

社会保険制度には、以降に記載する**労災保険と雇用保険**（この2つを併せて「労働保険」と呼びます）、**健康保険と厚生年金保険**（この2つを併せて「社会保険」と呼びます）があります。

※通常、厚生年金と健康保険はセットで加入します。

Q

8. 仕事でケガをしたときは？



A

労働者が仕事または通勤が原因で負傷したり病気になった場合、労災保険による給付を受けられます。

[労災保険]

労災保険は、労働者すべてが保険対象者です。また、保険料全額が事業主の負担となっており、賃金から引かれることはありません。

■ 労災保険の給付内容

被害の状況	給付の内容
ケガや病気になり、治療を受ける場合	労災保険の指定病院にかかれば、治療費は、原則無料 非指定病院の場合、立替分を給付
ケガや病気の治療により、仕事を休み賃金を受けられない場合	休業4日目から、給付基礎日額の8割を給付（特別支給金の2割を含む）
ケガや病気の療養開始後、1年6か月経って完治せず、その傷病が重い場合	傷病の程度(1級～3級)に応じて、1年につき給付基礎日額の313～245日分の傷病(補償)年金を給付
ケガや病気は治ったが、障害が残った場合	障害の程度に応じて、障害(補償)年金(1級～7級) また障害(補償)一時金(8級～14級)を給付
障害(補償)年金または傷病(補償)年金受給者のうち一定の要件を満たした者で、現に介護を受けている場合	常時介護、随時介護の別、介護費用の支出の有無に応じて一定範囲の額を介護(補償)給付
死亡した場合	遺族に対し、遺族(補償)年金、または遺族(補償)一時金を給付 葬祭を行った者に葬祭料(葬祭給付)の給付

Q

9. 仕事をやめて失業しているときは？



A

失業などの場合には雇用保険による失業等給付を受けられます。

〔雇用保険〕

労働者が失業した場合などに給付される保険で、事業主は一人でも雇用していれば原則として必ず加入しなければなりません。保険料は、事業の種類と賃金額に応じて決められた金額を、労働者と事業主が一定の割合で負担します。

失業給付を受けるための手続き

失業給付を受けるには再就職の意思と能力があることが前提条件です。その意思と能力がある人は、公共職業安定所（ハローワーク）で求職の申し込みをして、離職後に前の職場から渡された離職票を提出する必要があります。

■失業給付のうち基本手当の受給資格

離職の日以前2年間に被保険者期間が12か月以上（離職理由により1年間に6か月以上）あること（この場合の1か月とは、離職日の翌日からさかのぼって1か月を区切った期間をいい、その1か月間に働いた日が11日以上ある月をいいます。）

■失業給付の受給期間

失業給付を受給できる期間は、仕事を辞めた日の翌日から原則として1年以内の間で、勤務年数や年齢、退職理由をもとに算定された所定の日数分の給付を受けることができます。そのため、公共職業安定所での手続きが遅くなると給付日数が少なくなる場合がありますので注意してください。

Q

10. 病院にかかるときはどうするの？



A

医療機関で健康保険証を提出し、診察を受け、その後会計で医療費を精算します。（小学校入学以後70歳未満の方の医療費は3割の負担額を支払います。）

〔健康保険〕

労働者やその家族が仕事以外で病気やケガ、出産、死亡した場合に必要な給付を行い、健康の維持と生活の安定を図る制度です。

すべての法人の事業所及び常時5人以上の従業員が働いている個人事業所（5人以上の個人事業所であっても、サービス業の一部や農業・漁業などは除かれます。）は必ず加入しなくてははいけません。また、強制適用事業所ではないサービス業等の個人事業所でも、事業主が被保険者となるべき者の半数以上の同意を得て申請し、日本年金機構などの認可を受ければ加入できます。

