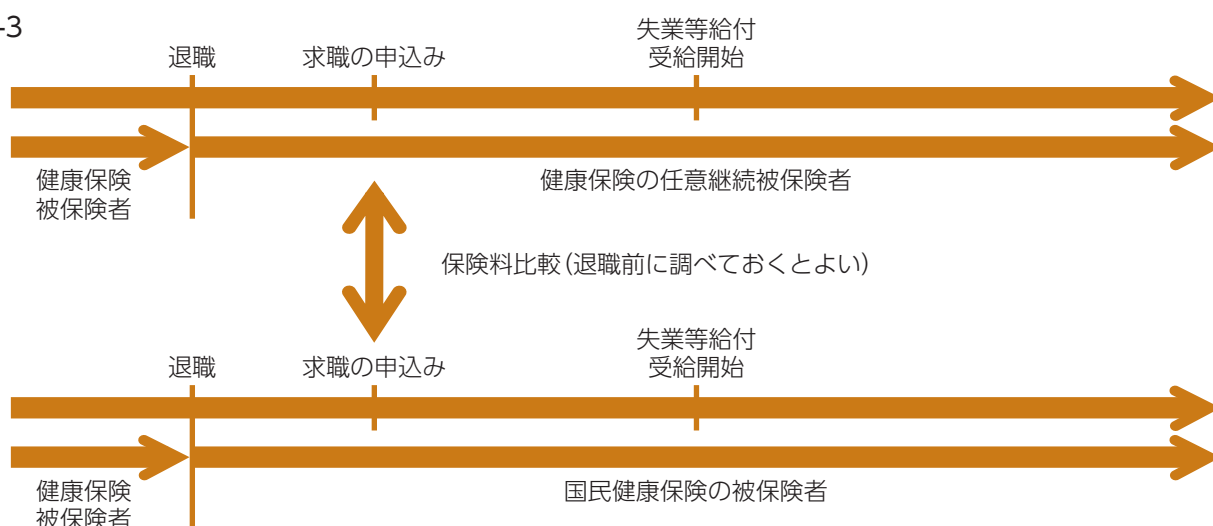


図20-3



21

失業等給付の受給要件

会社を辞めるということは収入がなくなるということです。安心して就職活動をするために雇用保険から失業等給付を受給することができます。

● 失業したときの所得補填（雇用保険法第13条）

失業等給付の基本手当は、離職理由・雇用保険の被保険者期間・離職時の年齢等によって、受給できる日数が異なります。

（1）特定受給資格者（倒産、解雇等）・特定理由離職者（正当な理由のある自己都合退職者等）に該当する場合（図21-1参照）

図21-1

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
区分					
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

（2）（1）・（3）以外の離職に該当する場合（自己都合退職・定年等）（図21-2参照）

図21-2

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
区分					
全年齢	—	90日		120日	150日

（3）就職困難者（身体障害者手帳、療育手帳を持っている人等）（図21-3参照）

図21-3

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
区分					
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

● 失業等給付を受給するために

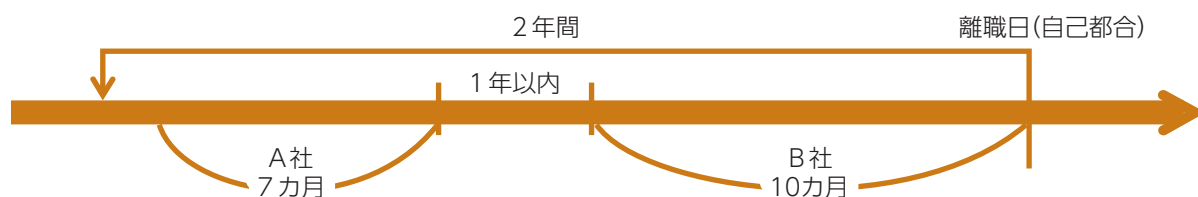
失業等給付を受給するための要件は、2つです。

- ① ハローワークへ来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業状態」にあること
- ② 離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12カ月以上あること（ただし、特定受給資格者または特定理由離職者については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6カ月以上ある場合でも可）（図21-4参照）

