

はしがき

社会保障ほど最近話題になる言葉はないかもしれません。しかし「社会保障法」となると「よくわからない」。そんな人が多いのではないのでしょうか。

社会保障法の基本理念は憲法 25 条の生存権にあります。「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」という憲法 25 条の文言や、生存権についての最高裁判所の見解が示された朝日訴訟を、みなさんも一度は耳にしたことがあるでしょう。医療や介護、障害者福祉はみなさんの身近でも行われているでしょうし、保育所の待機児童の問題や年金制度について関心をもっている人もいないのでしょうか。社会保障法の勉強を始める前から、社会保障法を「知っている」人は、実は割と多いはずですよ。

しかし、社会保障法を「よくわかる」ようになるまでには、壁にぶつかるかもしれません。たとえば、社会保障法制度を「わかって」いても、その根拠となる法律の規定を上手に探せないこともあります。また、社会保障法関連の法律の中には読みづらいものもありますし、逆にすっきりと読みやすい法律はたいてい、具体的内容を省令や通達に委ねていて、法律を読むだけでは「よくわからない」ことも少なくありません。

次に、社会保障法関連の法律を「わかる」だけでは不十分であることにも気づくでしょう。まず、民法の基礎知識が必要です。社会保障法では家族が問題になることがしばしばありますが、そのときには民法の家族法の規定を参照することになります。介護を受けるときには介護サービス契約を締結しますが、そうすると契約法の知識も必要です。介護や保育の現場で事故がおきれば不法行為が問題になることもあります。成年後見の問題も重要なテーマです。さらに労災保険や雇用保険を学ぶ際には、労働法の基礎知識が必要です。社会保障給付の大半は行政による処分に基づくものですから、行政法も理解しなくてはなりません。いうまでもなく憲法の学習も社会保障法を学ぶ上で重要です。

さて、社会保障法の各制度は、その基本理念が憲法 25 条に求められる点で共通

しますが、目的や対象、給付の性格は制度ごとにより異なります。たとえば、最低限度の生活を営めない者に支給される生活保護給付と、所定の保険料を納めた者に対して支給される社会保険の老齢年金とでは、法的性格が大きく異なります。社会保障法を「よくわかる」ためには、それぞれの制度の特徴や法的意味をきちんと理解しなくてはなりません。

本書では、4人の学生（2人の大学院生と2人の学部生）が香里先生とゼミの内外で話をしながら、社会保障法を学んでいきます。会話調のわかりやすい文章でありながら、実務的な論点もできる限り盛り込むよう心を配りました。学部生だけでなく、大学院生、法科大学院生、弁護士・社会保険労務士・社会福祉士・介護職員などの実務家、社会保険・社会福祉行政に携わっている公務員や団体職員、さらには社会保障法に関心をもっているすべての方々にも読んでもらえるものになっていると思います。みなさんも4人の学生とともに、社会保障法の壁を乗り越えて「よくわかる」ようになってほしい。そして、本書をもとにして、正確な議論ができるようになってほしい。これが私たち執筆者の願いです。

本書の企画・執筆・刊行に際しては、有斐閣書籍編集第一部の一村大輔氏、奥山裕美氏（現六法編集部）に、たいへんお世話になりました。とくに奥山氏には、社会保障法を「よくわかる」ものにするために、そして香里先生と4人の学生が多重人格者になってしまわないために、本当に多数の有益なコメントとご指摘をそれぞれの章にいただきました。本当は執筆者の1人として名前をあげる必要があるかもしれないと思うほどです。心より厚く御礼申し上げます。

2015年1月

西村健一郎
水島郁子
稲森公嘉
倉田賀世
津田小百合
福島豪

執筆者紹介 (執筆順)

*は編者

*稲森公嘉 (いなもり・きみよし)

第1章・第8章担当

京都大学大学院法学研究科教授

*西村健一郎 (にしむら・けんいちろう)

第2章・第5章担当

同志社大学大学院司法研究科教授

津田小百合 (つだ・さゆり)

第3章担当

北九州市立大学法学部准教授

福島 豪 (ふくしま・ごう)

