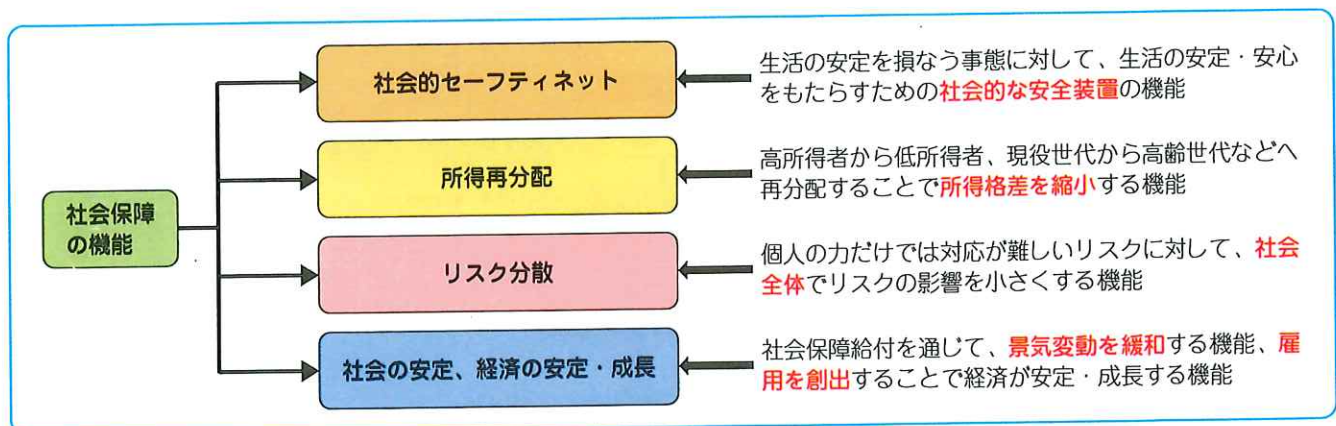
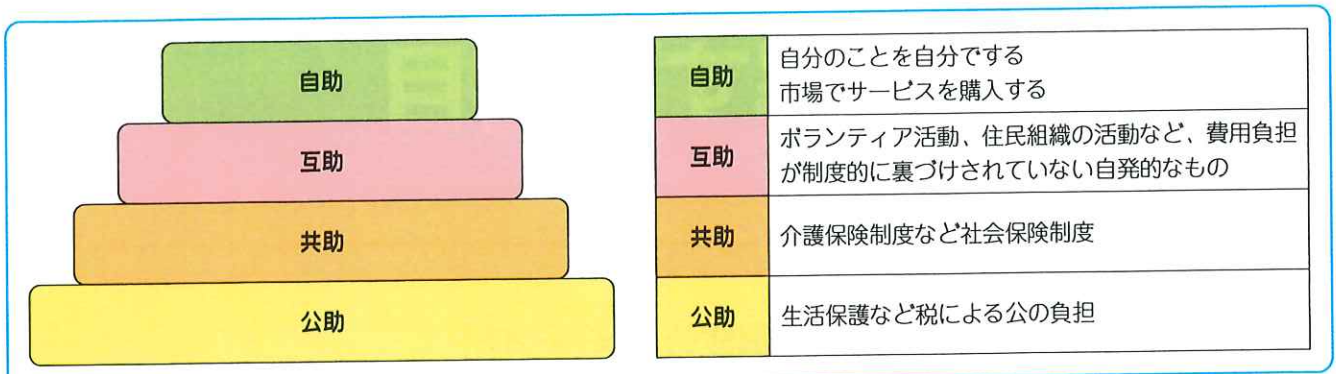


# 2024年度前期・社福国試対策

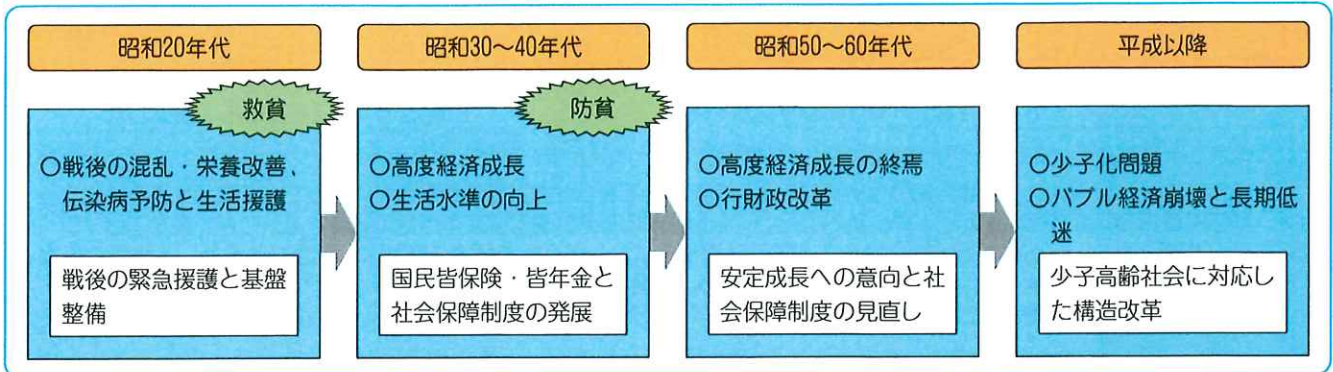
## 社会保障

# 1 社会保障の概要



社会保障制度	区分	保障内容	所得保障	医療保障	福祉サービス
	社会保険 (保険料が中心)	年金保険	○		
医療保険		○		○	
雇用保険		○			
労災保険		○		○	
介護保険				△	○
社会扶助 (租税が中心)	老人福祉				○
	障害者(児)福祉			○	○
	児童福祉				○
	母子・父子・寡婦福祉	○			○
	公的扶助(生活保護)	○		○	○
	社会手当	○			

## ▶ 社会保障制度の変遷



<b>社会保障制度審議会「1950（昭和25）年の勧告」の定義</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保障制度とは、<b>疾病、負傷、分娩、廃疾、死亡、老齢、失業、多子</b>その他困窮の原因に対し、<b>保険的方法又は直接公の負担において経済保障</b>の途を講じ、生活困窮に陥ったものに対しては、国家扶助によって<b>最低限度の生活を保障</b>するとともに、<b>公衆衛生及び社会福祉</b>の向上を図り、もってすべての国民が<b>文化的成員たるに値する生活を営む</b>ことができるようにすること</li> </ul>		
	<b>社会保障の枠組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>「社会保険」「公的扶助」「社会福祉」「公衆衛生及び医療」「老人保健」</b>の5つ</li> <li>● 狭義の社会保障に<b>「恩給」「戦争犠牲者援護」</b>を加えたもの</li> </ul>	
<b>社会保障制度審議会の「1962（昭和37）年の答申・勧告」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国民を貧困階層、低所得階層、一般所得階層に分類し、主として各階層に対する救貧又は防貧という観点から社会保障制度の体系化が構想された</li> <li>● 社会保障に関する施策を「貧困階層に対する施策」「低所得階層に対する施策」「一般所得階層に対する施策」に区分けし、<b>社会福祉対策を、「低所得階層に対する施策」として位置づけた</b></li> </ul>		
<b>社会福祉施設緊急整備5カ年計画（1970（昭和45）年）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会福祉施設への需要の増加を踏まえて、<b>5か年</b>程度の期間の<b>社会福祉施設緊急整備計画</b>の樹立とその実施を求めた</li> </ul>		
<b>新経済社会7カ年計画（1979（昭和54）年）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人の自助努力と家庭や近隣・地域社会等との連携を基礎とした<b>「日本型ともいべき新しい福祉社会の実現を目指す」</b>ことを構想した</li> </ul>		
<b>「社会保障将来像委員会第1次報告」（1993（平成5）年）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保障とは、国民の生活の<b>安定が損なわれた場合に</b>、国民に健やかで安心できる生活を保障することを目的として、<b>公的責任で生活を支える給付を行うもの</b>である</li> </ul>		
	1	<b>社会保障（給付）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国民の生活の安定が損なわれた場合に、国民に健やかで安心できる生活を保障することを目的として、公的責任で生活を支える給付を行うもの</li> </ul>
	2	<b>社会保障の基盤を形づくる制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医療や福祉についての資格制度、人材の確保、施設の整備等</li> <li>● 公衆衛生、環境衛生、公害防止等</li> </ul>
	3	<b>社会保障と類似の機能を果たす制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生活にかかわる税制上の控除（公的年金等控除、障害者控除など）</li> </ul>
4	<b>社会保障が機能するための前提となる制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用政策一般及び住宅政策一般</li> </ul>	

<p>「21世紀福祉ビジョン」 (1994(平成6)年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「社会保障は、国民一人一人の自立と社会連帯の意識に支えられた<b>所得再分配と相互援助</b>を基本とする仕組みである」と定義する</li> <li>●個人の自立を基盤としたうえで、家族、地域組織、企業、国、地方公共団体等社会全体で福祉社会を支えていく「<b>自助、共助、公助</b>」の重層的な地域福祉システムの構築という概念を提唱</li> <li>●「<b>年金</b>」「<b>医療</b>」「<b>福祉等</b>」の給付費が当時、およそ<b>5：4：1</b>の割合であったものを、将来的には「年金」から「福祉等」へ資金を移す施策を講じておよそ<b>5：3：2</b>の割合とする必要があると提起した</li> </ul>	
<p>社会保障制度審議会の「1995(平成7)年の勧告」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「社会保障体制の再構築(勧告)～安心して暮らせる21世紀の社会をめざして」を取りまとめた</li> <li>●1950(昭和25)年の勧告当時は、社会保障の理念は最低限度の生活の保障であったが、現在では「<b>広く国民に健やかで安心できる生活を保障すること</b>」が、社会保障の基本的な理念であるとし、<b>国民の自立と社会連帯の考え</b>が社会保障制度を支える基盤となることを強調している</li> <li>●介護サービスの供給制度の運用に要する財源は、<b>公的介護保険を基盤</b>にすべきと提言された</li> </ul>	
<p>「社会保障制度改革国民会議報告書」 (2013(平成25)年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会保障制度改革推進法に基づき、社会保障制度改革を行うために必要な事項を審議するため、内閣に、<b>社会保障制度改革国民会議</b>が設置され、報告書が2013(平成25)年8月にとりまとめられた</li> </ul>	
<p>ニッポン一億総活躍プラン (2016(平成28)年)</p>	<p>社会保障制度改革の方向性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本の社会保障制度を「<b>1970年代モデル</b>」から「<b>21世紀(2025年)日本モデル</b>」に再構築して、国民生活の安心を確保していくことが、喫緊の課題となっている</li> <li>●「21世紀(2025年)日本モデル」の社会保障では、主として高齢者世代を給付の対象とする社会保障から、<b>切れ目なく全世代を対象</b>とする社会保障への転換を目指すべきである</li> </ul>
<p>「地域力強化検討会」の最終とりまとめ (2017(平成29)年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2016(平成28)年6月、「<b>一億総活躍社会</b>」を実現するための「<b>ニッポン一億総活躍プラン</b>」が閣議決定された</li> </ul>	
<p>「地域共生社会推進検討会」の最終とりまとめ (2019(令和元)年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、<b>誰もが活躍</b>できる、いわば<b>全員参加型の社会</b></li> </ul>	
<p>「地域力強化検討会」の最終とりまとめ (2017(平成29)年)</p>	<p>一億総活躍社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●子育ての環境整備 ●女性の活躍</li> <li>●社会生活を円滑に営むうえでの困難を有する子供・若者等の活躍支援 など</li> </ul>
<p>「地域共生社会推進検討会」の最終とりまとめ (2019(令和元)年)</p>	<p>閣議決定の内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護の環境整備 ●障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援 など</li> <li>●<b>地方創生</b> ●サービス産業の生産性向上 ●観光立国の実現</li> <li>●中堅・中小企業・小規模事業者の革新 など</li> </ul>
<p>「地域共生社会推進検討会」の最終とりまとめ (2019(令和元)年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●分野別、年齢別に縦割りだった支援を、当事者中心の「丸ごと」の支援とし、個人やその世帯の地域生活課題を把握し、解決していくことができる包括的な支援体制をつくるべきである</li> <li>●地域住民の複合化・複雑化した支援ニーズに対応する市町村における包括的な支援体制の構築を推進するため、「断らない相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」の3つの支援を一体的に行う市町村の新たな事業を創設すべきである</li> </ul>	

# 社会福祉の法制度の発展過程について

## 0 戦前の社会福祉制度

- 1874年 救済規則 (社会福祉の萌芽)
  - ・ 家族、隣人等による私的救済が中心、[無告の窮民] (他に寄る辺のない者) のみ公が救済
- 1929年 救護法 (公的扶助の原型)
  - ・ 初めて救護を国の義務としたが、財政難のため実施を延期 (1932年施行)。権利性はない。
  - ・ 貧困者のうち怠惰・業行不良の者は対象外
- 1938年 社会事業法 (社会福祉事業法の前身)
  - ・ 救済事業、養老院、育児院など私設社会事業に助成 (優遇税制、補助金支出)
  - ・ 施設の濫立や不良施設防止を目的に規制

## 社会の情勢

世界恐慌により、貧困者が増大

昭和不況により、私設社会事業の資金が枯渇

第二次世界大戦

## 1 戦後社会福祉制度の確立期

### ○福祉三法体制 (戦後急増した貧困者対策)

- 1946年 (旧) 生活保護法 (引揚者等貧困者対策)
- 1947年 児童福祉法 (浮浪児、孤児対策)
- 1949年 身体障害者福祉法 (戦争による身体障害者対策)
- 1950年 生活保護法 (貧困者全般を対象、生存権保障を明確化)
- 1951年 社会福祉事業法 (社会福祉事業の範囲、社会福祉法人、福祉事務所などの基盤制度を規定) (2000年に社会福祉法に改正)

引揚者、戦災孤児、戦争による身体障害者が多数生じた [6項目原則] [社会保障制度に関する勸告]

## 2 拡充期

### ○福祉六法体制 (低所得者から一般的なハンディキャップを有する者に対象を拡大)

- 1960年 精神薄弱者福祉法 (1999年に知的障害者福祉法に名称変更)
- 1963年 老人福祉法
- 1964年 母子福祉法 (1982年に母子及び寡母福祉法に名称変更)
- 1971年 児童手当法
- 1973年 老人医療無料化 (福祉元年)

高度成長の実現による国民の生活水準の向上

国民皆保険・皆年金の達成 (1961年)

[高齢化、核家族化、サラリーマン化、女性の社会進出が進む]

## 3 見直し期

### ○第2段階に基づく福祉の見直し

- 1980年 第2段階設置、社会福祉を含む行財政改革を提言
- 1982年 老人保健法 (2008年に高齢者の医療の確保に関する法律に名称変更)
- 1987年 社会福祉士及び介護福祉士法

石油ショックの勃発

赤字国債が財政を圧迫

基礎年金制度の導入 (1986年)

## 4 改革期

### ○平成福祉改革

- 1989年 福祉関係三審議会合同企画分科会意見具申
  - ・ 福祉サービスの供給主体のあり方
  - ・ 在宅福祉の充実と施設福祉との連携強化
  - ・ 市町村の役割重視
 ゴールドプラン策定
- 1990年 社会福祉関係八法改正
  - ・ 在宅福祉サービスの積極的推進
  - ・ 福祉サービスを市町村に一元化
- 1994年 高齢者介護・自立支援システム研究会報告  
エンゼルプラン策定
- 1995年 障害者プラン策定
- 1997年 児童福祉法改正法成立  
介護保険法成立
- 2000年 社会福祉事業法等改正 (社会福祉事業法→社会福祉法に改正)

平成バブル不況

少子・高齢社会の本格化に伴う福祉需要の増大・多様化

[失われた10年]

地方分権の推進

## 5 現在の段階

- 2003年 支援費制度  
地域福祉計画
- 2005年 障害者自立支援法成立 (2013年に障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に名称変更)

非正規雇用の増大

[三位一体改革]

財政赤字の顕在化

## 2 社会保険・社会福祉の概要

### ▶ 社会保険制度の概要

社会保険制度は、公的機関が保険者として実施しており、一定の要件に該当する人は加入しなければなりません（強制加入）。現在、日本には社会保険制度として5つ用意されています。



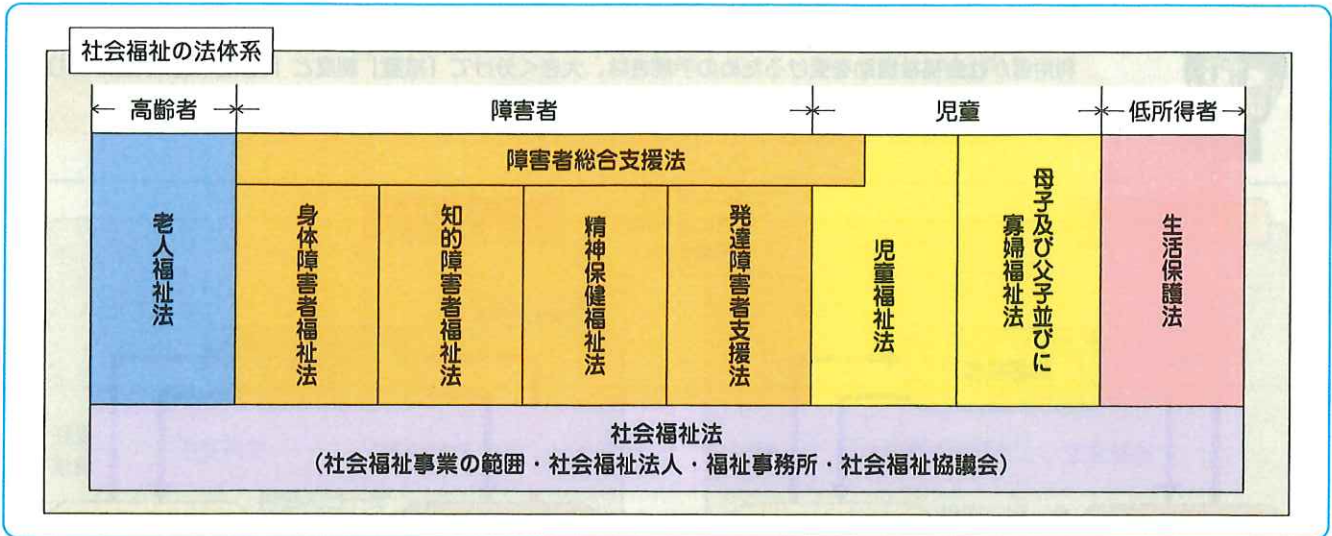
	種 類	保険者等	被保険者	保険事故	保険給付
①年金保険	国民年金	国	20歳以上60歳未満	老齢、障害、死亡	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 老齢年金</li> <li>● 障害年金</li> <li>● 遺族年金</li> </ul>
	厚生年金		被用者		
②医療保険	国民健康保険	都道府県・市町村 国民健康保険組合	自営業者など	疾病、負傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 療養の給付</li> <li>● 高額療養費</li> <li>● 訪問看護療養費など</li> </ul>
	被用者保険	全国健康保険協会 健康保険組合 共済組合等	被用者（被扶養者）		
	後期高齢者医療	後期高齢者医療 広域連合	75歳以上		
③労災保険		国	労働者	業務災害、通勤災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 療養（補償）給付</li> <li>● 障害（補償）年金</li> <li>● 介護（補償）給付など</li> </ul>
④雇用保険		国	労働者	失業など	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求職者給付</li> <li>● 就職促進給付</li> <li>● 雇用継続給付など</li> </ul>
⑥介護保険		市町村	市町村に住所を有する 40歳以上の人	要支援・要介護状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護給付</li> <li>● 予防給付</li> <li>● 市町村特別給付</li> </ul>