なお、次のような状態にあるときは、基本手当を受けることができません。

- ・病気やけがのためすぐには就職できないとき（給付期間の延長手続きができます）
- ・妊娠、出産、育児のためにすぐには就職できないとき（給付期間の延長手続きができます）
- ・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（給付期間の延長手続きができます）
- ・結婚などにより家事に専念しすぐに就職することができないとき

図21-4 同じ会社でもよいし、他の会社で加入した期間も被保険者であった期間として通算できる（ただし、1年以内の転職に限ります）

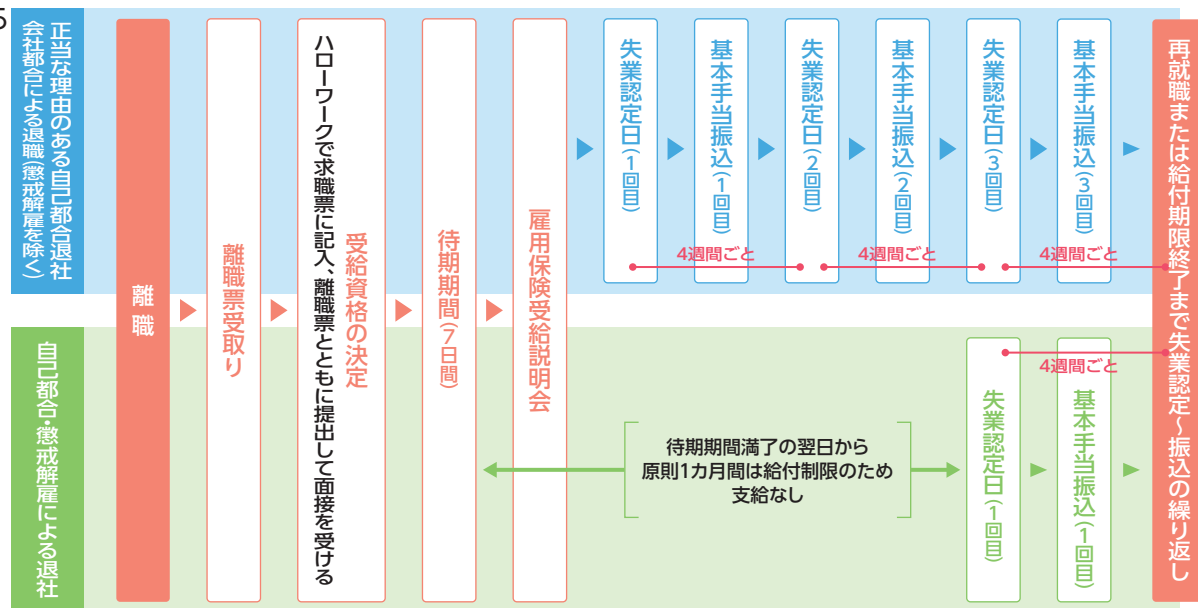


● 受給手続

求職の申込後も定期的にハローワークへ通い、求職活動をしなければなりません。自己都合退職等の場合は、すぐに給付は開始できず2カ月間の給付制限がかかります。

その後、4週間に1回、失業の認定日（ハローワークで日時を指定します）が到来しますので、その日時にハローワークへ来所し、4週間の失業状態の確認後失業の認定を受けることになります（図21-5参照）。

図21-5



● 早く就職を決めると「再就職手当」の対象に（雇用保険法第56条の3）

失業等給付の受給資格のある人が、所定給付日数を残して就職等した場合に支給残日数に応じて受給できます。再就職手当支給申請書には、事業主の証明欄がありますので、就職した従業員から依頼があった場合は速やかに記載しましょう。

3分の2以上残して早期に再就職した場合…基本手当の支給残日数×70%×基本手当日額

3分の1以上残して早期に再就職した場合…基本手当の支給残日数×60%×基本手当日額



再就職先の会社の賃金が離職前の賃金より低いときは、所得補填として「就業促進定着手当」が支給されます。

再就職先の会社の賃金が離職前の賃金より低いときは、「就業促進定着手当」が支給されます。

再就職手当を受給した人を対象に、再就職先に6カ月以上雇用され、再就職先での6カ月間の賃金が離職前の賃金よりも低い場合は、「就業促進定着手当」が受けられます。（原則基本手当支給残日数の40%が上限）