第4章担当

関西大学法学部准教授

*水島郁子 (みずしま・いくこ)

第6章・第9章担当

大阪大学大学院高等司法研究科教授

倉田賀世 (くらた・かよ)

第7章担当

熊本大学法学部准教授

もくじ

第1章 社会保障の世界へ

1-1 社会保障の意義と沿革	1
1-1-1 社会保障の概念	1
1-1-2 社会保障制度の形成・展開	4
1-1-3 社会保障の理念	7
1-2 社会保障の目的と方法	11
1-2-1 社会保障の目的・機能	11
1-2-2 社会保障の方法(1)——社会保険	13
1-2-3 社会保障の方法(2)——社会扶助	15
1-3 社会保障と法	16
1-3-1 社会保障の法源	16
1-3-2 条約	18
1-3-3 社会保障の法主体	20
1-3-4 社会保障の法体系	23

第2章 公的医療保険・高齢者医療

2-1 社会保障における「医療」	27
2-1-1 わが国の医療保障の特徴	27
2-1-2 「国民皆保険」——被用者保険と国民健康保険	28
2-2 健康保険法	30
2-2-1 保険者	30
2-2-2 適用事業所	31
2-2-3 被保険者	33
2-2-4 被扶養者	35
2-2-5 保険給付・概説	36
2-2-6 療養の給付・療養費・家族療養費	37
2-2-7 高額療養費	39
2-2-8 傷病手当金	40

2-2-9	出産手当金等, 女性の出産に関する給付	41
2-2-10	その他の給付	42
2-2-11	健康保険の財源	43
2-3	国民健康保険法	44
2-3-1	沿革・目的	44
2-3-2	保険者	45
2-3-3	被保険者	46
2-3-4	保険給付	47
2-3-5	費用負担	48
2-4	医療供給体制	51
2-4-1	序	51
2-4-2	医療機関	51
2-4-3	医療計画	52
2-4-4	保険医療機関の指定	53
2-4-5	診療報酬の支払と出来高払制	55
2-4-6	社会保険診療報酬支払基金および国民健康保険団体連合会	58
2-4-7	自由診療	60
2-4-8	混合診療	60
2-5	高齢者医療	62
2-5-1	老人保健制度から高齢者医療保険制度へ	62
2-5-2	高齢者医療保険制度	62
2-5-3	前期高齢者に係る財政調整	63
2-6	医療制度改革の課題	64

第3章 介護保険

3-1	介護の社会化と介護保険導入	65
3-1-1	介護の社会問題化	65
3-1-2	社会保険としての介護保険	66
3-2	介護保険の加入関係	69
3-2-1	保険者と被保険者	69
3-2-2	住所地特例と保険者の広域化	71
3-3	介護保険の財源	74
3-3-1	保険料(1)——第1号被保険者の場合	74
3-3-2	保険料(2)——第2号被保険者の場合	77
3-3-3	保険料の減免措置と給付制限	78

3-3-4	公費負担	79
3-4	サービスの利用手続と保険給付	79
3-4-1	要介護認定	80
3-4-2	介護事業者とのサービス利用契約の締結	82
3-4-3	介護サービス提供事業者・施設の指定・監督	85
3-4-4	給付の種類・内容	86
3-4-5	サービス利用の流れと利用者の費用負担	90
3-5	どこへ行くんだ？介護保険（介護保険の将来と課題）	95
3-5-1	介護保険の財政問題	95
3-5-2	障害者福祉領域との統合問題	98
3-5-3	介護を担う人材の育成	99
3-5-4	介護職の早期離職問題と外国人介護職の受入れ	100
3-5-5	介護報酬の引上げ	101