### ▶ 民間保険の概要

民間保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自由意志に基づいて選択し加入する保険で、民間企業などが運営を行っている。社会保険制度を補完する役割などがある</li> </ul>
第1分野 (生命保険)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人の生命や傷病にかかわる損失を補償することを目的とする保険で、死亡保険、生存保険、養老保険などがある</li> </ul>
第2分野 (損害保険)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自然災害や自動車事故など、偶然的事故により生じた損害を補償することを目的とする保険で、地震保険、自動車保険、傷害保険などがある</li> </ul>
第3分野 (医療保険・介護保険等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1分野、第2分野の保険のどちらにも属さない種類の保険で、医療保険、介護保険、がん保険などがある</li> </ul>

## ▶ 社会福祉の法体系



法律名	定めている事項	公布
児童福祉法	●「児童福祉施設」「児童相談所」「児童福祉司」「児童委員」「保育士」など	昭和22年
身体障害者福祉法	●「更生援護」「身体障害者更生相談所」「身体障害者福祉司」「身体障害者社会参加支援施設」など	昭和24年
生活保護法	●「保護の種類」「保護の方法」「保護施設」など	昭和25年
精神保健福祉法	●「精神保健福祉センター」「措置入院・医療保護入院等」「精神保健福祉手帳」など	昭和25年 (※1)
社会福祉法	●「福祉事務所」「社会福祉主事」「社会福祉法人」「社会福祉事業」「福祉サービスの適切な利用」など	昭和26年 (※2)
知的障害者福祉法	●「更生援護」「知的障害者更生相談所」「知的障害者福祉司」など	昭和35年 (※3)
老人福祉法	●「老人福祉施設」「福祉の措置」「老人福祉計画」「有料老人ホーム」など	昭和38年
母子及び父子並びに寡婦福祉法	●「福祉の措置」「母子福祉施設」「福祉資金貸付」など	昭和39年 (※4)
発達障害者支援法	●「発達障害の早期発見」「発達障害者の支援」「発達障害者支援センター」など	平成16年
障害者総合支援法	●「自立支援給付」「地域生活支援事業」「補装具」「自立支援医療」「障害福祉計画」など	平成17年 (※5)



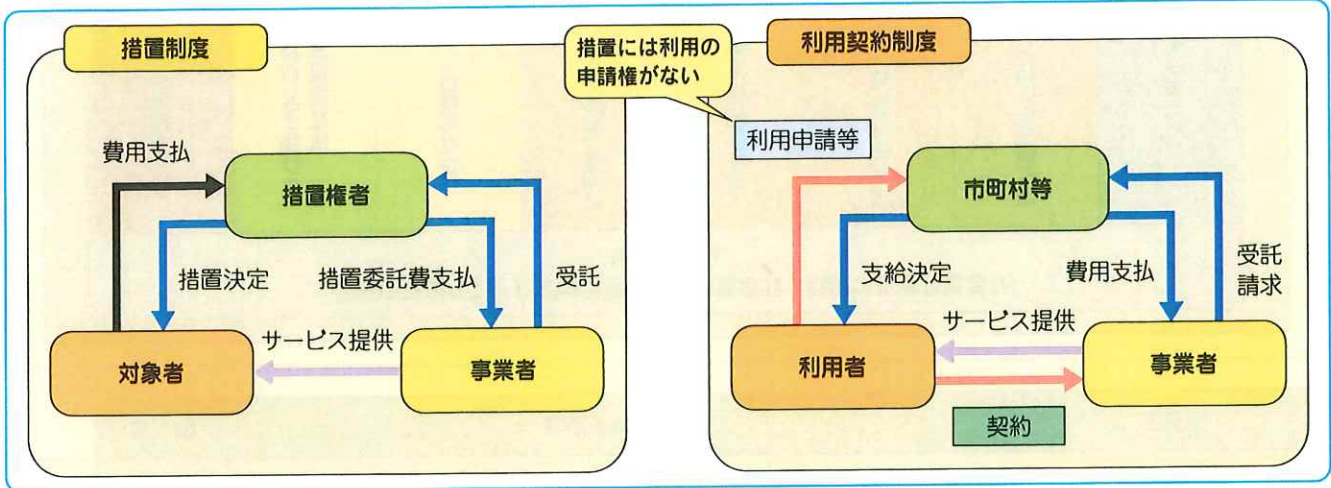
社会保障制度を理解する科目 ① 社会保障制度

(※1) 昭和25年「精神衛生法」⇒昭和63年「精神保健法」⇒平成7年「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」と改正されてきた。  
 (※2) 昭和26年「社会福祉事業法」⇒平成12年「社会福祉法」と改正されてきた。  
 (※3) 昭和35年「精神薄弱者福祉法」⇒平成11年「知的障害者福祉法」と改正されてきた。  
 (※4) 昭和39年「母子福祉法」⇒昭和57年「母子及び寡婦福祉法」⇒平成26年「母子及び父子並びに寡婦福祉法」と改正されてきた。  
 (※5) 平成17年「障害者自立支援法」⇒平成25年「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」と改正されてきた。

## ▶ サービス利用方式の整理



利用者が社会福祉援助を受けるための手続きは、大きく分けて「措置」制度と「利用契約」制度があります。



区分	申立て内容	施設例
措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>措置権者は、事業者に対象者の入所措置を委託</li> <li>措置権者は、措置委託費を事業者に支払い、事業者は受託した対象者にサービスを提供</li> <li>対象者に対し、負担能力に応じた費用徴収（<b>応能負担</b>）</li> </ul>	保護施設 養護老人ホーム 児童養護施設 婦人保護施設（女性自立支援施設（2024年度～））など
利用契約	<b>介護保険</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者は、市町村の要介護認定を受けて、指定事業者との契約によりサービスを利用</li> <li>利用者は利用者負担額（<b>応益負担</b>）を支払い、市町村は介護給付費を支給（事業者が代理受領）</li> </ul>	居宅サービス事業所 介護保険施設など
	<b>自立支援給付</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者は、市町村の自立支援給付支給決定を受けて、指定事業者との契約によりサービスを利用</li> <li>利用者は利用者負担額（<b>応能負担</b>）を支払い、市町村は自立支援給付に要する費用を支給（事業者が代理受領）</li> <li>障害児入所施設の支給決定は都道府県等が行い、児童福祉法に基づき障害児入所給付費を支給</li> </ul>	障害者支援施設 障害福祉サービス事業所
	<b>子どものための教育・保育給付</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者は、市町村の保育の必要性の認定を受けて、施設・事業者との契約によりサービスを利用（私立保育所は市町村と契約）</li> <li>利用者は保育料（<b>応能負担</b>）を支払い、市町村は施設型給付費を支給（事業者が代理受領）</li> </ul>	保育所 認定こども園 地域型保育
	<b>行政との契約</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者は希望する事業者を選択し地方公共団体に利用を申し込む</li> <li>地方公共団体は利用者を選択した事業者に対しサービス提供を委託</li> <li>利用者は利用者負担額（<b>応能負担</b>）を支払い、地方公共団体はサービス実施に要した費用を支給</li> </ul>	助産施設 母子生活支援施設
	<b>事業費補助</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者は、事業者との契約によりサービスを利用</li> <li>利用者は利用料金を支払い、地方公共団体は事業者からの申請により事業費を補助</li> </ul>	軽費老人ホーム 地域活動支援センター 聴覚障害者情報提供施設 点字図書館など



## ▶ 年齢の定義

現在の日本では「人生100年」ともいわれるようになりました。さまざまな制度により「年齢」に関する定義などが規定されています。



平均寿命  
男性 81.47歳  
女性 87.57歳



法律上大人になる

出生

歳 0

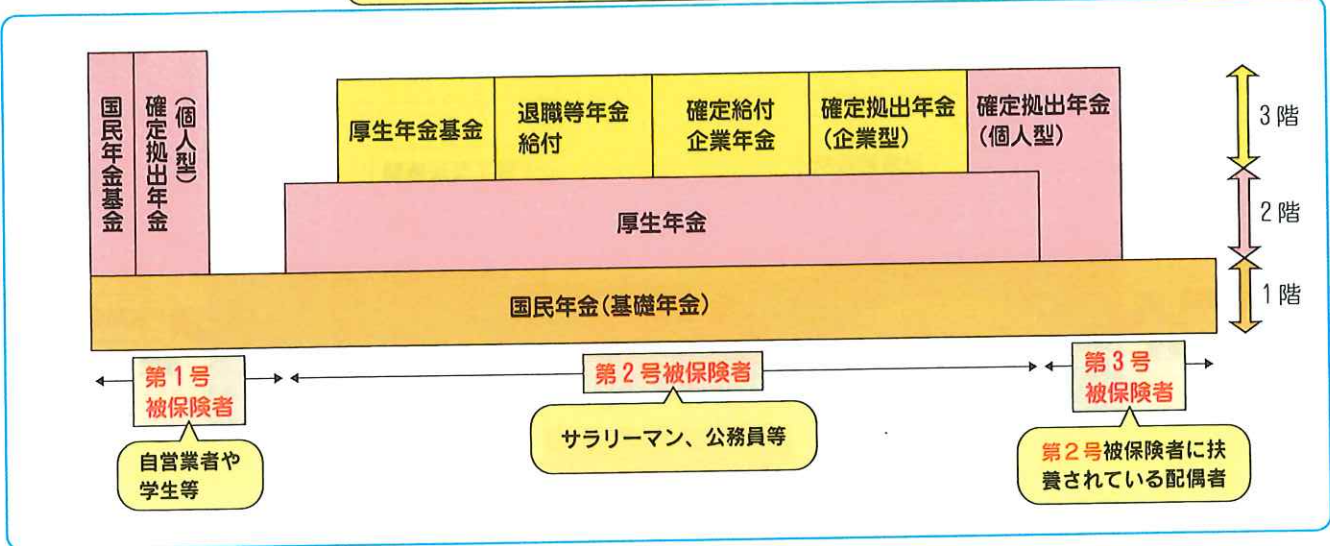
- 後期高齢者医療制度の「被保険者」は、**75歳以上**  
(65~75歳未満の一定の障害者も加入できる)
- 厚生年金は、最大**70歳未満**まで加入できる
- 介護保険法の「第1号被保険者」は、**65歳以上**  
● 老人福祉法に基づく措置は、原則**65歳以上**  
● 高齢者虐待防止法の「高齢者」は、**65歳以上**
- 高齢者雇用安定法の「高齢者」は、**55歳以上**
- 国民年金法の「被保険者」は、**20歳以上60歳未満**  
● ケアハウス、老人クラブやシルバー人材センターは、**60歳以上**
- 介護保険法の「第2号被保険者」は、**40歳以上65歳未満の医療保険加入者**  
● 高齢者医療確保法の「特定健康診査」は、**40歳以上**に実施
- 少年法の「少年」は**20歳未満** (特定少年は18歳以上の少年)  
● 特別児童扶養手当等の支給に関する法律の「障害児」とは、**20歳未満**の一定の障害の状態にある者  
● 母子及び父子並びに寡婦福祉法の「児童」は、**20歳未満**
- 民法の「成年」は**18歳以上** (2022 (令和4) 年度より)  
● 児童福祉法の「児童」は、**18歳未満**  
● 児童扶養手当法の「児童」は、**18歳に達する日以後の最初の3月31日**までの者又は20歳未満で政令で定める程度の障害者  
● 障害者総合支援法等では、「障害者」は**18歳以上**、「障害児」は18歳未満
- 児童手当法の支給対象の児童は、**15歳**に達する日以後の最初の3月31日まで  
● 少年法の「犯罪少年」は、**14歳以上20歳未満**
- 児童福祉法・母子保健法の「幼児」は、**1歳~小学校就学の始期**  
● 児童福祉法・母子保健法の「乳児」は、**1歳未満**
- 母子保健法の「**新生児**」は、出生後**28日**を経過しない乳児



# 8 年金保険

## ▶ 年金制度の体系

国民年金法が1959(昭和34)年に制定され、無拠出型の給付が行われました。1961(昭和36)年に拠出制の年金制度が開始され国民皆年金制度が実現しました。



## ▶ 被保険者、保険料のまとめ

被保険者の区分	被保険者数 (2022(令和4)年3月末現在)	保険料納付期間	保険料 (2023(令和5)年4月現在)	受給開始
第1号被保険者	約1431万人	20歳以上60歳未満 (40年間)	16,520円/月	原則 65歳 ※60歳から75歳 に繰上げ・繰 下げできる
第2号被保険者	約4536万人	(働いた期間) 最大70歳まで	標準報酬月額 (32等級まであり) × 18.3%	
第3号被保険者	約763万人	20歳以上60歳未満 (被扶養の間)	負担なし	

厚生年金の被保険者 (第2号被保険者)	適用事業所	1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が常用雇用の4分の3以上
	特定適用事業所	100人超 短時間労働者(週の所定労働時間が20時間以上)も適用対象 (2024(令和6)年10月から50人超に拡大予定) 100人以下 労使合意に基づき申出をする事業所、地方公共団体に属する事業所に勤務する短時間労働者も適用対象
被扶養配偶者 (第3号被保険者)	●被扶養配偶者の要件は、原則として「年収が130万円未満で被保険者の収入の2分の1未満」であることが必要(事実婚も含まれる) ●2020(令和2)年4月から、日本国内に住所を有する者や、日本国内に生活の基礎があると認められる者であること等が要件	

※短時間労働者は、その他に雇用期間が2か月超、賃金月額8.8万円以上、学生でないことの要件がある。

▶年金の給付内容

(金額は2023(令和5)年4月現在)

種類	区分	老齢年金	障害年金	遺族年金
国民年金 (基礎年金)	受給要件	● 保険料納付済期間+保険料免除期間+合算対象期間 ⇒「10年以上」あること	● 国民年金に加入期間中に初診日のある障害であること	● 国民年金の被保険者や老齢基礎年金の受給資格期間(25年以上)を満たす人が死亡したとき
		(原則) 保険料納付済(免除)期間が2/3以上あること (特例: 過去1年間に滞納がないこと)		
	年金額	年金額…795,000円/年(※2)	1級 2級の「1.25倍」 +子(※1)の加算 2級 795,000円/年(※2) +子(※1)の加算	年金額…795,000円/年(※2) +子(※1)の加算
		● 795,000円(※2)×【保険料納付済期間+保険料免除期間×7/8~1/2】/480(40年)	● 受給要件を満たせば被保険者期間の長短に関係なく定額を支給 ● 20歳前に初診日のある障害者は、保険料を納付していないが支給される(ただし所得制限がある)	● 子(※1)のある配偶者 又は ● 子(※1)に対して支給
厚生年金保険 (被用者年金)	受給要件	● 原則として、老齢基礎年金の受給期間を満たすこと ● 厚生年金の被保険者期間が1か月以上あること	● 厚生年金に加入期間中に初診日のある障害であること ● 障害基礎年金の受給要件を満たすこと	● 厚生年金の被保険者が死亡したとき ● 老齢厚生年金の受給資格期間を満たした人が死亡したとき等
		年金額	● 報酬比例年金額	1級 報酬比例年金額×1.25 +配偶者加給年金 2級 報酬比例年金額 +配偶者加給年金 3級 報酬比例年金額
	● 第2号被保険者期間の【報酬】により年金額が異なる		【障害手当金】 ● 初診日から5年以内に治り、3級の障害よりやや程度の軽い障害が残ったときに一時金として支給	①妻②子、孫(※1)③55歳以上の夫、父母、祖父母などに支給(子のない30歳未満の妻は5年間の有期給付)

(※1) 「子」「孫」とは、受給権者により生計を維持されている18歳到達年度の末日を経過していない子、又は、20歳未満で障害等級1級又は2級の子  
(※2) 2023(令和5)年度は、67歳以下の人は「賃金スライド」、68歳以上の人は「物価スライド」で改定されるため、68歳以上の金額は「792,600円」となる

併給の調整	(原則) 老齢年金、障害年金、遺族年金は、併給できない(一人一年金が原則) (例外) 65歳以降、次の併給が可能		
	老齢厚生年金	遺族厚生年金	遺族厚生年金
	障害基礎年金	老齢基礎年金 又は障害基礎年金	老齢厚生年金 老齢基礎年金 又は障害基礎年金

## ▶ 障害年金のポイント

障害認定日	● 障害年金は「初診日」から1年6か月を経過した障害認定日に、障害等級1級、2級（厚生年金は3級も含む）に該当する場合に支給される
事後重症	● 障害認定日において障害認定基準に定める障害の状態でなかったものが、65歳に達する日の前日までの間にその病気やけがにより障害認定基準に定める程度の障害の状態に至ったときは請求できる
併給の調整	● 障害厚生（基礎）年金と労災保険の障害補償年金を受け取る場合、障害厚生（基礎）年金は全額支給され、障害補償年金は支給調整される