就業促進定着手当 = (離職前の賃金日額 - 再就職後6カ月間の賃金日額) × 再就職後6カ月間の賃金支払基礎日数

22

定年後の継続雇用とは

定年退職後に継続雇用者として働く場合、労働条件が変更され賃金が一定以下に減ることがあります。このようなときには、雇用保険から給付金が支給されます。

その条件は、60歳時点の賃金と比べて、60歳以降の賃金が75%未満に低下した場合には、賃金補填として「高年齢雇用継続給付」を支給することとしています。高年齢雇用継続給付には、高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金があります。

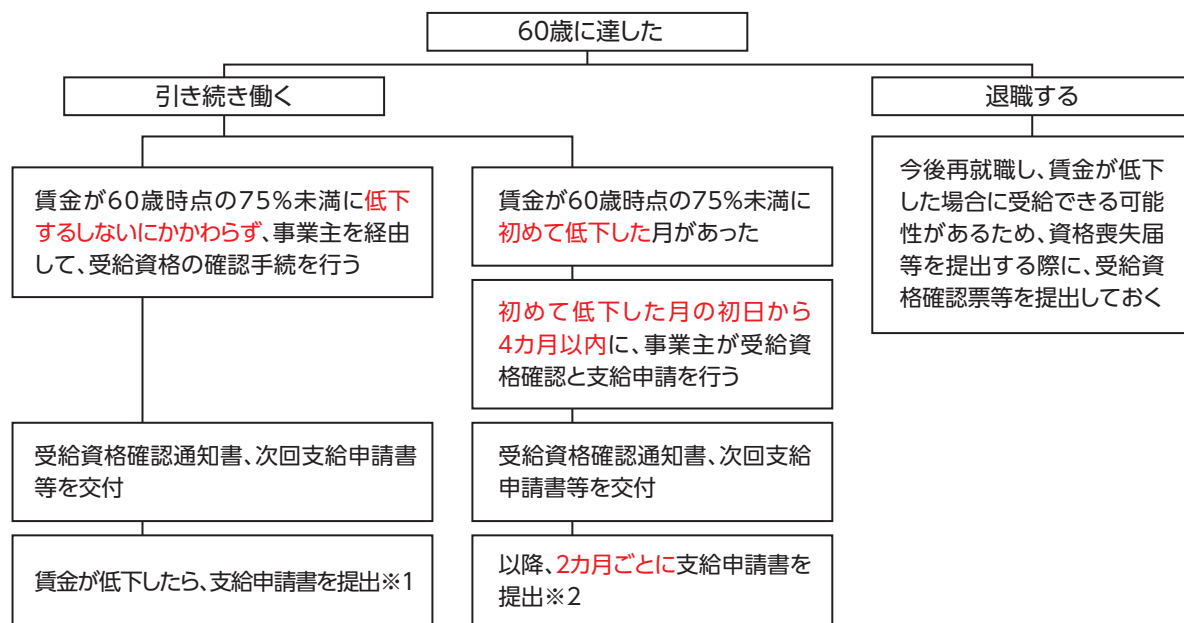
● 高年齢雇用継続基本給付金（雇用保険法第61条（図22-1・3参照））

基本手当（再就職手当等基本手当を支給したとみなされる給付を含みます）を受給しない人を対象とする給付金で、原則として、60歳以後の賃金が60歳時点の75%未満となっている人が対象です。

加えて、①60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること、②被保険者期間が5年以上あること、を満たした人です。

支給期間は、60歳に達した月から65歳に達する月までで、各暦月の初日から末日まで被保険者でいる必要があります。例えば、月の途中で退職し被保険者でなくなった場合、その月については、給付金は支給されません。

図22-1



※1 賃金が60歳時点の75%未満に低下しない場合には、給付金の対象となりません。

※2 支払われた賃金が一定額以上の場合、75%未満に低下しても給付金の対象にはなりません。

支給申請月のパターンについて

◎ 奇数月申請のケース

3月	4月	5月	6月	7月
申請 (1月分) (2月分)		申請 (3月分) (4月分)		申請 (5月分) (6月分)