保険料は、賃金に応じて労働者（この場合、被保険者と呼ばれます）と事業主でそれぞれ半額ずつ負担します。

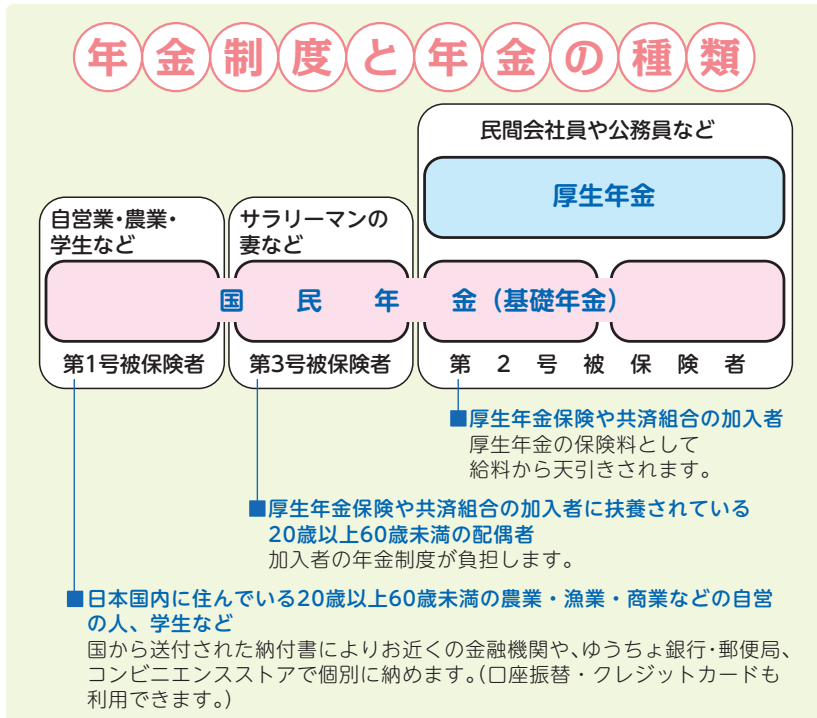


Q 11. 公的年金制度とは？

A 国が運営する年金のことで、主に国民年金と厚生年金があります。「老齢」「障害」「死亡」の3つのリスクに備えて、いざというときに生活を支えます。

公的年金制度は、現役で働く世代から高齢者の年金を負担するという「世代と世代の支えあい」を基本としています。このため、日本国内在住の全ての20歳以上60歳未満の人は国民年金（「基礎年金」ともいいます）に加入しなければなりません。

わが国の公的な年金制度は、国民年金をベースにして、その上に厚生年金があります。ただし、公務員などが加入する厚生年金は共済組合が運営を行い、民間企業のサラリーマンが加入する厚生年金は運営組織に違いがあります。



[厚生年金保険]

加入対象となる事業所は健康保険の場合と同じです。また、保険料の負担についても健康保険の場合と同じで、**労働者と事業主とでそれぞれ半額ずつ負担します。**

厚生年金に加入している人は、同時に国民年金（基礎年金）にも加入していることとなります。

[年金の給付の種類と内容]

加入者に給付される年金には、「**老齢年金**」「**障害年金**」「**遺族年金**」の3種類があります。

老齢年金 …65歳以上になったときから受取れます。

障害年金 …病気やケガにより障害が残った場合に受取れます。

遺族年金 …働く家族が亡くなった場合、残った遺族が受取れます。

なぜ年金が必要なの？

もし、公的年金制度がなかった場合の生活はこうなります。

■少子高齢化が進んでいます

子どもの数が少なくなっている反面、平均寿命は延び、家族間だけで高齢の親の生活を支えていくことは困難。

■障害を負って働けなくなったら

病気やケガで障害が残ってしまったら、健康なときのように働けず、収入がなくなります。

■定年後の経済負担が心配

サラリーマンは、定年後は仕事の収入がなくなるため、貯蓄などに頼る老後の生活には限界があります。

■働く家族が亡くなったら

家庭の収入が減ることで、残された家族だけで、今までの生活を維持していくことは困難になります。

だから

社会全体で納めた保険料で、世代間が支えあう仕組みが必要！

Q

12. 「解雇」と「退職」の違いは？



A

「解雇」とは、使用者の意思で労働契約を一方的に終了させて、労働者を辞めさせることをいいます。

「退職」とは、労働者の意思あるいは労働者と使用者の合意に基づき労働契約を終了することをいいます。

[解雇]

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効になります。(労働契約法第16条)

なお、使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません(労働基準法第20条)。

■解雇の種類

普通解雇	疾病やケガで職場復帰が不可能な場合や、業務遂行に必要な職務能力不足で、改善の見込みがないと判断された場合などの解雇。
整理解雇	会社の経営上の理由により、労働者を削減するための解雇。
懲戒解雇	企業運営上の秩序維持のため、重大な規律違反に対して、使用者が労働者を制裁する目的による解雇。