## ▶ 在職老齢年金制度

在職老齢年金	● 老齢厚生年金受給者が厚生年金保険の被保険者であるとき、受給している老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて老齢厚生年金額が支給停止となる場合がある
--------	---

## ▶ 離婚時の厚生年金分割

合意分割制度	● 「婚姻期間中」の厚生年金の保険料納付記録を、当事者間で「合意した割合」に基づき分割することができる（合意がまとまらない場合は、当事者の一方の求めにより、裁判所が按分割合を定めることができる）
3号分割制度	● 2008（平成20）年4月1日以後の「第3号被保険者」期間は、相手方の厚生年金の保険料記録を「2分の1」に分割することができる（3号分割制度は、当事者双方の合意は必要ない）

## ▶ 保険料の減免

国民年金保険料の免除・猶予制度	法定免除	● 障害基礎年金の受給権者、生活保護法の生活扶助の受給者など （法定免除期間の老齢基礎年金は、支給率3分の1（2009（平成21）年3月までの免除期間）、2分の1（2009（平成21）年4月以降の免除期間））	
	申請免除	● 経済的理由や災害等の理由で保険料を納めることが困難なときは、申請により全部又は一部が免除される ● 「全額免除」「4分の3免除」「半額免除」「4分の1免除」がある	
	産前産後	● 第1号被保険者の産前産後期間の保険料は免除される （免除期間は、満額の基礎年金を支給） ● 免除期間でも、付加保険料（月額400円）を納付することができる	
	猶予制度	● 受給資格期間には算入されるが、追納しなければ年金額の計算に反映されない	
		学生納付特例	● 20歳以上の学生で、本人の所得が一定額以下の場合
	納付猶予	● 50歳未満で、所得が一定額以下の場合	
厚生年金の保険料免除	● 産前産後休業期間、育児休業期間の保険料が、被保険者、事業主の両方が免除される		

## ▶ 特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律

2004(平成16)年12月公布

目的	●国民年金制度の発展過程において生じた特別な事情にかんがみ、 <b>障害基礎年金等の受給権を有していない障害者</b> に特別障害給付金を支給することにより、その福祉の増進を図ることを目的としている
対象者	●1991(平成3)年3月31日以前に国民年金任意加入対象であった学生 ●1986(昭和61)年3月31日以前に国民年金任意加入対象であった被用者の配偶者で、任意加入していなかった期間に初診日があり、現在、 <b>障害基礎年金1、2級相当の障害</b> に該当する人
支給額 (2023(令和5)年4月現在)	1級 月額5万3650円
	2級 月額4万2920円
※所得制限あり。老齢年金等受給者は、その受給額分を差し引いて支給	

## ▶ 国民年金基金、企業年金等

国民年金基金	●国民年金に上乗せするための年金制度。 <b>第1号被保険者</b> の保険料を納めている人が加入することができる。 <b>地域型</b> 国民年金基金と <b>職能型</b> 国民年金基金がある	
企業年金	厚生年金基金	●厚生年金の一部を代行して給付し、さらに各企業独自の上乗せ給付を行う企業年金
	確定拠出年金	●「 <b>現役時代の拠出額が確定</b> 」している年金で、将来受け取る年金は掛金を自己責任で運用した収益に基づく。 <b>個人型</b> と <b>企業型</b> がある
	確定給付年金	●「 <b>将来の給付額が確定</b> 」している年金で、将来の受給額から逆算した掛金を現役時代に支払う

## ▶ 国民年金の独自給付

寡婦年金	受給要件	●第1号被保険者としての保険料納付済期間等が <b>10年以上ある夫</b> が年金を受ける前に亡くなったとき、その <b>妻</b> (婚姻期間10年以上)に支給
	支給額	● <b>60歳から65歳</b> になるまで「 <b>老齢基礎年金額×3/4</b> 」を支給
死亡一時金	受給要件	●保険料を「 <b>3年以上</b> 」納めた人が年金を受けずに亡くなり、その遺族基礎年金を受けられない場合に支給
	支給額	●一時金(12~32万円)を支給(寡婦年金との併給はできない)
付加年金	受給要件	●定額保険料に付加保険料(月額400円)をプラスして納付すると、老齢基礎年金に付加年金が上乗せされる
	支給額	●200円×付加保険料納付月数

## ▶ 外国人脱退一時金

外国人脱退一時金	●「第1号被保険者」又は「厚生年金」の保険料納付済期間が「 <b>6か月以上</b> 」あり、日本国籍を有していない外国人が「 <b>出国後2年以内</b> 」に請求した場合、保険料納付済期間等に応じて支給
----------	---



# 9 労災保険

## ▶ 労災保険の概要

保険者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労災保険は全国を単位として、「国」が保険者となっている</li> <li>● 現業業務は、都道府県労働局、<b>労働基準監督署</b>が行っている</li> </ul>											
適用労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則として、常用・日雇・パートタイマー・アルバイト等名称及び雇用形態にかかわらず、労働の対価として賃金を受ける<b>すべての労働者</b></li> <li>※ 代表権・業務執行権がある役員は、原則労災保険の対象外</li> </ul>											
適用事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>労働者を（1人でも）使用する事業所</b>（国の直営事業、官公署の事業は適用除外）</li> <li>● <b>中小事業主、個人タクシー</b>、大工などの一人親方なども労災保険への<b>特別加入</b>が認められる</li> </ul>											
保険料	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労災保険料は、<b>事業主が全額負担</b>する（被保険者は負担しない）</li> <li>● 保険料は、事業の種類により54種類に区分されている（下記は抜粋）（2023（令和5）年度）</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">事業の種類（一部抜粋）</th> <th style="text-align: center;">保険料率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業</td> <td style="text-align: center;">88/1000</td> </tr> <tr> <td>水力発電施設、ずい道等新設事業</td> <td style="text-align: center;">62/1000</td> </tr> <tr> <td>交通運輸事業</td> <td style="text-align: center;">4/1000</td> </tr> <tr> <td>金融業、保険業又は不動産業</td> <td style="text-align: center;">2.5/1000</td> </tr> </tbody> </table> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px; width: fit-content;">                 事業の種類により保険料率が異なる             </div>		事業の種類（一部抜粋）	保険料率	金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88/1000	水力発電施設、ずい道等新設事業	62/1000	交通運輸事業	4/1000	金融業、保険業又は不動産業	2.5/1000
事業の種類（一部抜粋）	保険料率											
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88/1000											
水力発電施設、ずい道等新設事業	62/1000											
交通運輸事業	4/1000											
金融業、保険業又は不動産業	2.5/1000											
メリット制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個々の事業における労働災害の多寡により、<b>労災保険率を増減させる</b>制度</li> </ul>											
滞納している場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 保険料の滞納中に労働者が負傷し保険給付を受けた場合は、保険給付額の40%相当額を限度として、事業主より費用が徴収される</li> </ul>											
労災保険の対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労災保険は、「<b>業務災害</b>」及び「<b>通勤災害</b>」を保護の対象としている</li> </ul>											
	業務災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務災害は、業務が原因となり被災された<b>労働者の負傷、疾病、障害又は死亡</b>をいう</li> <li>● 事業主が<b>安全配慮義務</b>を十分に履行していなかった場合等は、労災保険給付の額の限度を超える損害について、<b>民事損害賠償</b>を請求できる</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #c8e6c9;">業務上の負傷</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合のほか、出張や社用での外出などにより<b>事業所外で業務に従事している場合も対象</b></li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #c8e6c9;">業務上の疾病</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 疾病、心理的負荷による精神障害についても、業務との間に<b>相当因果関係</b>が認められる場合は対象となる</li> </ul> </td> </tr> </table>	業務上の負傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合のほか、出張や社用での外出などにより<b>事業所外で業務に従事している場合も対象</b></li> </ul>	業務上の疾病	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 疾病、心理的負荷による精神障害についても、業務との間に<b>相当因果関係</b>が認められる場合は対象となる</li> </ul>						
業務上の負傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合のほか、出張や社用での外出などにより<b>事業所外で業務に従事している場合も対象</b></li> </ul>											
業務上の疾病	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 疾病、心理的負荷による精神障害についても、業務との間に<b>相当因果関係</b>が認められる場合は対象となる</li> </ul>											
	複数業務要因災害	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">2020(令和2)年9月改正</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 複数事業労働者とは、傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない<b>複数の事業場に同時に使用されている労働者</b></li> <li>● 複数の事業場の業務上の負荷を総合的に評価して、労災と認定できるか判断</li> </ul>										
	通勤災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業に関し、「住居と就業の場所との往復」、「就業場所から他の就業場所への移動」などを<b>合理的な経路及び方法</b>で行う場合が対象で、業務の性質を有するものを除くとされている</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #c8e6c9;">中断・逸脱</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通勤の途中で、中断や逸脱があった場合は、その後は原則として通勤とはならないが、<b>日常生活上の行為をやむを得ない理由</b>で行う場合は、合理的な経路に復した後は再び通勤となる</li> </ul> </td> </tr> </table>	中断・逸脱	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通勤の途中で、中断や逸脱があった場合は、その後は原則として通勤とはならないが、<b>日常生活上の行為をやむを得ない理由</b>で行う場合は、合理的な経路に復した後は再び通勤となる</li> </ul>								
中断・逸脱	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通勤の途中で、中断や逸脱があった場合は、その後は原則として通勤とはならないが、<b>日常生活上の行為をやむを得ない理由</b>で行う場合は、合理的な経路に復した後は再び通勤となる</li> </ul>											

業務災害による給付を「〇〇補償給付」、通勤災害による給付を「〇〇給付」といいます。



## ▶ 労災保険給付の種類

給付の種類		支給要件	保険給付	特別支給金									
療養（補償）給付		●業務災害又は通勤災害による傷病について、労災病院又は労災指定医療機関等で療養するとき	●療養の給付（現物給付） 療養補償給付は自己負担なし										
		●業務災害又は通勤災害による傷病について、労災病院又は労災指定医療機関以外の医療機関等で療養するとき	●療養費の支給（現金給付）										
休業（補償）給付		●業務災害又は通勤災害による傷病による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%を支給	給付基礎日額の20%									
障害（補償）給付	障害（補償）年金	●業務災害又は通勤災害による傷病が治った後に障害等級1～7級までに該当する障害が残ったとき	●給付基礎日額の313日分（1級）～131日分（7級）に相当する額の年金を支給	第1級342万円～第14級8万円									
	障害（補償）一時金	●障害等級8～14級までに該当する障害が残ったとき	●給付基礎日額の503日分（8級）～56日分（14級）に相当する額の一時金を支給										
傷病（補償）年金		●業務災害又は通勤災害による傷病が、1年6か月を経過した日以後において治っておらず、傷病による障害の程度が傷病等級に該当するとき	●傷病の程度に応じ給付基礎日額の313日分（1級）～245日分（3級）に相当する額の年金を支給	第1級は114万円～第3級は100万円									
遺族（補償）給付	遺族（補償）年金	●業務災害又は通勤災害により死亡したとき	●遺族の数に応じ給付基礎日額の153日分（遺族が1人）～245日分（4人以上）に相当する年金を支給	遺族の人数にかかわらず300万円									
	遺族（補償）一時金	●遺族（補償）年金を受け取る遺族がいないときなど	●給付基礎日額の1000日分の一時金を支給										
介護（補償）給付		●障害・傷病（補償）年金の1級又は2級（神経・精神の障害及び胸腹部臓器の障害）受給者で、介護を受けているとき（障害者支援施設、介護保険施設等に入所していないことが要件）	●介護の必要度に応じ介護費用を支給 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>最高限度額</th> <th>最低保障額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常時介護</td> <td>172,550円</td> <td>77,890円</td> </tr> <tr> <td>随時介護</td> <td>86,280円</td> <td>38,900円</td> </tr> </tbody> </table>		最高限度額	最低保障額	常時介護	172,550円	77,890円	随時介護	86,280円	38,900円	
	最高限度額	最低保障額											
常時介護	172,550円	77,890円											
随時介護	86,280円	38,900円											
葬祭料・葬祭給付		●業務災害又は通勤災害により死亡した方の葬祭を行うとき	●315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額										
二次健康診断等給付		●一次健康診断などの結果、脳・心臓疾患に関する一定の項目に異常の所見があるとき	●二次健康診断、特定保健指導など										

（※）給付基礎日額＝「業務上の災害等が発生した日の直前の3か月間の賃金」÷「その期間の暦日数」

# 10 労働関係法規

## ▶ 労働基準法

労働条件の原則		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働条件は、<b>労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない</b></li> <li>● 労働関係の当事者は、<b>この基準を理由として労働条件を低下させてはならない</b></li> </ul>		
均等待遇		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、労働者の<b>国籍、信条又は社会的身分を理由</b>として、賃金、労働時間その他の労働条件について、<b>差別的取扱をしてはならない</b></li> </ul>		
男女同一賃金の原則		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、<b>男性と差別的取扱いをしてはならない</b></li> </ul>		
定義	労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、<b>賃金を支払われる者</b>をいう</li> </ul>		
	使用者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、<b>事業主のために行為をするすべての者</b>をいう</li> </ul>		
労働契約		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効。無効となった部分は<b>労働基準法</b>で定める基準による</li> </ul>		
契約期間		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働契約は、期間の定めのないものを除き、<b>3年</b>（専門知識等を有する労働者等は5年）を超える期間について締結してはならない</li> </ul>		
労働時間		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、原則として、労働者に休憩時間を除き<b>1週間40時間（1日8時間）</b>を超えて、労働させてはならない</li> </ul>		
休憩時間		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、労働時間が<b>6時間</b>を超える場合においては少なくとも<b>45分</b>、<b>8時間</b>を超える場合においては少なくとも<b>1時間</b>の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない</li> </ul>		
休日		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 使用者は、労働者に対して、<b>毎週少なくとも1回</b>の休日を与えなければならない</li> </ul>		
時間外及び休日の労働		<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>時間外労働・休日労働について協定</b>（三六協定）を書面で締結し、これを労働基準監督署長に届け出た場合は時間外労働をさせることができる</li> <li>● 使用者が、労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合は、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に次の率で計算した割増賃金を支払わなければならない</li> </ul>		
		割増賃金	25%以上	● <b>1日8時間超</b> 、深夜労働等
			50%以上	● 時間外労働が1月60時間超（中小企業は2023（令和5）年4月から）
			35%	● 法定休日
		時間外労働の上限	原則	● 月45時間かつ年360時間
臨時的な特別な事情	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年720時間以内、月100時間未満（※）、2～6か月平均80時間以内（※）</li> <li>● ※休日労働含む</li> <li>● 月45時間を超えることができるのは年6か月が限度</li> </ul>			



<p><b>就業規則</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、<b>労働基準監督署長に届け出</b>なければならない</li> <li>●使用者は、就業規則の作成又は変更について、労働者の過半数を代表する者の「<b>意見</b>」を聴かなければならない</li> <li>●就業規則は、<b>労働協約に反する定め</b>をしてはならない</li> <li>●使用者は就業規則を、<b>労働者に対して周知</b>させなければならない</li> </ul>							
<p><b>高度プロフェッショナル制度</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>高度の専門的知識</b>等を有し、職務の範囲が明確で年収要件（<b>1075万円以上</b>）を満たす労働者を対象として、一定の要件を満たす場合、労働基準法に定められた<b>労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金</b>に関する規定を適用しない</li> </ul>							
	<p><b>対象業務</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●金融商品の開発、ディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発の業務</li> </ul>						
<p><b>年次有給休暇</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、雇入れの日から<b>6か月間継続勤務</b>し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、<b>10労働日</b>の有給休暇を与えなければならない</li> <li>●10日以上年次有給休暇が与えられる労働者には、このうち<b>5日</b>について<b>時季を指定</b>して取得させなければならない</li> </ul>							
	<p><b>継続勤務年数</b></p>	<p>0.5年</p>	<p>1.5年</p>	<p>2.5年</p>	<p>3.5年</p>	<p>4.5年</p>	<p>5.5年</p>	<p>6.5年以上</p>
	<p><b>法定最低付与日数</b></p>	<p>10日</p>	<p>11日</p>	<p>12日</p>	<p>14日</p>	<p>16日</p>	<p>18日</p>	<p>20日</p>
<p><b>年少者</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、児童が<b>満15歳</b>に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない</li> <li>●<b>行政官庁の許可</b>を受けて、児童の健康・福祉に有害でなく軽易な労働は、満13歳以上の児童を修学時間外に使用することができる（映画の製作又は演劇の事業は、満13歳未満の児童も可）</li> </ul>							
<p><b>妊産婦等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、<b>6週間</b>（多胎妊娠は14週間）<b>以内に出産する予定</b>の女性が休業を<b>請求した場合は就業</b>させてはならない</li> <li>●使用者は、<b>産後8週間</b>を経過しない女性を<b>就業させてはならない</b>（ただし、<b>産後6週間</b>を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることはできる）</li> </ul>							
<p><b>賠償予定の禁止</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、労働契約の不履行について<b>違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約</b>をしてはならない</li> </ul>							
<p><b>前借金相殺の禁止</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使用者は、前借金その他<b>労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない</b></li> </ul>							
<p><b>災害補償</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、<b>使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない</b></li> </ul>							