・ハローワークで奇数月に申請するか、偶数月に申請するか、指定します。

・支給申請パターンは、2カ月経過後、1カ月以内に申請する方式です。

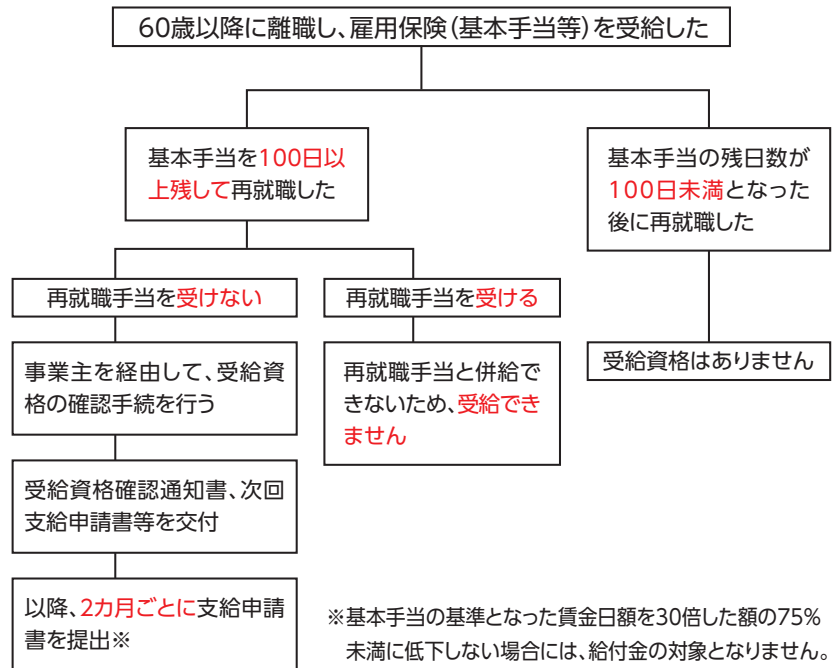
● 高年齢再就職給付金（雇用保険法第61条の2（図22-2・3参照））

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職した場合に再就職後の賃金が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となったときに支給されます。

対象者は、①60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること、②基本手当についての算定基礎期間が5年以上であること、③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日以上であること、④1年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる安定した職業に就いたこと、⑤同一の就職について、再就職手当の支給を受けていないこと、の要件を満たしている必要があります。

支給期間は、再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が200日以上ときは、再就職日の翌日から2年を経過する日の属する月までとなり、100日以上200日未満ときは、同様に1年となります。ただし、被保険者が65歳に達した場合は、その期間にかかわらず、65歳に達した月までとなります。

図22-2



Mini コラム

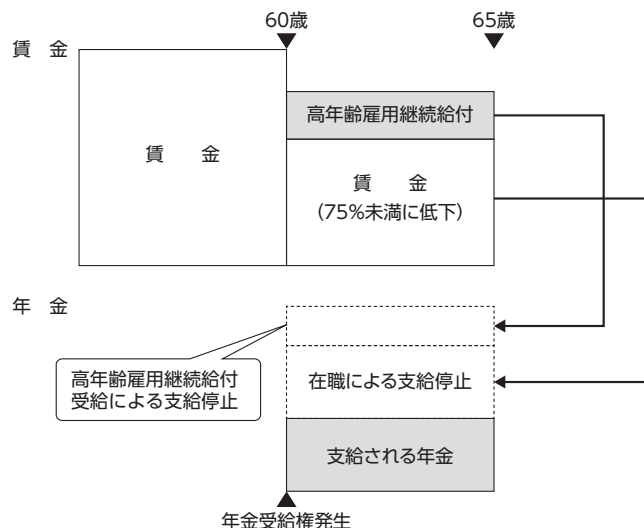
在職老齢年金との関係は？

高年齢雇用継続給付金を受給すると、在職による年金の支給停止に加えてさらに年金の一部が支給停止されます（図22-3参照）。

支給停止される年金額は、高年齢雇用継続給付金の金額に応じて決定され、最高で標準報酬月額6%にあたる金額です。

注意点としては、初回の高年齢雇用継続給付金の支給申請が認められた場合には、その後に高年齢雇用継続給付金の支給申請を行わなかったときでも、高年齢雇用継続給付金の支給申請が可能である期間中は、年金の一部支給停止が適用されます。ただし、高年齢雇用継続給付金の支給申請が行われなかった月以後に、高年齢雇用継続給付金の不支給決定等の雇用情報が提供されたときは、一部支給停止がさかのぼって解除され、高年齢雇用継続給付金の支給申請を行わなかった期間中の年金が支払われますので、安心してください。