第4章 年金保険

4-1	年金保険の全体像	103
4-1-1	年金保険の意義と体系	103
4-1-2	年金保険の財政方式	105
4-2	年金保険の加入	107
4-2-1	国民年金の加入資格（被保険者）	107
4-2-2	国民年金の加入資格と学生	108
4-2-3	厚生年金の加入資格（被保険者）	109
4-2-4	年金保険の加入手続	110
4-2-5	標準報酬（厚生年金）	111
4-2-6	事業主の届出義務の性格（厚生年金）	112
4-3	年金保険の給付	113
4-3-1	老齢年金	113
4-3-2	年金額の改定（スライド）	115
4-3-3	老齢年金の繰上げ・繰下げ支給	116
4-3-4	特別支給の老齢厚生年金	117
4-3-5	在職老齢年金	119
4-3-6	障害年金	120
4-3-7	障害年金における初診日とは	121
4-3-8	遺族年金	122
4-3-9	遺族年金における配偶者とは	124

4-3-10 離婚時の年金分割 126

4-4 年金受給権とその性格 127

4-4-1 年金受給権の構造 127

4-4-2 未支給年金 129

4-4-3 年金給付の併給調整 130

4-4-4 年金給付の逸失利益性 131

4-5 年金保険の財源 132

4-5-1 年金保険の財源構造 132

4-5-2 国民年金の保険料 134

4-5-3 厚生年金の保険料 136

4-6 企業年金 137

4-6-1 企業年金の意義 137

4-6-2 厚生年金基金 138

4-6-3 確定給付企業年金と企業型確定拠出年金 139

4-6-4 企業年金の受給者減額 140

4-7 年金保険の課題 141

第5章 労災保険

5-1 労災補償とは 144

5-1-1 労災補償制度の意義と沿革 144

5-1-2 わが国の労災補償制度の特徴 145

5-2 労災保険制度 146

5-2-1 労災保険の制度的仕組み 146

5-2-2 労災保険の適用される労働者 147

5-2-3 特別加入制度 148

5-3 労働保険関係 149

5-3-1 労働保険関係の成立と消滅 149

5-3-2 労働保険料 150

5-4 業務災害の認定 151

5-4-1 業務災害とは 151

5-4-2 業務上・外の判断基準 152

5-4-3 業務遂行性の認められる場合の諸類型 153

5-4-4 就業時間外の災害 155

5-4-5 出張中の災害 155

5-4-6 運動競技会等への出場、会社主催の慰安会への参加 156

5-4-7	他人の暴行	157	
5-4-8	天災地変等による災害	157	
5-4-9	原因が不明なケース	158	
5-5	業務上の疾病		158
5-6	通勤災害保護制度		159
5-6-1	通勤災害と労災保険	159	
5-6-2	「通勤による」災害	160	
5-6-3	「通勤」の意義	161	
5-6-4	通勤と就業関連性	162	
5-6-5	住居と就業の場所	162	
5-6-6	合理的な経路・方法	163	
5-6-7	通勤経路の逸脱・中断	163	
5-7	労災保険給付の内容		164
5-7-1	労災保険の給付とその意義	164	
5-7-2	療養補償給付	166	
5-7-3	休業補償給付	166	
5-7-4	障害補償給付	168	
5-7-5	介護補償給付	169	
5-7-6	遺族補償給付	170	
5-7-7	葬祭料	171	
5-7-8	打切補償と傷病補償年金	171	
5-7-9	社会復帰促進等事業	172	
5-7-10	他の社会保険給付との調整	173	
5-8	労災保険給付と損害賠償		174
5-8-1	損害賠償との調整	174	
5-8-2	「第三者災害」	174	
5-8-3	第三者災害と示談	175	
5-8-4	調整の対象になる受給権者の範囲	176	
5-8-5	使用者災害	177	

第6章 雇用保険

6-1	雇用保険制度		179
6-1-1	雇用保険制度の意義と沿革	179	
6-1-2	雇用保険の適用事業	180	
6-1-3	保険者と被保険者	181	

6-2	雇用保険給付	182
6-2-1	基本手当	182
6-2-2	基本手当以外の求職者給付	184
6-2-3	就職促進給付	186
6-2-4	教育訓練給付	187
6-2-5	高年齢雇用継続給付	188
6-2-6	育児・介護休業給付	190
6-3	失業と基本手当	192
6-3-1	失業	192
6-3-2	失業時の手続	194
6-3-3	受給期間	195
6-3-4	給付制限	196
6-4	雇用安定事業等	197
6-4-1	雇用安定事業等の仕組み	197
6-4-2	雇用調整助成金	198
6-4-3	就職支援法事業（求職者支援制度）	199
6-5	雇用保険制度の将来像	200