## ▶ 労働安全衛生法

目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、<b>快適な職場環境の形成を促進</b>することを目的とする</li> </ul>	
事業者等の責務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて<b>職場における労働者の安全と健康を確保</b>するようにしなければならない</li> </ul>	
安全衛生管理体制	安全管理者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>建設業等の一定の業種</b>で常時<b>50人以上</b>の労働者を使用する事業場において選任義務（10人以上50人未満の場合は、安全衛生推進者を選任）</li> </ul>
	衛生管理者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>すべての業種</b>で常時<b>50人以上</b>の労働者を使用する事業場において選任義務（常時10人以上50人未満の場合は、安全衛生推進者もしくは衛生推進者を選任）</li> </ul>
	産業医	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>すべての業種</b>で常時<b>50人以上</b>の労働者を使用する事業場において選任義務</li> </ul>
	安全委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、<b>建設業等の一定の業種・規模</b>ごとに安全委員会を設置しなければならない</li> </ul>
	衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、<b>業種を問わず</b>、常時<b>50人以上</b>の労働者を使用する事業場ごとに、衛生委員会を設けなければならない</li> <li>● 毎月1回開催し、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項を調査審議する</li> </ul>
安全衛生教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、労働者を雇い入れたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する<b>安全又は衛生のための教育</b>を行わなければならない</li> </ul>	
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、<b>業種・規模を問わず</b>健康診断を行わなければならない。<b>常時50人以上</b>の労働者を使用する事業者は、健康診断結果を所轄<b>労働基準監督署長</b>に報告しなければならない</li> </ul>	
保健指導等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、健康診断の結果、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らない</li> </ul>	
面接指導等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、<b>時間外・休日労働が月80時間を超え</b>、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を行わなくてはならない</li> </ul>	
心理的な負担の程度を把握するための検査等（ストレスチェック）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業者は、労働者に対し、<b>1年以内ごとに1回、定期に</b>、心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない</li> <li>● 常時<b>50人以上</b>の労働者を使用する事業者は、検査結果報告書を労働基準監督署に提出しなければならない</li> </ul>	
	検査の実施者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医師、保健師</li> <li>● 一定の研修を修了した<b>看護師、精神保健福祉士、歯科医師、公認心理師</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 検査結果は、医師等から直接労働者に通知される</li> <li>● 医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の<b>同意を得ない</b>で、当該労働者の検査の結果を<b>事業者</b>に提供してはならない</li> </ul>		

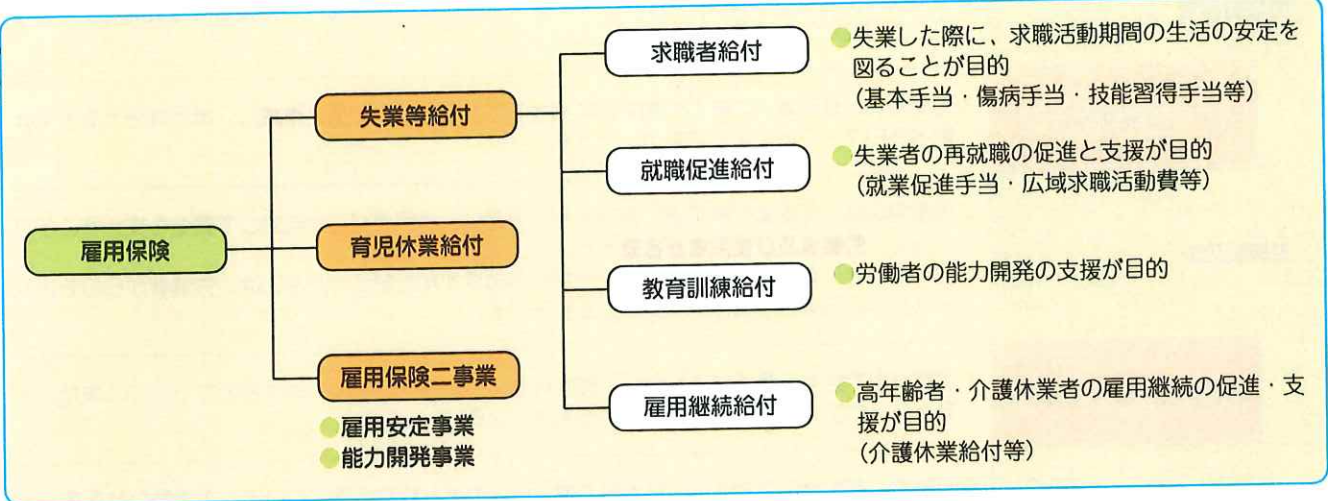
## ▶ その他の労働関係法

労働組合法		<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進し、労働者の地位の向上を図ることを目的とした法律</li> </ul>
	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合と使用者との間の労働条件に関する労働協約は、<b>書面に作成</b>し、両当事者が署名又は記名押印することによって効力を生ずる</li> </ul>
労働契約法		<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、<b>労働者及び使用者が合意</b>することによって成立する</li> <li>同一の会社で定期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、労働者からの申込みにより、当該契約は無期労働契約に転換される</li> </ul>
	就業規則違反の労働契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効。無効となった部分は、<b>就業規則</b>で定める基準による</li> </ul>
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律		<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間・有期雇用労働者の、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはならない</li> <li>事業主は、短時間・有期雇用労働者からの求めに応じ、通常の労働者との待遇差の内容や理由などについて説明しなければならない</li> </ul>
最低賃金法		<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効。無効となった部分は、<b>最低賃金と同様の定め</b>をしたものとみなす</li> <li>使用者は、労働者に対し、その<b>最低賃金額以上の賃金</b>を支払わなければならない</li> <li>最低賃金の適用を受ける使用者は、<b>労働者にその概要を周知</b>しなければならない</li> </ul>
	地域別最低基準	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>厚生労働大臣又は都道府県労働局長</b>は、一定の地域ごとに、地域別最低賃金の決定をしなければならない</li> </ul>
	特定最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金よりも金額水準の<b>高い最低賃金</b>を定めることが必要と認められた特定の産業について設定</li> </ul>
過労死等防止対策推進法		<ul style="list-style-type: none"> <li>過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、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する法律</li> </ul>
労働施策総合推進法		<ul style="list-style-type: none"> <li>2018（平成30）年、<b>働き方改革の一環</b>として、多様な働き方を促進させることを目的として雇用対策法から労働施策総合推進法に改正された</li> </ul>
	パワーハラスメント対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主は、<b>職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの</b>によりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、必要な措置を講じなければならない</li> </ul>
	事業主による再就職の援助	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主は、事業規模の縮小等に伴い<b>離職を余儀なくされる労働者</b>について、<b>求職活動に対する援助</b>その他の再就職の援助を行うよう努めなければならない</li> </ul>



# 11 雇用保険

## ▶ 雇用保険制度の概要



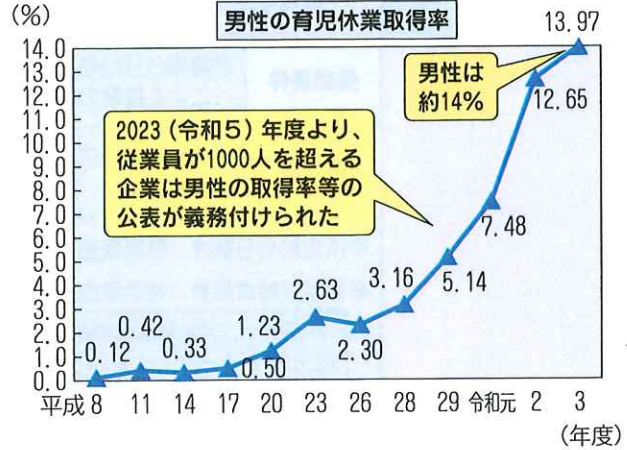
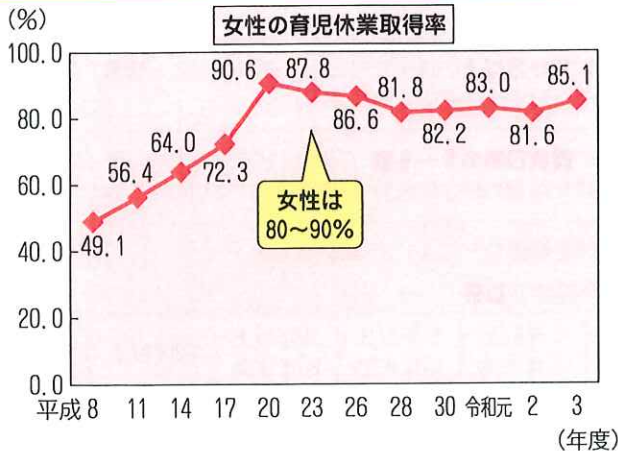
<b>保険者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険は全国を単位として、<b>国</b>が保険者となっている</li> <li>現業業務は、都道府県労働局、<b>公共職業安定所</b>（ハローワーク）が行っている</li> </ul>																							
<b>適用事業所</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則としてすべての事業所に加入が義務づけられている (農林水産業で労働者が5人未満の個人経営事業所は、任意適用)</li> </ul>																							
<b>被保険者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適用事業所に雇用される労働者で、次の適用基準を満たす者</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;"><b>適用基準</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>1週間の所定労働時間が<b>20時間以上</b>であること</li> <li><b>31日以上</b>引き続き雇用されることが見込まれること</li> </ul> </td> </tr> </table>	<b>適用基準</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1週間の所定労働時間が<b>20時間以上</b>であること</li> <li><b>31日以上</b>引き続き雇用されることが見込まれること</li> </ul>																					
<b>適用基準</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1週間の所定労働時間が<b>20時間以上</b>であること</li> <li><b>31日以上</b>引き続き雇用されることが見込まれること</li> </ul>																							
<b>保険料</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険の保険料＝「賃金総額」×「保険料率」で算出</li> <li>「雇用保険料は、事業主、被保険者が折半」、「雇用保険二事業の費用は事業主のみが負担」</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">事業の種類</th> <th colspan="3">保険料率</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th>失業等給付 労使折半</th> <th>育児休業給付 労使折半</th> <th>雇用保険二事業 事業主のみ負担</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般の事業</td> <td>6/1000</td> <td>6/1000</td> <td>3.5/1000</td> <td>15.5/1000</td> </tr> <tr> <td>農林水産業等</td> <td>7/1000</td> <td>7/1000</td> <td>3.5/1000</td> <td>17.5/1000</td> </tr> <tr> <td>建設の事業</td> <td>7/1000</td> <td>7/1000</td> <td>4.5/1000</td> <td>18.5/1000</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">2023（令和5）年度</p>	事業の種類	保険料率			合計	失業等給付 労使折半	育児休業給付 労使折半	雇用保険二事業 事業主のみ負担	一般の事業	6/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000	農林水産業等	7/1000	7/1000	3.5/1000	17.5/1000	建設の事業	7/1000	7/1000	4.5/1000	18.5/1000
事業の種類	保険料率			合計																				
	失業等給付 労使折半	育児休業給付 労使折半	雇用保険二事業 事業主のみ負担																					
一般の事業	6/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000																				
農林水産業等	7/1000	7/1000	3.5/1000	17.5/1000																				
建設の事業	7/1000	7/1000	4.5/1000	18.5/1000																				
<b>離職と失業の定義</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>離職</b>とは、被保険者について、事業主との<b>雇用関係が終了</b>することをいう</li> <li><b>失業</b>とは、被保険者が<b>離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態</b>にあることをいう</li> </ul>																							
<b>不服申し立て</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保険給付に関する処分などに不服のある者は、「<b>雇用保険審査官</b>」に対して<b>審査請求</b>をし、その決定に不服のある者は、「<b>労働保険審査会</b>」に対して<b>再審査請求</b>をすることができる</li> </ul>																							

▶ 失業等給付など

求職者給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>失業者が求職活動をする間の生活の安定を図ることを目的とした給付。「基本手当」「技能習得手当」「傷病手当」「寄宿手当」などがある</li> </ul>																																										
基本手当	受給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職の日以前 <b>2年間</b>に、原則<b>12か月以上</b>の被保険者期間が必要（倒産・解雇、雇止め等による離職の場合は、離職の日以前1年間に6か月以上）</li> </ul>																																									
	日額	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本手当の日額は、離職前の<b>賃金日額の5～8割</b>（60歳以上65歳未満は4.5～8割）</li> <li>賃金日額は、離職した日以前6か月の賃金の合計を180で割って算出</li> </ul>																																									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>所定給付日数は、離職理由、年齢、被保険者期間などにより異なる</li> <li>※特定受給資格者、特定理由離職者、就職困難者「<b>以外</b>」</li> </ul>																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>被保険者期間</th> <th>1年未満</th> <th>1年以上 5年未満</th> <th>5年以上 10年未満</th> <th>10年以上 20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>区分</td> <td>—</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>全年齢</td> <td>—</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		被保険者期間	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	—	90日	120日	150日	—	全年齢	—	90日	120日	150日	—																							
	被保険者期間	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	—	90日	120日	150日	—																																						
全年齢	—	90日	120日	150日	—																																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>※<b>特定受給資格者</b>（倒産・解雇等）又は<b>特定理由離職者</b>（正当な理由のある自己都合退職等）</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>被保険者期間</th> <th>1年未満</th> <th>1年以上 5年未満</th> <th>5年以上 10年未満</th> <th>10年以上 20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30歳未満</td> <td rowspan="5">90日</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>180日</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>30歳以上35歳未満</td> <td>120日</td> <td rowspan="2">180日</td> <td>210日</td> <td>240日</td> </tr> <tr> <td>35歳以上45歳未満</td> <td>150日</td> <td>240日</td> <td>270日</td> </tr> <tr> <td>45歳以上60歳未満</td> <td>180日</td> <td>240日</td> <td>270日</td> <td>330日</td> </tr> <tr> <td>60歳以上65歳未満</td> <td>150日</td> <td>180日</td> <td>210日</td> <td>240日</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>※<b>就職困難者</b>（障害者、保護観察中の者など）</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>被保険者期間</th> <th>1年未満</th> <th>1年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>区分</td> <td>150日</td> <td>300日</td> </tr> <tr> <td>45歳未満</td> <td rowspan="2">150日</td> <td>300日</td> </tr> <tr> <td>45歳以上60歳未満</td> <td>360日</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>給付期間は、原則として離職の日の翌日から起算して「<b>1年</b>」（延長は最大3年）</li> </ul>		被保険者期間	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	被保険者期間	1年未満	1年以上	区分	150日	300日	45歳未満	150日	300日	45歳以上60歳未満	360日
被保険者期間	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																																						
被保険者期間	1年未満	1年以上																																									
区分	150日	300日																																									
45歳未満	150日	300日																																									
45歳以上60歳未満		360日																																									
就職促進給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本手当の<b>支給残日数が所定給付日数の3分の1以上</b>ある場合など、一定の要件を満たす場合は、<b>就業促進手当</b>として、「再就職手当」「就業手当」などを支給</li> </ul>																																										
教育訓練給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>被保険者が、厚生労働大臣が指定した教育訓練を修了した場合に支給</li> <li>被保険者期間が<b>3年（初回は1年）以上</b>の人が対象 → 給付率は20%（上限10万円）</li> <li>特定一般教育訓練（給付率40%）、専門実践教育訓練（給付率50%）</li> </ul>																																										
雇用継続給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>「<b>介護休業給付</b>」「<b>高齢雇用継続給付</b>」がある</li> </ul>																																										
育児休業給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020（令和2）年4月より、失業等給付から独立し、<b>子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付</b>と位置づけられた</li> </ul>																																										
雇用保険二事業	雇用安定事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るために実施</li> </ul>																																									
	能力開発事業																																										

# 12 育児・介護休業法等

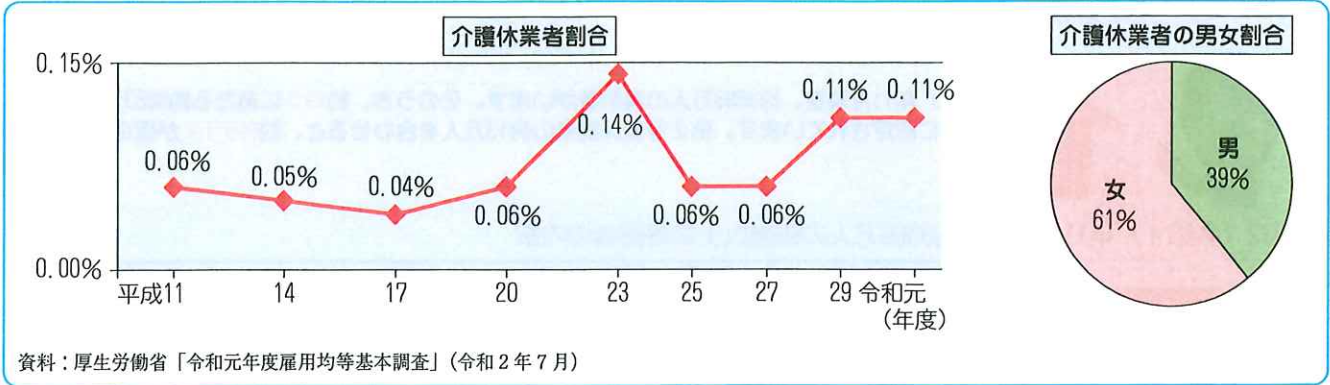
## ▶ 育児休業



資料：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」(令和4年7月)

育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者（男女）は、申し出ることにより、子が1歳（保育所に入所できない場合等、一定の事由がある場合、<b>最長2歳</b>）に達するまでの間、育児休業を取得することができる</li> <li><b>分割して2回まで</b>取得することが可能（2022（令和4）年10月施行）</li> </ul>			
	<table border="1"> <tr> <td>パパ・ママ育休プラス</td> <td>●<b>父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月</b>までの間に、1年間、育児休業を取得することができる</td> </tr> <tr> <td>産後パパ育休（出生時育児休業）</td> <td>●男性の育児休業取得促進のため、<b>子の出生後8週間以内に4週間まで</b>取得することができる（2022（令和4）年10月施行）</td> </tr> </table>	パパ・ママ育休プラス	● <b>父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月</b> までの間に、1年間、育児休業を取得することができる	産後パパ育休（出生時育児休業）
パパ・ママ育休プラス	● <b>父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月</b> までの間に、1年間、育児休業を取得することができる			
産後パパ育休（出生時育児休業）	●男性の育児休業取得促進のため、 <b>子の出生後8週間以内に4週間まで</b> 取得することができる（2022（令和4）年10月施行）			
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校入学までの子を養育する労働者（男女）は、子1人の場合は1年に<b>5日</b>（子2人以上の場合は1年に<b>10日</b>）まで、病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができる</li> <li>令和3年1月より、時間単位での取得が可能</li> </ul>			
所定外労働の免除	●事業主は、 <b>3歳に満たない</b> 子を養育する労働者が請求した場合は、 <b>所定労働時間を超えて労働させてはならない</b>			
時間外労働・深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主は、<b>小学校入学までの</b>子を養育する労働者が請求した場合には、<b>1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない</b></li> <li>事業主は、<b>小学校入学までの</b>子を養育する労働者が請求した場合には、<b>深夜において労働させてはならない</b></li> </ul>			
保険料免除	● <b>産前産後休業、育児休業期間中</b> の厚生年金・健康保険の保険料は、 <b>事業主・被保険者とも免除</b> される			
育児休業給付金	●一定の条件を満たすと、育児休業期間中に育児休業給付金が支給される			
	支給額	●休業開始時賃金日額×支給日数× <b>50%</b> （休業開始後180日までは <b>67%</b> ）		
	<p>12/9 ← 8週間 → 2/3 2/4 ← 子が1歳に達する日の前日まで → 12/8</p> <p>出産日 産後休業(56日) 育児休業開始 育児休業終了</p> <p>育児休業給付金を受給</p> <p>健康保険から出産手当金が支給</p> <p>一定の理由があれば最大2歳まで延長できる</p>			