図22-3 支給停止の基本的なしくみ



23

老後の年金の受給

高齢によって働くことができなくなったときは、所得補填として老齢年金があります。老齢年金を受給するためには、要件があります。また、受給できる年齢も決まっています。

● 老齢基礎年金の受給資格期間は10年以上、65歳から受け取る

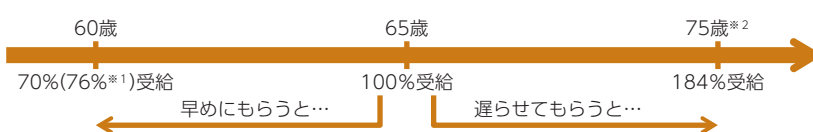
老齢基礎年金は、10年以上の保険料納付済期間等があれば、受給することができます。

老齢基礎年金は、原則65歳から受給することができますが、60歳から早めに受給することも可能です（繰上げ支給といいます）。

早めに受給すると、年金額が一生減額されます。60歳から受給すると30%（2022年4月1日以後60歳に到達する人からは24%）減額されます。

一方で、受給の開始を遅らせることも可能です（繰下げ支給といいます）。66歳以降から受給可能です。ただし、最大75歳までしか遅らせることはできません。遅れて受給すると一生涯増額された年金が支給されます。最大の増額率は84%です（図23-1参照）。

図23-1



- ※1 2022年4月1日以降、60歳に到達する人（1962年4月2日以降生まれ）から減額率が1月当たり0.5%から0.4%になる。
- ※2 昭和27年4月2日以降生まれの人、又は受給権発生日が平成29年4月1日以降の人は、75歳まで繰り下げ可能。

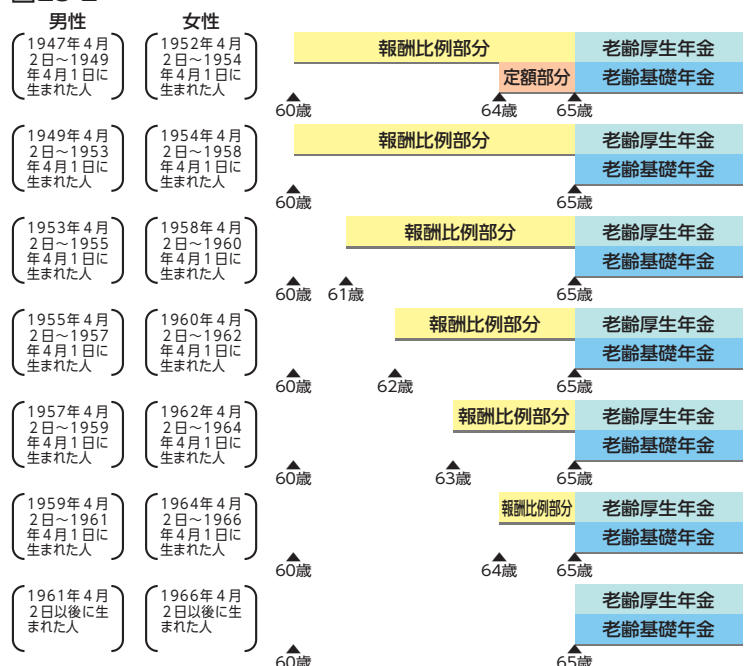
● 上乘せの老齢厚生年金はいつから受給できる？（厚生年金保険法第42条、附則第8条）

厚生年金は、もともと60歳から受給することができました。しかし、年金財源等の関係もあり、支給の開始を遅らせることになりました。

現在では、老齢厚生年金は、老齢基礎年金の上乗せ年金として厚生年金保険の加入期間が1カ月以上あれば、65歳から老齢基礎年金の2階部分として厚生年金保険に加入していた期間の給料や加入期間月数に応じて年金を支給することとしています。