第7章 社会福祉

7-1	社会福祉とは	202
7-1-1	社会福祉法	202
7-1-2	社会福祉法制の展開	203
7-1-3	措置制度の見直し	204
7-1-4	社会福祉サービスの利用関係と実現過程	206
7-1-5	社会福祉サービスの供給体制	209
7-1-6	利用者の権利擁護	211
7-2	児童・母子福祉とひとり親支援	213
7-2-1	保育サービスの類型	213
7-2-2	保育サービスの利用	216
7-2-3	子ども手当と児童手当	221
7-2-4	児童手当の財源	223
7-2-5	要保護児童に対する支援	224
7-2-6	ひとり親家庭への支援	226
7-3	障害を持つ人への支援	229
7-3-1	障害者、障害児とは	229

7-3-2	障害者福祉法制の沿革と体系	232	
7-3-3	障害者自立支援法から障害者総合支援法へ	235	
7-3-4	障害者総合支援法に基づく社会福祉サービス	235	
7-4	高齢者福祉		239
7-4-1	老人福祉法に基づく措置	239	
7-4-2	有料老人ホーム	240	

第8章 生活保護

8-1	公的扶助としての生活保護		245
8-1-1	公的扶助の意義と沿革	245	
8-1-2	生活保護制度の現状	246	
8-1-3	外国人と生活保護	250	
8-1-4	生活保護の基本原則と原則	252	
8-2	保護の補足性		254
8-2-1	資産の活用	254	
8-2-2	能力の活用	257	
8-2-3	扶養および他法他施策の優先	259	
8-3	生活保護の給付		260
8-3-1	保護の種類	260	
8-3-2	保護基準	261	
8-3-3	収入認定	263	
8-3-4	世帯単位の原則	264	
8-4	保護の過程		266
8-4-1	保護申請	266	
8-4-2	保護の開始・変更	268	
8-4-3	被保護者の権利・義務	269	
8-4-4	保護の停止・廃止	271	
8-4-5	費用返還	273	
8-4-6	不服申立て	275	
8-5	生活保護の財政		276
8-6	生活保護の課題		277
8-6-1	自立の支援	277	
8-6-2	他制度との関係	279	

第9章 社会保障の権利と財政

9-1	社会保障の権利と義務（社会保障の通則）	282
9-1-1	社会保障受給権の発生	282
9-1-2	社会保障受給権の一身専属性	283
9-1-3	社会保障受給権の非譲渡性，差押えの禁止	284
9-1-4	租税その他公課の禁止	285
9-1-5	社会保障受給権の消滅	286
9-1-6	過誤・不正による給付の支払	286
9-1-7	給付の支給制限	287
9-1-8	給付の併給調整	288
9-1-9	給付の損害賠償との調整	289
9-2	社会保障の財政	290
9-2-1	国民の負担	290
9-2-2	社会保険料	293
9-2-3	公費負担	294
9-2-4	財政調整	296
9-3	手続的保障と権利救済	296
9-3-1	手続的保障	296
9-3-2	行政不服申立て	298
9-3-3	行政事件訴訟	299
9-4	社会保障法と憲法	302
9-4-1	憲法 25 条（生存権）	302
9-4-2	憲法 14 条 1 項（法の下での平等）	303
9-4-3	憲法 29 条（財産権）	307
9-4-4	憲法 84 条（租税法律主義）	308
9-4-5	憲法 89 条（公の財産の支出・利用の制限）	310
	参考文献	312
	事項索引	313
	判例索引	319