## ▶ 介護休業



介護休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者は、申し出ることにより、要介護状態（2週間以上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に介護休業を取得することができる</li> <li>対象家族1人につき93日まで（3回を上限として分割して取得できる）</li> </ul>	
	対象家族	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者（事実婚関係の者を含む）、父母及び子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹・孫</li> </ul>
	介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人の場合、年に5日（2人以上の場合1年に10日）まで介護のために休暇を取得することができる</li> <li>令和3年1月より、時間単位での取得が可能</li> </ul>
	時間短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主は、介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に関して、次のいずれかの措置を講じなければならない 「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰り上げ下げ」、「介護費用の援助措置」</li> </ul>
所定外労働の免除	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主は、当該対象家族を介護する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない</li> </ul>	
介護休業給付金	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定の条件を満たすと、雇用保険から介護休業給付金が支給される</li> </ul>	
	支給額	<ul style="list-style-type: none"> <li>休業開始時賃金日額×支給日数×67%</li> </ul>

## ▶ 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢雇用継続給付は、60歳到達等時点に比べて賃金が低下した状態で働き続ける一定の被保険者に支給される給付で、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的としている</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢雇用継続給付は、基本手当を受給していない人を対象とする、高年齢雇用継続基本給付金と基本手当を受給し再就職した人を対象とする高年齢再就職給付金がある</li> </ul>	
	受給資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満であること</li> <li>60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した人であること</li> </ul>
	支給額	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金が61%以下に低下→賃金の15%相当額（2025（令和7）年4月から10%相当額）</li> <li>賃金が61%超75%未満に低下→低下率に応じた15%相当額未満の額</li> </ul>

## ▶ 求職者支援法<sup>(※)</sup>

2011 (平成23) 年5月公布



求職者支援制度は、特定求職者の就職を促進するために、職業訓練の実施、職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給等を行います。

概要	● 特定求職者に対し、職業訓練の実施、給付金の支給その他の就職に関する支援を実施	
	特定求職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でない</li> <li>● 職業訓練などの支援を行う必要があると公共職業安定所長が認めた</li> <li>● 労働の意思と能力がある</li> <li>● 公共職業安定所に求職の申込みをしている</li> </ul>
職業訓練の認定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 厚生労働大臣は、職業能力の開発、向上に効果的であること等の基準に適合する職業訓練を認定</li> <li>● 新たな訓練コースは、成長分野や地域の求人ニーズを踏まえて設定</li> <li>● 認定職業訓練を行う者に対して、これが円滑かつ効果的に行われるよう助成することができる</li> </ul>	
就職支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公共職業安定所長は、<b>就職支援計画</b>を作成し、職業指導・職業紹介や認定職業訓練の受講等就職支援の措置を受けることを指示</li> <li>● 指示を受けた特定求職者は、その指示に従うとともに、速やかに就職できるように自ら努める</li> </ul>	
職業訓練受講給付金	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業訓練受講手当 <b>月額10万円</b></li> <li>● 通所手当 通所経路に応じた所定の額</li> </ul>	

(※) 正式名称：職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律

## ▶ 地域若者サポートステーション事業

地域若者サポートステーション事業は、ニート等の若者が充実した職業生活が送れるように、一人でも多くの若者を就職に結びつけ、就労後のフォローアップを通じて早期離職を防ぐことを目的に実施されています。



概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ニート等の若者の<b>職業的自立を支援</b>するため、地域の若者支援機関のネットワーク拠点となる厚生労働省から委託を受けた相談機関</li> <li>● 全国に177か所設置</li> </ul>
利用対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則として、<b>15歳から49歳</b>であり、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない者（若年無業者等）のうち、就職に向けた取組みへの意欲が認められ、ハローワークにおいても就職を目標にし得ると判断した者及びその家族</li> </ul>
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>キャリア・コンサルタント</b>による専門的な相談や、<b>コミュニケーション訓練や職場体験等の自立に向けた各種支援プログラム</b>等、多様な就労支援メニューを提供</li> </ul>



---

社会福祉士・国家試験対策用語集

社会保障

●解説文中の太字は国家試験で出題された箇所です。

## **ILO** (国際労働機関)

[International Labour Organization]

1919年にベルサイユ条約に基づき国際連盟とともに創設され、第2次世界大戦後は国際連合の専門機関として労働条件の設定や社会保障水準の向上に寄与している。

## **アメリカ社会保障法**

[Social Security Act, 1935]

この法律は、社会保障という言葉をも初めて用いた法律であり、1930年代の世界恐慌下、フランクリン・ルーズベルトが打ち出したニューディール政策の一環として成立した。医療保障制度が欠けるなど、内容的には不十分なものであったが、2010年に一般国民にも医療保険への加入を促進する法律が成立した。オバマケアと呼ばれている。

## **イギリスの社会保障制度**

医療保険方式の国民保健サービス (NHS) が全国民に原則として無料で提供されてきたが、今日では若干の一部負担 (総費用の約2%) が導入されている。基礎年金については、最低所得額以上の所得がある16歳以上の者は強制加入で、低所得者は任意加入となっている。

## **育児・介護休業法**

育児または家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図れるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせてわが国の経済および社会の発展に資することを目的としている。育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者であり、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休

業をすることができるが、一定の要件を満たせば、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、育児休業が認められる。また、父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達する日までの間取得可能 (パパ・ママ育休プラス) である。さらに、介護休業の場合は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者であるが、日々雇用される者は対象にならない。申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができ、期間は通算して (のべ) 93日までとなっている。

## **育児休業給付**

育児休業期間は1歳 (一定の要件を満たせば1歳半) までである。育児休業給付金の支給額は、支給対象期間 (1ヵ月) 当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67% (休業開始6ヵ月経過後は50%) 相当額となっている。なお、満3歳までの子どもを養育するために育児休業をとっている人は、社会保険料 (健康保険と厚生年金保険など) が免除される。

## **遺族基礎年金**

国民年金の被保険者等が死亡したとき、子のある配偶者または子に定額を支給するが、ここでいう「子」とは18歳到達年度の末日までにある子、または20歳未満で1・2級の障害をもつ子である。

## **遺族厚生年金**

遺族厚生年金の受給者が65歳に達し、自らの老齢厚生年金の受給権が発生すると、2007 (平成19) 年度から、「遺族厚生年金」と「遺族厚生年金の3分の2+老齢厚生年金の2分の1」の高い方の金額から、自分の老齢厚生年金を差し引いた分が遺族厚

生年金として支給される。また、遺族厚生年金の受給権を取得した当時30歳未満で子のない妻に対する遺族厚生年金については、5年間の有期給付となった。

### 遺族厚生年金の支給要件

厚生年金の被保険者・老齢厚生年金や1・2級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき、被保険者期間中に発生した傷病が原因で、初診日から5年以内に死亡したときなどに遺族に支給される。

### 医療費適正化計画

2008（平成20）年度を初年度とする医療費適正化計画（5年計画）において、政策目標を掲げ、医療費の伸びの適正化・生活習慣病予防の徹底化を目指している。具体的には、生活習慣病有病者・予備群を25%減少させる、平均在院日数の短縮などである。

### 医療費の窓口負担【70歳未満】

2003（平成15）年度から、給付水準はすべての医療保険共通となり、3歳以上70歳未満の被保険者本人・被扶養者とも7割給付となった。また、2006（平成18）年10月から0～3歳未満は8割給付、2008（平成20）年度からはそれが義務教育就学前に拡大された。

### 医療法

医療を提供する体制を確保し、国民の健康保持に寄与することを目的とする法律の1つであり、1948（昭和23）年に施行された。1985（昭和60）年に医療法の改正が行われ、地域医療計画が導入された。なお、地域医療計画は少なくとも5年ごとに見直しが行われる。

### 医療保険制度

日本の医療保険制度は、健康保険（民間被用者）、共済組合（国家公務員、地方公務員、私立学校教職員）、船員保険と国民健康保険の4つの制度に分立している。被用者医療保険に加入者全体の約6割、国民健康保険に約4割が加入している。

### エスピン・アンデルセン

〔Esping-Andersen, Gosta 1947-〕

福祉国家に代わる新しい概念として福祉レジーム論を提起し、社会保障政策の特徴やグローバル化への対応の多様性を経済レジームや政治的党派性との連関で論じた。西側先進諸国を3つの類型に分け、自由主義的福祉レジーム（北アメリカ）、保守主義的福祉レジーム（大陸ヨーロッパ）、社会民主主義的福祉レジーム（北欧）とし、福祉国家の発展は1つではないと論じた。

### 介護休業給付

雇用保険における雇用継続給付の1つ。介護休業を取得した被保険者に対し、休業前の賃金67%相当額が、対象家族1人について93日を限度として支給される（2017〔平成29〕年より3回を上限として、介護休業を分割して取得可能とする）。

### 介護給付

介護保険の給付において、要介護者（要介護1～5）に対する給付のことをいう。その内容は、居宅サービス、住宅改修、地域密着型サービス、居宅介護支援、施設サービスに大別される。

### 外国人脱退一時金制度

国民年金の保険料を納めた期間または厚生年金保険に加入した期間が6ヵ月以上ある外国籍の人は、出国後2年以内に請求を行うことで加入期間等に応じて計算された一時金が支給される制度のこと。ただし、この外国人脱退一時金の支給を受けた場合、その期間は、社会保障協定において年金加入期間として通算できなくなる。

### 介護サービス計画（ケアプラン）

介護保険制度において「居宅サービス計画」「施設サービス計画」「介護予防サービス計画」をまとめて「介護サービス計画（ケアプラン）」という。

### 介護支援専門員（ケアマネジャー）

居宅介護支援事業所または各種施設に所属し、または独立開業して介護保険において要支援・要介護と認定された人に対して、アセスメントを行い、それ

に基づいてケアプランを作成し、対象サービス事業者との調整をし、介護保険の給付管理をする職業である。

### 介護保険審査会

介護保険における保険給付に関する保険者の処分、保険料その他の徴収金に関する処分に不服のある者は、都道府県に置かれている介護保険審査会に審査請求することができる。介護保険審査会は、被保険者・市町村・公益代表の三者によって構成されている。

### 介護保険と介護扶助

介護保険の第1号被保険者には生活保護の被保護者が含まれる。被保護者の介護保険料は生活扶助によって賄われ、介護保険の利用者負担分については生活保護の介護扶助が支給される。第2号被保険者は医療保険加入者に限定されるために、医療保険の適用を受けていない被保護者に対して介護保険は適用されず、その際は介護扶助が給付される。

### 介護保険特別会計

介護保険事業の健全な運営を確保するために、収入と支出を市町村の一般の収入支出と区分し、保険事業の経理を明確に把握する必要がある。そのために、市町村は、介護保険に関する収入および支出について「特別会計を設けなければならない」（介護保険特別会計）とされている。

### 介護保険の公費負担

介護保険では、介護費用から利用者負担を除いた給付費（法定分）の半分を公費（税財源）で賄い、残りの半分を保険料財源で賄うこととされている。公費の内訳は、各市町村の給付費（介護給付および予防給付の費用の合計額）の20%を定率で国が負担し、12.5%を定率で都道府県および市町村の一般会計がそれぞれ負担し、また、全市町村の総給付費の5%を総額として、市町村間介護保険に関する財政力の格差を調整するために国が調整交付金を交付する。

### 介護保険の受給権者

第1号被保険者は、原因を問わずすべての要介護者

または要支援者であるが、第2号被保険者は、老化を起因とする特定疾病（がんを含めた16種類）による要介護者または要支援者に限定され、その他の原因による若年障害者については障害者総合支援法等により対応する。

### 介護保険の被保険者

被保険者は、市町村の住民のうち40歳以上の者であるが、保険給付の範囲、保険料算定の考え方や徴収の方法の違いにより、65歳以上の第1号被保険者（生活保護の被保護者を含む）と、40歳以上65歳未満の医療保険加入者である第2号被保険者に区分される。

### 介護保険の保険者

保険者（運営主体）は市町村および特別区である。市町村の介護保険事業の運営が健全かつ円滑に行われるように、国、都道府県、医療保険者、年金保険者等が重層的に支え合う。なお、複数の市町村が地方自治法に定める広域連合または一部事務組合を設け、個々の市町村に代わって保険者となることもできる。

### 介護保険の保険料負担

保険料徴収は、第1号被保険者の場合、一定額以上（年額18万円以上）の年金受給者であれば年金（老齢・退職年金の他、遺族年金、障害年金も含む）から天引きされる（特別徴収）。無年金者や低年金者などの場合は、普通徴収による。第2号被保険者は、医療保険者が医療保険料として徴収して、社会保険診療報酬支払基金に介護給付費・地域支援事業支援納付金として納付する。

### 介護（補償）給付

労働者災害補償保険において、障害（補償）年金、傷病（補償）年金が支給されている場合であって、常時または随時介護を必要とする者に対しては、介護（補償）給付を支給する。なお、（ ）内は業務災害の場合の給付名称。

### 介護予防サービス

「要支援1・2」に該当した人には、「介護予防サービス」が提供される。介護予防サービスは、予防プ

ランの作成まで含めて13種類（地域密着型サービスの介護予防まで含めると、16種類）となっている。2015（平成27）年度から、全国一律のサービス内容であった訪問介護や通所介護については、2017（平成29）年度末までに、新しい総合事業に移行することになった。

### 学生納付特例制度

20歳以上の学生には国民年金の保険料を猶予する特例制度があるが、同制度を利用した期間の保険料は10年以内について追納することができる。10年以内にこの間の保険料を納付すれば「保険料納付済期間」となるが、追納しなければ合算対象期間となり年金額には反映しない。

### 確定給付企業年金法

企業年金改革に伴い、2002（平成14）年4月に施行された。「固定金利」の厚生年金基金から、「変動金利」も選べる確定給付企業年金への移行や、厚生年金の代行運用部分の国への返上を認めた。企業に年金資金の積み立て義務を課すなど、加入者らの年金を受け取る権利の保護にも重点が置かれている。

### 確定拠出年金法

「日本版401k」ともいわれ、2001（平成13）年成立の企業年金2法で誕生した新しいタイプの企業年金。企業が年金を運用する従来型年金と違い、会社員個人の責任で預貯金や株式など運用先を選ぶ。運用の成否で、将来の年金額が増減する。「企業型」と自営業者向けの「個人型」の2種類がある。自営業者等の国民年金の第1号被保険者は、個人型年金に加入できるが、公務員、サラリーマンの妻等の国民年金の第3号被保険者は、確定拠出年金への加入はできなかった。しかし、2017（平成29）年1月から、これまで加入することができなかった人びとの加入が可能となった。

### 家族関係社会支出

GDP（国内総生産）に占める家族関係社会支出の割合（2011年）は、イギリス3.78%、スウェーデン3.46%、フランス2.85%、ドイツ2.11%、日本1.36%、アメリカ0.72%となっている。

### 合算対象期間（カラ期間）

老齢基礎年金などの受給資格期間をみる場合に、期間の計算には入れるが、年金額には反映されない期間のこと。年金額に反映されないため「カラ期間」と呼ばれている。たとえば、学生納付特例制度の適用期間は「合算対象期間」である。

### 寡婦年金

第1号被保険者としての被保険者期間にかかわる保険料納付済期間（保険料免除期間を含む）が、25年以上ある夫が老齢年金等を受けずに死亡した場合で、婚姻期間が10年以上の妻に60歳から64歳までの間支給される。年金額は、夫が受けられたであろう老齢基礎年金額（第1号被保険者期間に係る額に限る）の4分の3となる。老齢基礎年金の繰上げ受給を選択すると、寡婦年金の受給権は失われる。

### 基本手当

求職者給付の中心は基本手当で、その受給要件は、離職の日以前2年間に通算して12ヵ月以上の被保険者期間があること（倒産・解雇などの場合は1年間に通算6ヵ月以上）。離職理由、被保険者期間、年齢、就業困難者か否かなどによって定められた所定給付日数に応じて、賃金日額の5～8割が基本手当日額として給付される。

### 休業（補償）給付

労働者災害補償保険において、療養のため4日以上会社を休み賃金が支給されないとき、休業4日目から支給される。1日につき給付基礎日額の60%。このほかに1日20%の休業特別支給金も支給される。なお、（ ）内は業務災害の場合の給付名称。

### 求職者給付

失業者が求職活動をする間の生活の安定を図ることを目的とした給付のこと。失業したときに受給する「基本手当」、公共職業訓練等を受講する「技能習得手当」、公共職業訓練を受講するにあたり同居の親族と別居し寄宿する場合の「寄宿手当」、求職の申込みをした後に、疾病や負傷により職業に就くことができない場合の「傷病手当」から構成されている。

## 求職者支援制度

雇用保険を受給できない求職者に対し、①訓練を受講する機会を確保するとともに、②一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、③ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援する制度である。

## 給付・反対給付均等の原理

レクシスの原理ともいう。保険契約者が支払う保険料と保険事故発生の際に支払われる保険金の数学的期待値が等しいことを示す原理のこと。この原理は、民間保険固有のものであり、国庫補助があり、所得の再分配の仕組みをもつ社会保険制度には当てはまらない。