しかし、従前より厚生年金は65歳前から支給されていた経緯から、老齢基礎年金の受給資格期間を有している人のうち、厚生年金保険の加入期間が1年以上ある人については、65歳前から厚生年金保険の年金部分のみ支給されることとしています。65歳前から受給できる人は、生年月日によって支給開始年齢等が異なります（図23-2参照）。

図23-2



● 老齢厚生年金には、配偶者や子どもの加算がある

厚生年金保険の加入期間が20年以上有する人に生計維持をされている65歳未満の配偶者や18歳到達年度末までの子等がいる場合は、老齢厚生年金に配偶者や子どもの加算があります（図23-3参照）。

図23-3

対象者		加給年金額（特別加算含）
配偶者加給年金額	老齢厚生年金の受給権者の生年月日	
	1934年4月2日～1940年4月1日	274,700円
	1940年4月2日～1941年4月1日	309,900円
	1941年4月2日～1942年4月1日	345,300円
	1942年4月2日～1943年4月1日	380,500円
	1943年4月2日～	415,900円
子の加給年金額	1人目・2人目の子	239,300円
	3人目以降の子	79,800円

● 年金の手続きは？

老齢基礎年金の受給資格期間を有している人で厚生年金保険の加入期間が1年以上ある人には、支給開始年齢に到達する3カ月前に日本年金機構から「年金請求書」が送付されます。

この年金請求書はターンアラウンド方式（年金請求書の事前送付）になっており、請求者の記録が印字されていますので、内容を確認し署名等することになります。

厚生年金保険の加入期間が1年未満の場合は、65歳から老齢厚生年金と老齢基礎年金の受給権が発生しますので、65歳に到達する3カ月前に「年金請求書」が送付されてきます。

また、65歳前から年金（特別支給の老齢厚生年金）を受給していた人には、65歳になる誕生月の初め頃に、「年金請求書」（ハガキ形式（図23-4参照））が送られてきますので、引き続き受給する人は、誕生月の末日までに返送します。

図23-4

受給資格コード		8		4		1		9		6									
年金請求書（国民年金・厚生年金保険老齢給付）																			
◎ 黒インクのボールペンでご記入ください。 ◎ 裏面の注意事項をご確認のうえ、ご記入ください。																			
65 ※ 基礎年金番号（10桁）で届出する場合は左詰めで記入してください。																			
請求者の欄	個人番号（または基礎年金番号）・年金コード									生年月日	昭和 5	年	月	日					
	氏名	(フリガナ)								電話番号	- -								
	住所	〒																	
54 生計を維持している65歳未満の配偶者又は子（18歳到達年度の末日が到来していない子、または障害の状態（障害基礎年金の1級または2級の状態）にある20歳未満の子）がいる方は、加給年金額対象者の欄にご記入ください。																			
加給年金額対象者の欄	配偶者	氏名	(フリガナ)								氏名	(フリガナ)							
		生年月日	昭和・平成	年	月	日	生年月日	平成・令和	年	月	日	障害の有無	ある・ない						
	子	氏名	(フリガナ)								氏名	(フリガナ)							
		生年月日	平成・令和	年	月	日	障害の有無	ある・ない	生年月日	平成・令和	年	月	日	障害の有無	ある・ない				
上記の加給年金額の対象者は、私が生計を維持していることを申し立てます。																			
希望する年金の受取方法について下枠内のいずれかをチェックしてください。																			
受取方法欄	1	☐ 基礎年金・厚生年金を両方65歳から受け取る	今回受け取らなかった年金は75歳までに別途、請求手続きが必要です。 年金生活者支援給付金の支給要件に該当する方は、別途、請求書の提出が必要です。																
	2	☐ 基礎年金のみ65歳から受け取る（厚生年金は繰下げ予定）																	
	3	☐ 厚生年金のみ65歳から受け取る（基礎年金は繰下げ予定）																	



24

本人が死亡したときに 遺族が受け取れるもの

加入している社会保険制度ごとに、受給できる保険給付が異なります（図24-1・2参照）。残された遺族や家族等受け取れる人も決まっています。このほかにも受給要件が問われます。