■法律で禁止されている主な解雇時期・理由

- ①業務上のケガや業務上の病気で休んでいる期間、およびその後30日
- ②産前産後休業中の期間、およびその後30日
- ③労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ④労働者が、使用者の法令違反の事実を労働基準監督署などの監督機関に申告したことを理由とする解雇
- ⑤労働組合員であることを理由とする等不当労働行為となる解雇
- ⑥育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇、育児・介護のための短時間勤務等の措置・時間外労働の制限・深夜業の制限、育児のための所定外労働の免除の申出や取得を理由とする解雇
- ⑦性別を理由とすること、女性労働者が婚姻・妊娠・出産し、または産前産後休業を取得したこと等を理由とする解雇

「解雇」と間違えやすい「退職勧奨」

「辞めてくれないか」など、使用者が労働者に退職を勧めることを退職勧奨といいます。このような場合には、その発言の真意が退職勧奨なのか、解雇通告（予告）なのか確認する必要があります。もし、退職勧奨であれば、応じるか否かは労働者の自由な判断ですので、辞める意思がなければ応じる必要はありません。対応に困ったときは、その場で答えを出さずに、職場の同僚や労働組合、行政機関などに相談しましょう。

[退職]

労働者には、原則として退職の自由があります。期間の定めのある労働契約の場合は別にして、正社員のように期間の定めのない労働契約の場合は、労働者はいつでも労働契約の解約を申し入れることができ、就業規則等に特定の定めがない場合は、解約の申し入れをして、原則として2週間経過したときに退職が成立することになります（民法第627条第1項）。ただし、話し合いにより使用者が同意すれば、すぐに退職することができます。

なお、期間の定めがある労働契約の場合に期間の途中で辞めるときは、事情によっては使用者から損害賠償を求められることもあります。

※ただし、1年を超える雇用期間の定めのある労働契約の場合、その労働契約の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職できます。

■退職の種類

任意退職	労働者の意思に基づくもの（自己都合退職）
合意退職	労働者と使用者の合意に基づくもの
その他の退職	労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

退職・解雇時の社会保険の手続き

健康保険や厚生年金保険に加入していた場合、被保険者の資格を喪失しますので、健康保険証を返還するとともに、年金手帳を預けている場合は受け取りましょう。

すぐに就職し、次の会社の健康保険や厚生年金に加入できない場合は、健康保険の任意加入の手続きをしたり、国民健康保険や国民年金に加入するなどの手続きが必要です。

「退職したい」と悩んだときは

「会社を辞めたい」と思うときは、どんなときですか？

就職して数カ月すると、誰でも一度や二度は「会社を辞めたい」という気持ちになるものです。

- 仕事が自分の思っていた内容と違っていた。
- 仕事で失敗した。
- 気の合う仲間がない。

人によって理由は様々ですが、「会社を辞めたい」と思ったら、その気持ちばかりが募って、自分の周囲を正しく見極められない状態になります。

「転職」すれば解決できますか？

「仕事や職場が自分に合わない」といってすぐに転職しても、みなさんのように入社早々の人はまだ社会経験も少なく、職場を変えてもまた同じ理由で「転職したい」という気持ちになるかもしれません。

- 次の会社で成功するためには、それなりの準備と職業経験が必要です。
- 職業経験が未熟なうちに転職を繰り返すことは、長い人生を働いていく上で決してプラスにはなりません。

自分を見つめ直すことが大切です

周囲に流されず、自分の将来の夢や目標が何なのか、もう一度よく考えてみましょう。

- 目標達成のために、今すべきことは何でしょう。
- 仕事の失敗を反省することで、成長し、職業経験を豊かにします。

家族や職場の上司など、多くの人生経験者の意見に耳を傾けることは、自分にとって必ずプラスになります。

Q

13. 出産前後の休業はどれくらいもらえるの？



A

労働基準法で出産予定日の6週間前から休みをとることが認められています。出産後は出産日の翌日から8週間まで産後休業を取る権利が認められています（労働基準法第65条）。

〔産前・産後休業〕

労働基準法では、使用者は女性の請求により、出産予定日の6週間前から産前休業を取らせなければなりません。双子など多胎妊娠の場合は14週間前から産前休業を取らせなければなりません。

使用者は、出産後の請求の有無にかかわらず8週間休ませなければなりません（強制的な休業）。ただし、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合、医師が支障のないと認める業務に就かせることは差し支えありません。