## 教育訓練給付の給付額

被保険者期間3年以上など一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった離職者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額（上限10万円、初回に限り、被保険者期間1年以上で受給可能）がハローワーク（公共職業安定所）から支給される。なお、2014（平成26）年10月より、中長期的なキャリア支援形成を支援するための専門的・実践的な教育訓練は費用の40%に給付を引き上げ、就職に結びついたときは20%が追加される。

## 教育訓練支援給付金

2014（平成26）年10月より、45歳未満の離職者が教育訓練を受講する場合に訓練中に基本手当の半額を給付する（2018年度までの暫定措置）。

## 居宅介護サービス計画費

市町村は、居宅要介護被保険者が、指定居宅介護支援事業者から居宅サービス計画の作成等の居宅介護支援を受けたときは、居宅介護サービス計画費を支給する。支給額は10割に相当する額であり、利用者本人の負担はない。

## 組合管掌健康保険

会社などで働く人が加入する健康保険のうち、健康

保険組合が管掌する健康保険。健康保険組合は、主に「保険給付事業」と「保健事業」の2つの業務をしている。保険給付には、法律で定められた法定給付のほか、健保組合が独自に行うことのできる付加給付もある。

## 健康保険組合

常時700人以上の従業員がいる場合、または同業同種の複数の事業所の合計で3,000人以上の従業員がいる場合に、厚生労働大臣の認可を得て設立することができる。なお、同じ都道府県の中で企業・業種を超えた「地域型健康保険組合」を設立し、その後5年間は不均一な保険料率を設定することができる。

## 健康保険の標準報酬月額

健康保険の標準報酬月額の等級区分は、健康保険法40条により規定されているが、2016（平成28）年4月より「第1級（5万8,000円）～第50級（139万円）」の全50等級となっている。

## 高額医療・高額介護合算療養費

高額療養費の算定対象世帯に介護保険の利用者がいる場合、健康保険の患者負担と介護保険の利用者負担額の年間の合計額が、一定の限度額を超えたときには、超えた額が被保険者からの請求により払い戻される。

## 高額介護サービス費

介護保険において、1ヵ月（暦月）に支払った利用者負担額が一定額を超えたときは、申請により高額介護サービス費が支給される。具体的な支給要件、基準額等については、低所得者に対する配慮をしながら設定されている。

## 高額療養費

1ヵ月の医療保険の自己負担額が一定額を超えた場合、超過分が請求によって払い戻される（償還払い）。ただし、所得区分の「認定証」などを提示すれば、現物給付となり、自己負担限度額を超える分を窓口で支払う必要はなくなる。自己負担限度額は、「低所得者」「一般」「上位所得者」によって異なる。

## 後期高齢者医療制度（長寿医療制度）

75歳以上の後期高齢者の保険料（1割）、現役世代（国保・被用者保険）からの支援（約4割）および公費（約5割）を財源とする新たな医療制度を後期高齢者医療制度として2008（平成20）年4月に創設した。当該制度において保険料徴収は市町村が行い、財政運営は都道府県単位で全市町村が加入する後期高齢者医療広域連合が実施する。

## 厚生年金基金

企業が拠出した掛金と一緒に、公的年金である厚生年金の一部（代行部分）を国に代わって運用・支給し、企業独自の上乗せ部分を支給する。基金の設立形態には、単独型と連合型、総合型がある。なお、2014年度より新たな基金の創設は認められなくなり、他の企業年金への移行の特例の設置を行った。

## 厚生年金の分割

2004（平成16）年の厚生年金保険法の改正によって設けられ、2007（平成19）年から実施された。分割の対象となるのは婚姻期間中の厚生年金の保険料納付記録で、離婚時に限り、当事者間で分割することを認めた。ただし、老齢基礎年金は該当しない。

## 厚生年金保険の財源

主として日本の民間企業の労働者が加入する年金制度である厚生年金保険は、被保険者と事業主が折半負担する保険料と国庫負担から成り立っている。なお、保険料の納付義務者は事業主である。

## 厚生年金保険の適用事業所

すべての法人事業所は、事業主や従業員の意思に関係なく強制的に加入しなければならない。適用事業所に勤める従業員は、自動的に厚生年金の被保険者になる。なお、5人未満の個人事業所と5人以上でもサービス業の一部や農業・漁業などの個人事業所は、強制適用の扱いを受けない。

## 厚生年金保険の被保険者

厚生年金保険法では、適用事業所で常時使用されている70歳未満の者を厚生年金保険の被保険者と定

められている。

## 高齢雇用継続給付

高齢雇用継続給付は、「高齢雇用継続基本給付金」と、基本手当を受給し60歳以後再就職した場合に支払われる「高齢再就職給付金」とに分かれる。雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される。

## 高齢者関係給付費

年金保険給付費や老人医療費、老人福祉サービス等の給付の合計を高齢者関係給付費という。近年のわが国の社会保障給付費に占める高齢者関係給付費の割合は67.9%である。なお、「児童・家族関係」は5.0%である（2014〔平成26〕年度）。

## 国民医療費

傷病の治療を中心として、患者負担分を含めた医療費の総額のこと。正常分娩、健康の増進・予防を目的とした健康診断、予防接種、義肢などに要する費用や差額ベッド代は含まれない。2014（平成26）年度の国民医療費は約40兆8,071億円となっている。

## 国民健康保険組合

同種の事業または業務に従事する300人以上の者の同意により、都道府県知事の認可を受けて設立される公法人である。給付費に対する国庫補助が行われている。

## 国民健康保険団体連合会

国民健康保険の審査支払機関であり、都道府県に設置されている。また、介護保険の審査・支払いの業務、利用者からの苦情を受け付け、事業者等に対して指導、助言を行う機関でもある。

## 国民健康保険の滞納対策

国民健康保険では、保険料の滞納が1年以上続いた場合には、保険証の代わりに被保険者資格証明書が交付される。医療機関の窓口で提出したときは、いったん医療費の全額を支払い、あとで保険給付相当

の償還を受けることになる（特別療養費）。1年6ヵ月を超えると保険給付の全部または一部差止、さらに滞納が続くときは、通知のうえ一時差止の保険給付額から滞納保険料額を控除することになる。

### 国民健康保険法

制定された1938（昭和13）年には、農山漁村の住民を対象としていた。官庁や企業に組織化されていない国民が対象となったのは1958（昭和33）年であり、1961（昭和36）年には国民すべてが公的医療保険に加入する国民皆保険体制が整えられた。

### 国民年金基金

国民年金法の規定に基づく公的な年金であり、国民年金（老齢基礎年金）とセットで、自営業者など国民年金第1号被保険者の老後の所得保障を担うもの。1991（平成3）年に制定された任意加入の制度である。

### 国民年金の国庫負担

国民年金（基礎年金）の給付費に対する国庫負担割合は、2009（平成21）年度から、従来の3分の1から2分の1へ引き上げられた。なお、2012（平成24）年11月から、年金特例公債により基礎年金国庫負担を2分の1に恒久化した。

### 国民年金の被保険者

強制加入として第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者に区分され、また、第1号被保険者としての任意加入の道もある。

### 国民年金の保険料

第1号被保険者の保険料は、2005（平成17）年4月より毎年280円ずつ引き上げられ、最終的に2017（平成29）年度には1万6,900円となる。第2号および第3号被保険者については被用者年金制度が、被保険者数に応じた基礎年金拠出金を一括して拠出するために、保険料を個別に納付する必要はない。

### 国民年金の保険料免除

第1号被保険者には4分の1免除（4分の3納付）、半額免除（半額納付）、4分の3免除（4分の1納

付）、全額免除の免除制度がある。免除期間の保険料は10年以内なら遡って追納できるが、追納しない場合でも、免除期間は受給資格期間に算入され、減額されるが年金額にも反映される。

### 国民年金保険料の若年者に対する納付猶予制度

低所得の若年者に対して、本人および配偶者が全額免除基準に該当する場合は、20歳から50歳未満の間は国民年金保険料の納付が猶予される。10年以内の保険料追納が可能となるが、追納しない場合、この猶予期間は、老齢基礎年金額には反映されない。

### 国民負担率（潜在的国民負担率）

公的サービスに要する費用を賄うために法律に基づいて国民に課せられる負担の大きさを示すもので、租税収入の対国民所得比である租税負担率と、社会保障料収入の対国民所得比である社会保障負担率との合計である。これに国・地方の財政赤字の対国民所得比を加えたものを潜在的国民負担率という。

### 国民保健サービス法【イギリス】

〔National Health Service Act, 1946〕

イギリスの保健医療制度は、1946年に制定された国民保健サービス法に基づいて実施されているが、これは、疾病予防やリハビリテーションを含め包括的な医療を提供することを目的としている。1948年に施行され、病院の国営化、病院従事者の公務員化などを基本的仕組みとし、経費は国の一般財源で主に賄われている。その後薬剤の患者負担や民間医療の助長政策などの変更があったが基本的な仕組みは維持されている。

### 国民保険法【イギリス】

〔National Insurance Act, 1911〕

イギリスでは、古くから「友愛組合」という名の共済組合が発達しており、労働者の生活も恵まれていた。しかし、20世紀に入り、ドイツ、アメリカ等の後進資本主義国が発展し、世界経済市場で競争が激化し、労働者の生活も圧迫されたため、ロイド・ジョージ（Lloyd George, D.）は1911年に国民保険法（健康保険と失業保険）を制定した。この失業保険は、世界で最初の制度である。



## 子ども手当

子ども手当は、次世代の社会を担う子どもの育ちを社会全体で支援する観点から実施するものであり、受給者（親）の所得制限を設けないとともに、子どもの年齢や出生順位にかかわらず、中学校修了までの子どもを扶養する保護者に対して手当（現金）を支給した制度。2010（平成22）年度から実施されたが、2012（平成24）年3月末日で廃止された。

## 雇用継続給付

職業生活の円滑な継続を援助、促進するための給付で、在職中に被保険者本人に支払われる。高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）、育児休業給付、介護休業給付から構成されている。

## 雇用保険二事業

雇用保険二事業（雇用安定事業および能力開発事業）は、雇用保険の付帯事業として、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正および雇用機会の増大、労働者の能力の開発と向上を図ることを目的とする。

## 雇用保険の基本手当日額

雇用保険の基本手当の算定基礎となる賃金日額は、原則として被保険者が離職した日の直前の6ヵ月間に支払われた税込の賃金総額を、180で割って算定する（年齢区分別の上限あり）。

## 雇用保険の財源

事業主および被保険者の保険料と国庫負担金で賄われている。そのうち、雇用保険料率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に、事業主が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものであり、2014（平成26）年度の料率は、一般の事業で1.35%、農林水産清酒製造の事業で1.55%、建設の事業で1.65%となっている。

## 雇用保険の保険者・被保険者

保険者は国であり、さまざまな手続きに関しては、都道府県労働局、公共職業安定所で行っている。被保険者は①一般被保険者（②、③、④以外の人）、

- ②高年齢継続被保険者、③短期雇用特例被保険者、④日雇労働被保険者の4種に分けられる。パートタイム労働者は、所定の労働時間・雇用期間を満たせば、一般被保険者となる。

## 雇用保険法

雇用保険法の前身である失業保険法は、敗戦直後の1947（昭和22）年に創設された。その後、経済社会の変動および雇用失業情勢の変化に対処するため、失業中の生活の保障にとどまらず、労働者の雇用機会の増大とその安定を確保するための法律（制度）が、雇用保険法として1975（昭和50）年から実施された。

## 在職老齢年金

60歳以降在職しながら受ける老齢厚生年金を在職老齢年金といい、賃金と年金額に応じて年金額の一部または全部が支給停止される。なお、70歳以降であっても在職老齢年金が導入されているが、保険料の徴収は行われない。

## 財政安定化基金

市町村の介護保険財政の安定化を図るために、都道府県に設置されている。これは保険料の収納額が予定額に不足する場合、原則として不足額の2分の1を交付し、給付費が見込みを上回るなど財政不足が見込まれる場合、貸し付けを行う。財源は、国、都道府県、市町村がそれぞれ3分の1を負担する。

## 再評価

老齢厚生年金（報酬比例部分）の額は、加入期間中の標準報酬を平均して算出した平均標準報酬月額を基に計算される。その際、過去の低い標準報酬をそのまま平均すると、年金の実質価値が低くなるために、過去の標準報酬を現役世代の手取り賃金の上昇率に応じて見直した上で平均する。これを再評価という。

## 産科医療補償制度

この制度は、分娩に関連して発症した脳性麻痺児に対する補償の機能と脳性麻痺発症の原因分析・再発防止の機能をあわせもつ制度で、財団法人日本医療機能評価機構を運営組織として、2009（平成21）

年1月1日から開始されている。看護・介護のために一時金600万円と分割金2,400万円、総額3,000万円が補償金として支払われる。

### 地震保険

損害保険の一種で地震による災害で発生した損失を補償する保険。なお、火災保険では地震で発生した火災は補償されない。民間保険会社が負う地震保険責任の一定額以上の巨額な地震損害を政府が再保険することにより成り立っている。

### 施設介護サービス費

指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、指定介護療養型医療施設を「介護保険施設」といい、介護保険施設から指定施設サービスを受けたときは、当該指定施設サービスに要した費用について、施設介護サービス費を支給する。要介護1から5までの要介護者は施設サービスを受けることができるが、要支援者は受けられない。なお、施設サービスにおける居住費用と食費は介護保険の給付対象ではなく、自己負担となる。

### 市町村介護保険事業計画

3年を1期として、市町村が行う介護保険事業にかかわる保険給付の実施に関する計画のこと。2006（平成18）年度の介護保険改正によって、地域支援事業に関する計画を盛り込むこととされている。地域福祉計画等との調和が求められている。

### 市町村特別給付

介護保険制度における保険給付の1つで市町村独自の保険給付。市町村は、要介護被保険者または居宅要支援被保険者に対して、条例で定めるところにより市町村特別給付を行うことができる（介護保険法62条）。

### 失業等給付

雇用保険の失業等給付には、生活の安定を図りながら、求職活動を容易にする求職者給付、再就職を援助する就職促進給付、労働者の就労継続を援助・促進する雇用継続給付、雇用の安定と再就職を援助する教育訓練給付がある。

### 自動車損害賠償責任保険

自賠責（制度）は、1955（昭和30）年の自動車損害賠償保障法の公布によって導入された。損害保険会社を取り扱う私的保険であるが、営利が禁止されている。本制度は自動車事故被害者を救済することを目的としているため、電柱に自ら衝突したような、いわゆる自損事故でけがをした場合には、適用されない。

### 児童手当【改正法】

2012（平成24）年度から、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、児童を養育している者に児童手当を支給することにより、家庭等における生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健全な成長に資することを目的とする新しい児童手当が実施されている。支給対象は、中学生まで対象として所得制限を設けた。所得制限額未満の者には、月額1万円あるいは1万5,000円が、所得制限額以上である者には当分の間特例給付として5,000円が支給される。また、費用負担については国と地方の負担割合を2:1とし、被用者の3歳未満（所得制限額未満）については15分の7を事業主の負担とする（公務員分は所属庁の負担）。

### 児童扶養手当

「児童扶養手当法」（1961〔昭和36〕年制定）に規定。母子家庭や父子家庭の生活の安定と自立の促進を通して児童の福祉の増進を図ることを目的とする。手当の支給は、所得による支給制限がある。なお、「児童」とは18歳に達する日以降、最初の3月31日までをいい、心身におおむね中程度以上の障害（特別児童扶養手当2級と同じ程度以上の障害）がある場合は、20歳まで手当が受けられる。

### ジニ係数

[Gini coefficient]

所得などの分布の均衡度を示す指標であり、係数の値が0に近いほど格差が小さい状態で、1に近いほど格差が大きい状態にあることを示す。社会保障制度はジニ係数で測定される所得格差の縮小に寄与している。

## 死亡一時金

第1号被保険者としての保険料納付月数が3年以上ある人が老齢基礎年金、障害基礎年金のいずれも受けずに亡くなったときに、遺族に一時金が支給される。受けられる遺族は、死亡した人と生計を同じくしていた配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹の順であるが、遺族基礎年金を受けられる人がいるときは、支給されない。死亡一時金と寡婦年金が競合する場合は、受給権者の選択によりいずれか1つが支給される。

## 社会手当

社会保険と公的扶助との中間的方法をとった制度で、公費を財源とした無拠出の現金給付。社会保険のように事前の加入や拠出を条件とせず、公的扶助のように資産調査を必要としない。児童手当、児童扶養手当などが該当する。社会保険と比較すると給付の権利性が弱いとされている。

## 社会復帰促進等事業

労働者災害補償保険は、目的を達成するため、業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に関して保険給付を行うほか、社会復帰促進等事業を行うことができる。その内容は、①労災病院などの設置・運営や義肢装具の支給などを行う社会復帰の促進に関する事業、②労災就学等援護費の支給などの被災労働者等の援護に関する事業、③未払い賃金立替払いなどを行う安全衛生確保等に関する事業である。以前は「労働福祉事業」と呼ばれていた。

## 社会保険診療報酬支払基金

各都道府県に特殊法人として設けられ、各医療機関からの診療報酬を審査し、支払いを行っている。なお、後期高齢者医療制度と退職者医療制度に係る拠出金の徴収と交付金の事務もを行っている。

## 社会保障関係費

国や自治体の予算の中で、社会保障に関する支出をまとめた勘定科目のこと。この関係費の内容は、「生活保護費」「社会福祉費」「社会保険費」「保健衛生対策費」「失業対策費」である。

## 社会保障給付費

社会保険や社会福祉等の社会保障制度を通じて、国民に給付される金銭またはサービスの合計額のこと。社会保障給付費の範囲は、ILO（国際労働機関）が定めた基準に基づいている。部門別にみると、「医療」「年金」「福祉その他」に分類してある。

## 社会保障給付費の動向

2014（平成26）年度で112兆1,020億円（年金54兆3,429億円〔48.5%〕、医療36兆3,357億円〔32.4%〕、福祉その他21兆4,234億円〔19.1%〕）で年金の占める割合が最も高い。また、日本の社会保障給付費の対国民所得比はヨーロッパ先進国に比べて低位である。