図24-1

加入していた 社会保険制度	保険給付	死亡した人	受け取れる人
国 民 年 金	遺族基礎年金	被保険者	子のある配偶者 子
	寡 婦 年 金	第1号被保険者の保険料納付済期間等が10年以上ある人	60歳以上65歳未満の妻
	死亡一時金	第1号被保険者の保険料納付済期間等が3年以上ある人	配偶者、子、父母、孫、祖父母、 兄弟姉妹
	未支給年金	年金を受けている人もしくは年金を受給できるのに受け取っていない人	配偶者、子、父母、孫、祖父母、 兄弟姉妹、3親等以内の親族
厚 生 年 金 保 険	遺族厚生年金	被保険者	配偶者、子、父母、孫、祖父母
	未支給年金	年金を受けている人もしくは年金を受給できるのに受け取っていない人	配偶者、子、父母、孫、祖父母、 兄弟姉妹、3親等以内の親族
健 康 保 険	埋 葬 料	被保険者	埋葬を行う人
	埋 葬 費	被保険者	埋葬料を受け取る人がいない場合で、 埋葬を行った人
	家族埋葬料	被扶養者	被保険者
後期高齢者医療	葬 祭 費	被保険者	葬祭を行った人（喪主等）
国民健康保険	葬 祭 費	被保険者	葬祭を行った人（喪主等）

図24-2 受給できる金額は？

加入していた 社会保険制度	保険給付	受給額	
		子のある配偶者	子
国 民 年 金	遺族基礎年金	831,700円 (829,300円) + 子の加算額239,300円〔3子以降は、79,800円〕 ※ () は昭和31年4月1日以前生まれ	831,700円 〔子が2人以上いる場合は加算額を加え、子1人あたりの年額は、受ける子の数で割った額〕
	寡 婦 年 金	死亡した夫の第1号被保険者期間だけで計算した老齢基礎年金の4分の3	
	死亡一時金	保険料納付済期間等に応じて12万円～32万円	
	未支給年金	死亡した本人が受け取るはずだった年金額	
厚 生 年 金 保 険	遺族厚生年金	死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3	
	未支給年金	死亡した本人が受け取るはずだった年金額	
健 康 保 険	埋 葬 料	5万円	
	埋 葬 費	5万円の範囲内で葬祭費用を支給	
	家族埋葬料	5万円	
後期高齢者医療	葬 祭 費	概ね3万円～7万円（各広域連合によって異なる）	
国民健康保険	葬 祭 費	概ね3万円～7万円（保険者によって異なる）	

● 年金の受給には選択がある

年金は1人1年金となっています。ただし、老齢基礎年金と老齢厚生年金、障害基礎年金と障害厚生年金、遺族基礎年金と遺族厚生年金のように同じ事由で発生した年金は併給することが可能です。

しかし、国民年金制度内の死亡時に発生する遺族基礎年金と寡婦年金、死亡一時金は一緒に受給することはできません。遺族基礎年金を受給できる場合は、死亡一時金を受けることはできず、寡婦年金と死亡一時金はどちらか選択、遺族基礎年金と寡婦年金もどちらか選択となります。

なお、遺族厚生年金と死亡一時金は一緒に受給可能です。遺族厚生年金と未支給年金、遺族基礎年金と未支給年金も一緒に受給できます。

特に未支給年金は、本来であれば、死亡した本人が受給するはずであった年金ですから、死亡したことによって発生する年金ではあるものの、遺族年金とは性格が異なるからです。



被保険者や被扶養者が死亡した場合の届出

死亡した人	届書	いつまで
被保険者	雇用保険 資格喪失届	10日以内
	健康保険・厚生年金保険 資格喪失届	5日以内
被扶養者	健康保険 被扶養者異動届	5日以内

ライフステージにおける社会保険・労働保険 (2025年度版)

2025年4月1日発行

監 修	特定社会保険労務士 柳田恵一
発行者	佐々木利仁
発行所	一般社団法人全国社会保険協会連合会 〒141-0031 東京都品川区西五反田8-2-8 五反田佑気ビル4階 電話 03-5434-8578 Fax 03-5434-8579 電子メール shuppan@zensharen.jp U R L http://www.zensharen.jp/
印刷所	株式会社マルニ

ISBN978-4-910697-24-6

C0036 ¥300E

定価330円(税込み)



9784910697246



1920036003006