略語表

1 法令名の略語

※「則」はその法律の施行規則, 「令」はその法律の施行令を示す。

育介	育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (育児介護休業法)
医師	医師法
医療	医療法
介保	介護保険法
確定給付	確定給付企業年金法
確定拠出	確定拠出年金法
学教	学校教育法
求職者支援	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 (求職者支援法)
行審	行政不服審査法
行訴	行政事件訴訟法
行手	行政手続法
憲	日本国憲法
健保	健康保険法
厚年	厚生年金保険法
高年	高齢者等の雇用の安定等に関する法律 (高齢者雇用安定法)
高齢虐待	高齢者虐待の防止, 高齢者の養護者に対する支援等に関する法律
国年	国民年金法
国保	国民健康保険法
子育て支援	子ども・子育て支援法
雇保	雇用保険法
自治	地方自治法
児手	児童手当法
児童虐待	児童虐待の防止等に関する法律 (児童虐待防止法)
児福	児童福祉法
児扶手	児童扶養手当法
社福	社会福祉法

障害基	障害者基本法
障害総合支援	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（障害者総合支援法）
職安	職業安定法
身体障害	身体障害者福祉法
生保	生活保護法
知的障害	知的障害者福祉法
認定こども園	就学前の子どもに関する教育，保育等の総合的な提供の推進に関する法律
年金支援給付	年金生活者支援給付金の支給に関する法律
母福	母子及び父子並びに寡婦福祉法
民	民法
労基	労働基準法
労契	労働契約法
労災	労働者災害補償保険法（労災保険法）
老福	老人福祉法
労保徴	労働保険の保険料の徴収等に関する法律

2 通達の略語

※2001（平成13）年1月以前，*は厚生省，無印は労働省

基災収	厚生労働省労働基準局労災補償部長（が疑義に答えて発した）通達
基災発	厚生労働省労働基準局労災補償部長通達
基収	厚生労働省労働基準局長（が疑義に答えて発した）通達
基発	厚生労働省労働基準局長通達
児発*	厚生省児童家庭局通知
社発*	厚生労働省社会局長通知
障障発*	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知
庁保険発	（旧）社会保険庁運営部医療保険課長通知
庁保発	（旧）社会保険庁運営部長通知
年発*	厚生労働省年金局長通知
発児*	厚生事務次官通達
保険発*	厚生労働省保険局調査課長通知
保発*	厚生労働省保険局長通知
保文発*	厚生労働省保険局保険課長回答

老健* 厚生労働省老人保健福祉局老人保健課長通知
老発* 厚生労働省老健局長通知

3 裁判例・判例集等の略記

最大判(決) 最高裁大法廷判決(決定)
最判(決) 最高裁判決(決定)
高判(決) 高等裁判所判決(決定)
地判(決) 地方裁判所判決(決定)
支判(決) 支部判決(決定)

民集	最高裁判所民事判例集	高民集	高等裁判所民事判例集
行集	行政事件裁判例集	東高時報	東京高等裁判所判決時報
労民集	労働関係民事裁判例集	家月	家庭裁判月報