## 社会保障協定

日本と諸外国の間において国際的に活発な人的交流が行われていることに伴い、両国の社会保険制度の保険料を負担しなければならない二重加入の問題や、派遣期間が比較的短い場合、外国の年金制度の加入期間が短いという理由で年金が受けられないなどの保険料掛け捨ての問題に対応するために、日本と諸外国の二国間で社会保障協定が締結されてきている。

## 社会保障審議会

厚生労働大臣や各機関大臣の諮問に応じて社会保障や人口問題などの重要事項を調査審議し、関係行政機関に意見を述べる事ができるほか、児童福祉法、身体障害者福祉法、医療法等の規定による厚生労働大臣からの諮問に対する意見提出を行う審議会である。医療保険福祉審議会、身体障害者福祉審議会、中央社会福祉審議会、中央児童福祉審議会、年金審議会等が2001（平成13）年の省庁再編に伴い統合し、再編成された。

## 社会保障制度に関する勧告

1950（昭和25）年に社会保障制度審議会（総理大臣の諮問機関）が発表した「社会保障制度に関する勧告」の中で、社会保障の内容を次のように述べている。「いわゆる社会保障制度とは、疾病、負傷、分娩、廃疾、死亡、老齢、失業、多子その他困窮の

原因に対し、保険的方法又は直接公の負担において経済的保障の途を講じ、生活困窮に陥った者に対しては、国家扶助によって最低限度の生活を保障するとともに、公衆衛生及び社会福祉の向上を図り、もってすべての国民が文化的社会の成員たるに値する生活を営むことができるようにすることをいう。

### 社会保障制度の給付

サービスの給付方法としては、現物給付と現金給付がある。前者は、医療保険制度における療養の給付や児童福祉法に基づく保育所入所など、受給者に対して現物またはサービスそのものを提供する方法である。後者は、生活保護の生活扶助や年金などのように金銭で支給されるものである。

### 社会保障体制の再構築に関する勧告

1995（平成7）年7月に当時の社会保障制度審議会が出した勧告。副題は「安心して暮らせる21世紀の社会を目指して」。このなかで、1950（昭和25）年の勧告当時は、社会保障の基本的な理念は最低限度の生活の保障であったが、現在では「広く国民に健やかで安心できる生活を保障すること」であるとし、国民の自立と社会連帯の考えが社会保障制度を支える基盤となることを強調している。

### 社会保障の財源

2014（平成26）年度における社会保障財源の総額は約136兆5,729億円であり、項目別の構成割合は、社会保険料が全体の47.7%、税が32.8%、他の収入が19.5%となっている。

### 社会保障の最低基準に関する条約（第102号条約）

[C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952]

1952年6月のILO第35回総会で採択された条約であり、このなかで、社会保障の範囲として医療、失業給付、老齢給付など9つの分野を掲げ、それぞれの最低基準を示した。

### 社会保障費用統計

年金や医療保険、介護保険、雇用保険、生活保護等の社会保障制度に関する1年間の支出を、OECD

（経済協力開発機構）およびILO（国際労働機関）が定めた基準に基づき、取りまとめたもの。つまり、社会保障費用はILO基準に基づき個人に帰着する給付とその財源を示す「社会保障給付費」と、国際比較可能な形でOECD基準に基づき給付に加えて施設設備費などの個人に帰着しない支出も含む「社会支出」の総額を示すものである。

### 社会保障への途 [ILO]

[Approaches to Social Security: An International Review, 1941]

第2次世界大戦後の再建のために社会保障計画立案への途を準備しようという意図を持ち、社会保障の2つの柱として社会保険と社会扶助を挙げている。その例としてニュージーランドの社会保障法の方式を紹介している。

### 社会民主主義的福祉レジーム

北欧諸国が該当する。国家は強力で包括的な社会権を保障しているために、病気や障害を有して働けなくなっても、市場を経由しなくても十分な所得保障がなされる。また、税方式の普遍主義的な社会保障が中心となるため、所得再分配効果が大きく平等化を促進する。

### 収支相等の原則

保険の技術的原則の1つであり、総収入と総支出が均等になる考え方である。給付・反対給付均等の原理はミクロ的視点であるのに対して、収支相等の原則はマクロ的視点といわれている。

### 自由主義的福祉レジーム

アメリカやカナダなどのアングロサクソン系の国が該当する。社会保障の給付対象は貧困層などを中心としているため、多くの人は民間企業が提供するサービスに加入するなどの自助努力的な対応をとっている。したがって、所得再分配効果は弱くなる。

### 就職促進給付

雇用保険の失業等給付の1つ。就職促進給付には就職促進手当（就業手当、再就職手当、常用就職支度手当、就業促進定着手当）移転費、広域求職活動費などが含まれている。なお、就業促進定着手当と

は、再就職手当の支給を受けた者で、再就職先に6ヵ月以上雇用され、再就職先での6ヵ月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6ヵ月分を支給するものである。

### 住居地特例

介護保険施設等に入所することにより、その施設所在地に住所を変更したと認められる被保険者については、その施設に住所を移転する前の住所地であった市町村を保険者とする特例措置が設けられている。

### 出産育児一時金

被保険者本人が出産したときは出産育児一時金が、被扶養者である家族が出産した時は家族出産育児一時金が、一児につき42万円支給される。

### 出産手当金

被保険者が出産の日以前42日（多胎妊娠は98日）から出産の日後56日までの間において労務に服さず、報酬を受けられないときは、その期間、1日につき標準報酬日額の3分の2が支給される。

### 障害基礎年金の給付額

障害の程度に応じて1級と2級があり、1級の方が障害が重いために、年金額は2級の1.25倍になる。

### 障害基礎年金の支給要件

国民年金に加入中に初診日がある病気・けがが原因で障害等級の1級または2級の障害者になったときに支給される国民年金。60歳以上65歳未満で日本に住んでいれば、加入をやめた後の病気・けがによるものでも受けられる。ただし、加入期間のうち3分の1以上滞納がないか、初診日のある傷病による障害の場合は直近の1年間に保険料の滞納がないことが条件となる。なお、20歳前に初診日がある場合は、20歳に達した日またはその後に障害認定日が到来するときはその日において障害があれば障害基礎年金が支給される。ただし、この場合、所得に応じて減額や支給停止があり得る。

### 障害厚生年金

厚生年金保険に加入している人が、在職中の病気やけがで障害になったとき受けられる年金。1級・2級の場合は障害基礎年金と障害厚生年金が、さらに程度の軽い3級の障害の場合は、障害厚生年金だけが支給される。障害厚生年金を受けるためには、障害基礎年金の保険料納付要件を満たしている必要がある。なお、2006（平成18）年度から障害基礎年金と老齢厚生年金または遺族厚生年金の併給が可能となった。

### 障害手当金

厚生年金に加入している間に初診日のある病気・けがが、初診日から5年以内に治り、3級の障害よりやや程度の軽い一定の障害が残ったときに支給される一時金。障害手当金を受ける場合も、障害基礎年金の保険料納付要件を満たしている必要がある。

### 障害（補償）給付

労働者災害補償保険において、業務上の傷病が治った後、身体に障害が残った場合は、その程度に応じて障害（補償）給付が支給されるが、比較的軽い障害に対しては、障害補償一時金が支給される。なお、（ ）内は業務災害の場合の給付名称。

### 傷病手当金

被保険者が療養のため労務に就くことができない場合、その間報酬を受けられないときに、第4日目から支給される。支給額は1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額で、支給期間は同一の疾病や負傷に関して支給開始日から1年6ヵ月を限度とする。

### 賞与

標準賞与額を決める場合にその基礎となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与、その他どんな名称であっても、被保険者が労務の対償として受けるすべてのもののうち年3回以下のものを含む。

### 女子差別撤廃条約

[Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979]

1975年の国際婦人年をきっかけに、女子に対する差別が権利の平等の原則および人間の尊重の原則に反し、社会と家族の繁栄の増進を阻害するものであるとの考えから、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とした女子差別撤廃条約が1979年に採択され、日本は1985年に批准している。

### 所得再分配機能

所得の再分配機能とは、市場を通じて配分された所得の格差（不公平）を是正する役割のことをいい、垂直的再分配と水平的再分配に区分される。前者は高所得層から低所得層への再分配であり生活保護が代表例である。後者は同一水準の所得層での再分配であり、健康な人から病気の人への再分配のように医療保険などが代表例である。その他、現役世代から高齢世代への所得再分配である世代間再分配もある。

### 新救貧法（改正救貧法）

1834年、イギリスで制定。救済基準を全国均一にし、有能貧民の居宅保護を廃止し、救済をワークハウス（労役場）への収容に限定した。また劣等処遇の原則を採用した。「救貧否定の救貧法」とも別称される。

### 診療報酬（診療報酬明細書）の点数表

社会保険における診療報酬は、全国同一で診療行為ごとに定められている（「点数表」と呼ぶ）。保険医療機関は、一月単位で診療行為に基づいて診療報酬明細書（レセプト）にまとめて、審査支払機関を通じて保険者に請求する。ちなみに1点は10円。

### スウェーデンの社会保障

社会保険制度を中心に、社会福祉諸サービス、保健・医療サービスなど広範囲にわたっている。社会保険制度および各種の手当制度などは国が中心となって運営し、保健・医療サービスは日本の県に相当するランスタングと特別区が中心となり、社会福祉諸サービスは市町村に相当するコミューンが中心となって運営されている。

### 生命保険

生命保険とは、保険業法2条において、不特定の者

を相手方として、人の生死に関し一定の保険金を支払うことを約し保険料を収受する保険と規定されている。生命保険の種類を大きく分けると、①死亡保険、②生存保険、③生死一体（混合）保険に区分される。

### 船員保険

船員を対象に、海上労働の特殊性を考慮して設けられた保険で、政府が保険者である。制度としては一般の健康保険相当部分（職務外疾病部門）と独自の上乗せ給付を行う部分の2階建てになっている。かつては独自の年金・雇用保険・労災保険制度もあったが、年金の部分は1986（昭和61）年に厚生年金保険へ、雇用保険および労災保険の部分は2010（平成22）年に一般の雇用保険と労災保険にそれぞれ統合された。

### 前期高齢者医療制度

65歳から74歳までの前期高齢者については、継続して国民健康保険や被用者保険に加入する。患者負担分を除く医療費は、各制度（国民健康保険、協会けんぽ、健康保険組合、共済組合）の75歳未満の加入者数に応じて調整される。

### 全国健康保険協会

一連の医療保険制度の改革や、諸問題発覚による社会保険庁の廃止・解体などから、2008（平成20）年10月より政府管掌健康保険は国を離れ、全国健康保険協会による全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）に移管された。ただし、被保険者資格の取得・喪失、保険料の納付などに関する手続（任意継続被保険者に関することを除く）は年金事務所が窓口となっている。

### 総報酬制

厚生年金保険や健康保険の保険料について、月給だけでなく、ボーナスからも同一の保険料率で保険料を徴収し、かつ給付にも反映させていく考え方。従来の標準報酬月額の方針に比べて、ボーナスの多寡による負担の不公平を解消することができる。

### 損害保険

一定の偶然事故によって生ずることのある損害をて

ん補することにより生活を保障する保険商品のこと。損害保険の多くは財貨を対象にした保険であるため、人間の生死に関わる生命保険とは異なる考え方によって組み立てられている。

### 第1号被保険者【介護保険】

65歳以上の者が被保険者であり、受給権者は要介護者（寝たきりや認知症で介護が必要な者）や要支援者（要介護状態となるおそれがあり日常生活に支援が必要な者）と認定された者である。

### 第1号被保険者【国民年金】

日本に住んでいる20歳以上60歳未満の人は、すべて国民年金に加入する。第1号被保険者の国民年金の保険料（定額）は自分で納める。また、厚生年金、共済年金の老齢年金を受けられる人、外国に住んでいる60歳未満の日本人など、希望して国民年金に任意加入する人も第1号被保険者と同様の取扱いとなる。

### 第3号被保険者

国民年金の加入者のうち、第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者（年収が130万円未満の人）を指す。保険料は、第2号被保険者全員によって負担するため、個別に納める必要はない。

### 第三分野保険

保険業法は、生命保険と損害保険のほかいわゆる「第三分野保険」として、傷害保険、疾病保険および介護保険などを定めている。

### 退職者医療制度

この制度の対象者（退職被保険者）は、市町村国民健康保険の被保険者のうち被用者年金制度の老齢（退職）年金の受給権者とその被扶養者である。給付費は退職被保険者の保険料と被用者保険の拠出金により賄われ、国庫負担はない。この制度は2007（平成19）年度をもって廃止されたが、2014（平成26）年度までの間、65歳未満の退職者を対象とした経過措置として存続されていた。

### 第2号被保険者【国民年金】

国民年金の加入者のうち、民間会社員や公務員などの厚生年金保険、共済組合の加入者を第2号被保険者という。第2号被保険者は、厚生年金保険の加入者であると同時に、国民年金の加入者にもなる。加入する制度からまとめて国民年金に拠出金が支払われるため、厚生年金保険の保険料以外に保険料を負担する必要はない。

### 短時間労働者の社会保険加入要件

2016（平成28）年10月から、厚生年金保険および健康保険の短時間労働者の適用要件が、①週所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8万8,000円以上（年収106万円以上）、③勤務期間が1年以上、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上へと変更された。なお、雇用保険は、同一事業所に31日以上の雇用の見込みがあり、所定労働時間が週20時間以上を要件としている。

### 地域包括ケアシステム

ニーズに応じた住宅が提供されることを基本とした上で、生活上の安全・安心・健康を確保するため、医療や介護、予防のみならず、福祉サービスを含めたさまざまな生活支援サービスが日常生活の場（日常生活圏域）で適切に提供できるような地域での体制と定義される。これは、介護保険法2012（平成24）年一部改正の趣旨の1つである。

### 地域包括支援センター

2005（平成17）年の介護保険法改正により創設された、高齢者の生活を総合的に支える拠点としての機関。総合的な相談窓口として、権利擁護、介護予防マネジメント、包括的・継続的マネジメントの支援（地域の介護支援専門員の資質向上のための、事例検討会や研修の実施、制度や施策等に関する情報提供等）がその役割。社会福祉士、主任介護支援専門員、保健師等が配置される。

### 地域密着型サービス

介護保険法改正により創設された、要介護高齢者の住み慣れた地域での生活を可能にするためのサービス。市町村が主体となりサービスが提供され、サー

ビス受給者は原則その市町村内の住民に限られる。

### 中央社会保険医療協議会

厚生労働省に社会保険診療報酬について審議する機関として設置されている。委員は、保険者・被保険者等の支払い側代表7名、医師・歯科医師等の診療側代表7名、公益代表6名の計20名で構成されている。

### 調整交付金

市町村間の介護保険財政の格差を調整するために、全国ベースで給付費の5%相当分を交付するものである。

### 通勤災害

「通勤」とは、就労に関して住居と職場の間を合理的な経路・方法で往復することをいい、経路から外れたり中断した場合は「通勤」途上とはみなされない。2006（平成18）年度より、複数就業者の事業場間の移動中や単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動中の災害も保険給付の対象となった。

### 積立方式

年金制度の財政方式の1つで、将来の年金給付に必要な原資を、あらかじめ保険料で積み立てていく財政方式のこと。加入者や受給者の年齢構成が将来見通し通り推移する限り、高齢化が進んでも保険料は影響を受けない。一方、保険料の運用収入を見込んで保険料を決めるため、金利の変動など経済的要因の影響を受ける。

### ディーセント・ワーク

働きがいのある人間らしい仕事を意味し、この概念は、1999年の第87回ILO総会に提出された事務局長報告において初めて用いられ、ILOの活動の主目標と位置づけられた。

### 適格退職年金

厚生年金基金と並ぶ企業年金制度で、1962（昭和37）年に発足した。年金原資を外機関に積み立てるなど、法人税法で定める一定の条件を満たすことで国税庁長官に承認される。事業主が負担する掛金は全額損金として扱われるなど、税制上の優遇措置

がある。2002（平成14）年度以降、新たな適格退職年金の設立は認められず、既存のプランは2011（平成23）年度末で廃止された。

### 特定疾病

介護保険における第2号被保険者が、要介護・要支援の認定を受けられるのは、その状態となった原因が政令で定める16の特定疾病による場合に限られる。16の中にはがん、関節リウマチ、筋萎縮性側索硬化症などが含まれる。

### 特別支給金

労働者災害補償保険における各給付の特別支給金は被災労働者等援護事業として支給されるものであるが、その者が受ける保険給付に付加して支給されるために、保険給付に準じる性格をもっている。

### 特別支給の老齢厚生年金

老齢厚生年金の支給は原則65歳からであるが、厚生年金への加入期間が1年以上あり、老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていれば、経過措置として、60歳から64歳までの老齢厚生年金が特別に支給され、これを特別支給の老齢厚生年金と呼んでいる。年金額は、定額部分と報酬比例部分で計算されるが、60歳から64歳までの間の定額部分の支給は2012（平成24）年度まで、報酬比例部分の支給は2024（平成36）年度までとなっている。

### 特別児童扶養手当

この手当は、精神または身体に障害を有する児童について手当を支給することにより、これらの児童の福祉の増進を図ることを目的として、20歳未満で精神または身体に中程度以上の障害を有する児童を家庭で監護、養育している父母またはその他の者を対象とする。

### 特別障害給付金

国民年金制度の発展過程において生じた特別な事情に配慮して、障害基礎年金等を受給していない障害者に対する特別な福祉的措置として2005（平成17）年度に制定された。現在、障害基礎年金1、2級相当の障害に該当する者として認定を受けた者が対象となっている。



---

## 「難民の地位に関する条約」「難民の地位に関する議定書」

自国民と同一待遇を与えるという「難民の地位に関する条約」(1951年)と「難民の地位に関する議定書」(1967年)について、日本は1981年に批准し翌年に発効した。そのため、締約国の責務として社会保障関係法令から国籍要件を撤廃するなどの整備をした。