〔育児休業〕

育児・介護休業法では1歳に満たない子を養育する労働者（日々雇い入れられる者等を除く）は、事業主に申し出ることによって育児休業を取ることが認められています。

また、子が1歳を超えても保育所等に入れられないなど休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで延長して育児休業を取ることができます。

さらに、子が1歳6か月を超えても保育所等に入れられないなど休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまで再延長して育児休業を取ることができます。

お父さんも育児休業

- 1 母親が専業主婦や育児休業中である場合でも、父親は育児休業を取ることができます。
- 2 両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）、一定の要件を満たせば1歳2か月まで取ることができます。（1人あたりの取得上限は1年間）
- 3 子の出生後8週間以内に育児休業を取った場合は、いったん復職した後もう一度育児休業を取ることができます。



■妊娠・出産に関する保護と育児のための制度

●は事業主の義務
○は事業主の努力義務

子ども	女性	男性	
妊 娠	●		生理休暇
	●		保健指導・健康診査に必要な時間の確保
	●		医師等の指導事項を守るための措置
	●		就業制限（坑内労働の禁止・危険有害業務の就業制限）
	●		軽易な業務への転換
	●		時間外・休日労働、深夜業等の制限
出 産	●		産前休業（6週間※多胎妊娠の場合は14週間）
	●		産後休業（8週間）
	●	●	育児休業
	●		保健指導・健康診査に必要な時間の確保
	●		医師等の指導事項を守るための措置（作業の制限・勤務時間の短縮等）
	●		育児時間（1日2回それぞれ少なくとも30分）
1歳の誕生日	●		就業制限（坑内労働の禁止・危険有害業務の就業制限）
	●	●	所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限（労働基準法および育児・介護休業法による制限があります）
	●	●	所定労働時間の短縮措置等（短時間勤務制度・所定外労働の免除）
	●	●	子の看護休暇制度
	●	●	育児休業（パパ・ママ育休プラス1歳2か月まで、保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで延長・2歳まで再延長できます）
	●	●	所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限
3歳の誕生日	●	●	所定労働時間の短縮措置等（短時間勤務制度・所定外労働の免除）
	●	●	子の看護休暇制度
	●	●	所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限
	○	○	育休に関する制度・所定外労働免除・所定労働時間短縮措置・始業時刻変更の措置
小学校入学まで	●	●	子の看護休暇制度

※制度の適用にあたっては、請求が必要なものや、対象外となる場合があります。

Q

14. 職場での健康管理は？



A

事業者は、労働者に対して、1年以内に一回、定期健康診断を実施しなければなりません。また、労働者を有害な業務に就かせる場合には、6月以内に1回特殊健康診断を実施しなければなりません（労働安全衛生法第66条）。

事業者は、健康診断の結果に基づいて、労働者の健康確保に必要な措置を講じる必要があります（労働安全衛生法第66条の5）。

Q

15. 職場の悩みごとや労働相談は？



A

労働問題や、職場での人間関係のトラブルや悩み事などについては、それぞれの労働相談窓口で相談に対応しています。

〔働くことで悩んだときは〕

「滋賀県労働相談所」または、滋賀労働局や労働基準監督署内の「総合労働相談コーナー」で解雇・配置転換・雇止めなどの労働条件に関する相談や、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する相談など、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受けています。

(→困った時の相談窓口 p37参照)

〔労使関係でのトラブルは〕

「滋賀県労働委員会」では、中立・公正な立場で、労使では解決が困難となった紛争について、委員による相談や個別あっせんを実施しています。

また、労働組合からの申出で不当労働行為の審査や労働争議の調整（集団あっせん）も行っています。

(→困った時の相談窓口 p37参照)

の
セ
ク
シ
ャ
ル
ハ
ラ
ス
ム
エ
ン
ト

〔対 価 型〕 職務上の地位を利用した食事の誘いや、性的な関係の強要などを労働者が拒否した場合に減給、降格や配置転換など不利益な取扱いをするもの。

〔環 境 型〕 ヌードカレンダー、水着ポスターの掲示や、性的な冗談、容姿、身体についての会話などにより、労働者が苦痛に感じて業務を行えない程度に就業環境が害されるもの。

男女雇用機会均等法では、事業主に、職場でのセクシュアルハラスメント防止対策として、次の措置を講ずることを義務づけています。



- ①セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を定め、労働者に周知・啓発すること
- ②相談窓口を定め、相談に応じ適切に対処するために必要な体制を整備すること
- ③事後の迅速かつ適正な対応
- ④相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置や、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止について定め、労働者に周知・啓発すること