---

## 二次健康診断等給付

事業主が実施する労働安全衛生法に基づく定期健康診断等において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について、異常の所見があると診断されたときに行うものであり、二次健康診断と特定保健指導がその給付内容となる。

---

## 日本年金機構

2010(平成22)年1月に設立された非公務員型の年金公法人。この機構の創設により社会保険庁が廃止され、厚生労働大臣が公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担う一方で、その委任・委託を受けて、厚生労働省の直接的な監督の下で、日本年金機構が一連の運営業務を担う。

---

## 入院時食事療養費

入院時の食事については、厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額から、被保険者が負担することとなる標準負担額を控除した額を現物給付する。一般には1食につき標準負担額360円となっている。

---

## 入院時生活療養費

65歳以上の被保険者・被扶養者が療養の給付とあわせて受けた療養病床入院時の食事・居住費については、患者が定額の生活療養標準負担額を支払い、残りは健康保険から入院時食事療養費として現物給付される。

---

## ニュージーランド社会保障法

[Social Security Act, 1938]

1938年に成立したこの法律は、所得保障制度と医療保障制度を普遍的に総合化させたものであった。

その総合性は、当時としては画期的な立法であり、同法によって確立された包括的社会保障制度は、イギリスのベヴァリッジ報告のモデルとなっただけでなく、ILOの社会保障概念の内実にも大きな影響を与えた。

---

## 任意継続被保険者【健康保険】

被保険者であった者が退職などにより被保険者の資格を喪失した後も、引き続きその資格の喪失時の保険者の被保険者とする制度のこと。再就職して被保険者となったときのほか、任意継続被保険者となった日から2年を経過したとき、保険料を納付期までに納付しなかったときにその資格を喪失する。

---

## ノーロス・ノープロフィット原則

[no loss, no profit]

保険経営において、原則的に損失も利益も発生させない考え方。具体的には、営利を目的としない自動車損害賠償責任保険の保険料率を決める際の基準の考え方を表したものの。

---

## ビスマルク

[Bismarck-Schönhausen, Otto Eduard Leopold von 1815-1898]

世界最初の社会保険制度(1883年疾病保険法、1884年災害保険法、1889年養老及び廃疾保険法)が制定された際のドイツの宰相。当時、社会主義運動を厳しく弾圧していたために、「鉛と鞭」の政策とも呼ばれた。

---

## 被用者年金の一元化

2015(平成27)年10月より、2階部分の年金が厚生年金に統一された。これにより、従来の厚生年金保険の被保険者は「第1号厚生年金被保険者」、国家公務員共済組合の組合員は「第2号厚生年金被保険者」、地方公務員共済組合の組合員は「第3号厚生年金被保険者」、私立学校教職員共済制度の加入者は「第4号厚生年金被保険者」という種別となった。

---

## 標準賞与額

被保険者期間中において、実際に支給された賞与額から千円未満を切り捨てた額が標準賞与額となり、

賞与が支給される月ごとに決定される。標準賞与額の上限は、健康保険は年間累計額 573 万円（毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの累計額）となり、厚生年金保険については支給 1 回につき 150 万円となる。

### 賦課方式

将来の給付に必要な費用を事前積み立てせず、短期間で収支の均衡を図る財政方式である。公的年金制度では、必要な財源を後代の負担に求めるという仕組み、いわゆる「世代間扶養」を社会全体で行う仕組みをとっている。

### ベヴァリッジ報告

イギリスで、1942 年にベヴァリッジ (Beveridge, W. H.) を委員長として議会に提出された「社会保険および関連サービス」のこと。均一給付・均一拠出の原則、最低生活を保障するナショナル・ミニマムの原則、全国民を対象とする一般性の原則を提唱した。

### ベーシック・インカム

[basic income]

定まった定義はないが、基礎所得（保障）と訳す場合が多い。労働上の地位、雇用の記録、労働意欲、婚姻上の地位とは関係なく、政府が国民一人ひとりに、無条件に人間として尊厳ある生活を送るための最低生活費を保障する制度をいう。

### 報酬

健康保険・厚生年金保険という報酬の範囲は、通貨・現物を問わず、被保険者が労働の対償として受けるすべてのものをいう。したがって、給料のほか、超勤手当、家族手当、通勤手当なども労働の対償であれば報酬となる。ただし、大入袋等臨時に支給されるものや各種祝金等の労働の対償とならないものは報酬の対象とはならない。

### 法定給付／付加給付

医療保険において、保険給付の支給を受ける条件、金額等は法律で決められている（法定給付）が、組合管掌健康保険では、個々の組合の実情に応じてプラスアルファの給付を法定給付とあわせて「付加給

付」として支給できる。

### 保険外併用療養費

評価療養（先進医療など）、選定療養（予約診療・時間外診療など）については、その基礎部分は保険外併用療養費として保険給付され、評価療養・選定療養についての特別料金を患者が自費負担する。なお、2016（平成 28）年度から、困難な病気と闘う患者が未承認の新薬や医療機器による治療を望んだ場合、患者の申し出によって保険外の診療との併用ができる「患者申出療養」が新たな保険外併用療養費の仕組みとして創設された。

### 保険料水準固定方式

2004（平成 16）年年金制度改正において、最終的な保険料（率）の水準を法律で定め、その負担の範囲内で給付を行うことを基本に、少子化等の社会経済情勢の変動に応じて給付水準が自動的に調整される仕組みを年金制度に組み込んだ。これを保険料水準固定方式と呼ぶ。

### 保守主義的福祉レジーム

ドイツやフランスなどの大陸ヨーロッパの国が該当する。社会保険が発展しているため、市場に依存しなくても所得保障がなされる。しかし、社会保険は職業上の地位によって分立しているため、保障には格差が生じる。また、拠出額によって将来の給付額が変化するため、現役時代に豊かだった者は、退職後（老後）も豊かになる。つまり、現役時代の不平等が退職後に再生産される。

### 埋葬料（埋葬費）

被保険者本人が死亡したときは、加入している医療保険制度から 5 万円が支給される（埋葬料）。家族以外の人で埋葬を行ったときはこの範囲内で実費が支給される（埋葬費）。また、被扶養者が死亡したときには 5 万円が支給される（家族埋葬料）。

### マクロ経済スライド

年金額は通常の場合、賃金や物価の伸びに応じて増えるが、年金額の調整を行っている期間は、年金を支える労働力の減少や平均余命の伸びを年金額の改定に反映させ、その分だけ年金額の伸びを賃金や物

価の伸びよりも抑えることとする。この仕組みをマクロ経済スライドという。2015（平成 27）年度に初めて発動された。

### マーシャル

〔Marshall, Thomas Humphrey 1893-1981〕

イギリスの社会政策研究者。「市民資格と社会的階級」（1963 年）の論文の中で、市民資格を公民権、政治権、社会権に分類し、「20 世紀に市民資格の地位に社会権を組み入れたことは、社会的不平等の全パターンを修正する試みであった」と述べている。

### ミュルダール

〔Myrdal, Karl Gunnar 1898-1987〕

スウェーデンの経済学者。『福祉国家を超えて』（1960）などで、福祉国家とナショナリズムとの結びつきを指摘した。さらに福祉国家の国民主義的限界を指摘し、国際協力と相互調整による福祉世界の建設の必要性を述べた。

### 無過失責任

労働者の業務上の災害については、事業主に故意・過失がなくても、事業主が労働基準法に基づく災害補償の責任を負っているという理念のこと。

### メディケア

〔Medicare〕

アメリカの社会保障法に基づいて 1965 年から実施されている限定的な公的医療保障制度のこと。65 歳以上の高齢者、障害年金受給者および慢性腎臓病患者を対象とするもので、連邦政府によって運営されている。

### メディケイド

〔Medicaid〕

アメリカの社会保障法に基づいて 1965 年に施行された社会保障制度の 1 つで、低所得者に対して医療扶助を行う公的医療保障制度である。連邦政府が定めた資格要件等の枠組みに基づいて各州で運営される。

### メリット制

労働者災害補償保険においては、事業主の災害防止

努力の促進を図るとともに保険料負担の公平を図るために、一定規模以上の事業については個別事業における災害率に応じ、労働災害保険料率または保険料額を一定の範囲内で増減させるメリット制が採用されている。

### 要介護認定

市町村が行う、介護保険サービス利用対象となる要介護（要支援）状態かどうかの判定作業。申請、訪問調査、判定（コンピュータによる一次判定の後、主治医の意見書をもとに介護認定審査会が行う）、認定、通知の流れで行われる。

### 養老保険

死亡保険と生存保険を組み合わせたもの。保険期間内に死亡した場合には死亡保険金が支払われ、保険期間満了期まで生存した場合には満期保険金が支払われる。

### ラウントリー

〔Rowntree, Benjamin Seebohm 1871-1954〕

イギリスの研究者、実業家。業績の中でも 1899 年実施のヨーク調査は『貧困—都市生活の一研究』（1901 年刊行）としてまとめられ、貧困の科学的研究として極めて著名である。ブース（Booth, C.）の調査研究の成果とともに「貧困の発見」と呼ばれている。

### ラロック

〔Laroque, Pierre 1907-1997〕

社会保障計画の構想は第 2 次世界大戦後、世界的に具現化し、フランスでは 1945 年にラロックによる社会保障プランが発表された。「当事者拠出と当事者管理」を原則とするフランスの社会保険方式を基礎として全国民を対象とした社会保障の構築を目指した。

### 療養の給付

健康保険を扱う病院・診療所に被保険者証を提示して、必要な医療を受ける。処方箋が発行されたときは、保険薬局で調剤してもらう。医療費の 7 割が給付され、3 割は自己負担となる（被保険者本人）。

---

## 療養（補償）給付

業務上の傷病を治療する場合に支給されるもので、被災労働者が労災病院、労災指定病院等で療養する場合に行う医療の現物給付である「療養の給付」と、被災労働者が指定病院等以外の病院で療養した場合に要した費用を償還する現金給付である「療養の費用の支給」の2種類がある。なお、( )内は業務災害の場合の給付名称。

---

## ルーズベルト

[Roosevelt, Franklin Delano 1882-1945]

1929年以降の大恐慌の時期に、第32代アメリカ合衆国大統領に就任（1933年）。3つのR「recovery, reform, relief」をスローガンにニューディール政策を推進し、その一環として社会保障法を制定（1935年）した。

---

## 老人保健制度

老人保健法による老人保健制度は、1982（昭和57）年に制定、翌年実施された。老人医療費については各医療保険の保険者・国・地方公共団体の共同負担として、患者の自己負担を導入するとともに、総合的な保健医療対策を推進することとなった。2008（平成20）年度には老人医療は「高齢者の医療の確保に関する法律」へ、保健事業の多くは「健康増進法」へ移行し、老人保健制度は廃止された。

---

## 労働基準監督署

労働者災害補償保険の実施機関としては、都道府県労働局が適用と保険料徴収事務を取り扱い、全国に設置されている労働基準監督署などが給付に関する事務を取り扱っている。

---

## 労働者災害補償保険における保険給付と損害賠償との調整

労働災害の被災労働者またはその遺族は、労災補償ないし労災保険給付を請求できると同時に、使用者または第三者に対しては損害賠償請求を行うことも可能である。とはいえ、被災労働者等の損害を二重に回復することにならないように、労災補償・労災保険給付と損害賠償との間で一定の調整が行われている。たとえば、使用者または第三者は被災者に対

し労災保険を超える損害を賠償する義務が、被災労働者は損害賠償を請求する権利が発生するのである。

---

## 労働者災害補償保険の適用

原則として農林水産業の事業の一部が暫定的に任意適用事業となっている以外、労働者を1人以上雇用するすべての事業に適用（パートタイマー、アルバイトを含む）される。ただし、大工・左官などの一人親方や中小事業主等は、申請によって特別加入ができる。国家公務員、地方公務員は適用除外となっている。なお、未加入のまま労働災害が起った場合でも、治療等にかかる給付が労働者には支給される。

---

## 労働者災害補償保険法

業務上の事由や通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡などに対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者とその遺族の援護、労働者の安全および衛生の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的としている。

---

## 労働者年金保険法

1941（昭和16）年に制定された労働者年金保険法は、男子工場労働者を対象としていたが、1944（昭和19）年の改正で、職員と女子に適用を拡大し、名称も厚生年金保険法と改められた。

---

## 老齢基礎年金

原則として、25年以上の受給資格期間（保険料納付済期間と保険料免除期間のほか、合算対象期間〔カラ期間を含める〕）を満たした者が、65歳になったときに支給される。ただし、繰上げ・繰下げ支給もある。なお、2015年10月から受給資格期間を25年から10年に短縮する予定である。

---

## 老齢基礎年金の繰上げ支給・繰下げ支給

老齢基礎年金の支給は、原則として65歳からであるが、本人が希望すれば60～64歳、あるいは66歳以降でも受けることができる。前者を繰上げ支給、後者を繰下げ支給という。年金額は、受け始める年齢に応じて本来の老齢基礎年金額が一定の率

で、繰り上げた場合には減額され、繰下げた場合には増額される。そして、その額がそれぞれ一生続く。

---

#### ろうれいこうせいねんきん 老齢厚生年金

厚生年金保険の被保険者期間（1ヵ月以上）がある者で、老齢基礎年金の受給資格を満たした者に対し、原則として65歳から老齢基礎年金に上乗せして支給される。現在のスライド調整は、新規裁定者だけでなく、既裁定者も対象となる。

---

#### ろうれいこうせいねんきん くりさき しきう 老齢厚生年金の繰下げ支給

2007（平成19）年度から、本来65歳から支給される老齢厚生年金を66歳前に裁定請求していない場

合、66歳以降希望する時期から増額された老齢厚生年金を受給することができる。65歳に達した時に受給権を得ていない人は、受給権を取得した日から1年経過前に裁定請求をしていないときに繰下げの申し出をすることができる。

---

#### ワーク・ライフ・バランス

〔work-life balance〕

「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感をもちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。

## 社 会 保 障

問題 49 「国立社会保障・人口問題研究所の人口推計」に関する次の記述のうち、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 2020年から2045年にかけて、0～14歳人口は増加する。
- 2 2020年から2045年にかけて、高齢化率は上昇する。
- 3 2020年から2045年にかけて、15～64歳人口は増加する。
- 4 65歳以上人口は、2045年には5,000万人を超えている。
- 5 2020年から2045年にかけて、総人口は半減する。

(注) 「国立社会保障・人口問題研究所の人口推計」とは、「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位(死亡中位)の仮定の場合を指す。

問題 50 出産・育児に係る社会保障の給付等に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 「産前産後期間」の間は、国民年金保険料を納付することを要しない。
- 2 出産育児一時金は、産前産後休業中の所得保障のために支給される。
- 3 育児休業給付金は、最長で子が3歳に達するまで支給される。
- 4 児童手当の費用は、国と地方自治体が折半して負担する。
- 5 児童扶養手当の月額額は、第1子の額よりも、第2子以降の加算額の方が高い。

(注) 「産前産後期間」とは、国民年金の第1号被保険者の出産予定日又は出産日が属する月の前月から4か月間(多胎妊娠の場合は、出産予定日又は出産日が属する月の3月前から6か月間)を指す。

問題 51 社会保険の負担に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 国民年金の第1号被保険者の月々の保険料は、その月の収入に応じて決まる。
- 2 介護保険の保険料は、都道府県ごとに決められる。
- 3 後期高齢者医療の保険料は、全国一律である。
- 4 障害基礎年金を受給しているときは、国民年金保険料を納付することを要しない。
- 5 国民健康保険の保険料は、世帯所得にかかわらず、定額である。

問題 52 事例を読んで、Hさんに支給される社会保障給付として、最も適切なものを1つ選びなさい。

〔事例〕

Hさん(45歳)は、妻と中学生の子との3人家族だったが、先日、妻が業務上の事故によって死亡した。Hさんは、数年前に、持病のためそれまで勤めていた会社を退職し、それ以来、無職、無収入のまま民間企業で働く妻の健康保険の被扶養者になっていた。

- 1 国民年金法に基づく死亡一時金
- 2 厚生年金保険法に基づく遺族厚生年金
- 3 国民年金法に基づく遺族基礎年金
- 4 健康保険法に基づく埋葬料
- 5 労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金

問題 53 労働保険に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 労働者災害補償保険の療養補償給付を受ける場合、自己負担は原則1割である。
- 2 労働者災害補償保険は、政府が管掌する。
- 3 日雇労働者は、雇用保険の適用除外とされている。
- 4 雇用保険の失業等給付の保険料は、その全額を事業主が負担する。
- 5 教育訓練給付は、雇用保険の被保険者ではなくなった者には支給されない。

問題 54 事例を読んで、障害者の所得保障制度に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

〔事例〕

Jさんは、以前休日にオートバイを運転して行楽に出かける途中、誤ってガードレールに衝突する自損事故を起こし、それが原因で、その時から障害基礎年金の1級相当の障害者となった。現在は30歳で、自宅で電動車いすを利用して暮らしている。

- 1 Jさんの障害の原因となった事故が17歳の時のものである場合は、20歳以降に障害基礎年金を受給できるが、Jさんの所得によっては、その一部又は全部が停止される可能性がある。
- 2 Jさんの障害の原因となった事故が25歳の時のものであった場合は、年金制度への加入歴が定められた期間に満たないので、障害基礎年金を受給できない。
- 3 Jさんの障害の原因となった事故が雇用労働者であった時のものである場合は、労働者災害補償保険の障害補償給付を受けられる。
- 4 Jさんに未成年の子がある場合は、Jさんは特別障害者手当を受給できる。
- 5 Jさんが障害の原因となった事故を起こした時に、健康保険の被保険者であった場合は、給与の全額に相当する傷病手当金を継続して受給することができる。



問題 55 老齢基礎年金に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 老齢基礎年金は、受給者の選択により55歳から繰り上げ受給をすることができる。
- 2 老齢基礎年金は、保険料納付済期間が25年以上なければ、受給することができない。
- 3 老齢基礎年金と老齢厚生年金は、どちらか一方しか受給することができない。
- 4 老齢基礎年金は、支給開始時に決められた額が死亡時まで変わらずに支給される。
- 5 老齢基礎年金の年金額の算定には、保険料免除を受けた期間の月数が反映される。