金判	金融・商事判例	判自	判例地方自治
訟月	訟務月報	判夕	判例タイムズ
賃社	賃金と社会保障	労判	労働判例
判時	判例時報		

登場人物



香里

大学で社会保障法を教える准教授。時には熱く、時には優しく4人を指導する。2歳の男の子を育てる母親でもある。



田辺

博士課程に通う大学院生。香里のゼミに所属しながらTA (Teaching Assistant) も務めている。将来は研究者になることを目標とする、真面目な学生。



新町

修士課程の1年生。将来は家業を継ぐ予定で学生生活を続けている。お調子者で明るい性格。



千里

経済学部の3年生。同じテニスサークルに所属している新町を通じて社会保障法に興味をもち、香里のゼミに参加するように。勝ち気でハキハキした性格。



小倉

法学部の3年生。千里とは幼なじみで、千里に巻き込まれる形で香里や田辺・新町と親しくなった。いつも千里には押されっぱなし。

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用でも著作権法違反です。

第6章 雇用保険

6-1 雇用保険制度

6-1-1 雇用保険制度の意義と沿革

駅から大学に向かう道。新町は香里が少し前を歩いているのに気づいた。

新町：香里先生、おはようございます。

香里：あら、新町君、久しぶり。9月は東京に行っていたのよね。

新町：ええ。東京では先輩や友人にも会ったのですが、ゼミの先輩の水泳部だった人、入社2年目でもう会社を辞めたんだそうです。

香里：ああ、百貨店に就職した彼ね。辞めて、どうしてるの？

新町：百貨店のおもちゃ売場で学んだノウハウをもとに、ネットビジネスを始めるみたいです。といってもまだ何も具体的には進んでなくて、今は「失業手当」を「失業保険」からもらっているそうです。社会保障法専攻の大学院生らしく、それは基本手当で、雇用保険法に基づいて支払われているんだって、ちゃんとして訂正しておきました！失業保険法なんて法律はないのに、失業保険とか失業手当とか、みんなテキトーに使いますよね。

香里：そうね（笑）。でも、失業保険法って法律があったことは、知ってるよね。

新町：あれっ、ええ、まあ、もちろん（汗）。いつ頃のことでしたっけ？

香里：失業保険法は1947（昭和22）年に、失業者に対する生活保障のために制定されました。当時は戦後で、求人がとても少なかったから、失業者に対する生活保障が重要だったのよね。その後、社会経済が発展すると労働力が不足するようになり、将来的には高齢社会に移行することも予測されたので、失業保険制度の見直しが検討されるようになったの。オイルショックも、失業保険制度のあるべき姿を議論するきっかけになったわ。そして1974（昭和49）年に成立したのが、雇用保険法。新しい法律は、失業時の生活保障を行うだけじゃなく、労働者に最も望ましい雇用の状態を確保するためのものであるべきである、失業の予防など雇用構造の改善も雇用保険の役割であるとか…。

新町：（あ～失敗した。なんで朝から授業モードやねん。あつ、ちょうどいいタイミングで千里さん発見！）千里さーん、おはよう！いま、失業しても「失業

手当」はもらえない、って話を先生としていたんだ。わかるかな？

千里：香里先生、新町さん、おはようございます。その話、聞いたことがあります。アルバイトとか登録型派遣の人たちの中には、失業したときに失業保障が受けられない人も少なくないそうですね。それから、失業状態が長く続いた場合も失業保障がなくなってしまうとか。諸外国と比べても、日本は保障を受けられない人の割合が高いそうですね。

香里：ええ、ILOの調査結果（2012〔平成24〕年）ね。日本では失業者の79%が失業保障を受けられていないという数字は、ショッキングだったわ。

千里：せっかく雇用保険制度があるのに、なんだか残念です。

香里：その気持ちはわかるけど、雇用保険には、失業時の生活保障のための給付だけじゃなく、失業予防的な給付や就職支援の給付もあるし、制度的にはいろいろ頑張っているのよ。あらっ、新町君がいなくなっちゃったわ!?

6-1-2 雇用保険の適用事業

セミナー室にて。

香里：今学期は雇用保険からです。まず、雇用保険の適用事業について説明してください。今朝の様子だと、予習はばっちりよね？新町君！

新町：は、はい、まあ。雇用保険法では、労働者が雇用される事業が適用事業となります（雇保5条）。ただし、農林水産業の個人事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外のもの、例えば家族経営の農家などは、暫定的に任意適用となっています（雇保附則2条）。

香里：例外はありますが、原則は労働者を1人でも雇用すれば適用事業となるわけですね。健康保険の適用事業所と比べると（→2-2-2）、広いです。業種で、何か違いはありますか？

新町：はい、保険料が違います。農林水産業、清酒製造業、建設業の雇用保険率は、他の事業よりも高くなっています。これらの事業は季節の雇用が多く、その分、失業リスクも高いからです。失業のリスクを考慮して、給付と負担の均衡を図ろうとする考え方は、労災保険に共通するといえそうです。

田辺：そうはいつでも、雇用保険では過去の失業を考慮しませんよね。労災保険のように過去の災害率を考慮する方法を（→5-3-2）、採ることはできないのでしょうか？離職者を多く出している事業主の保険料率は引き上げるのが、均

衡という点からは妥当なのではないでしょうか？

香里：労災保険の保険料は、事業主が単独で負担しますが、雇用保険の保険料は、雇用安定事業等に係る部分（→6-4-1）を除き、労使折半です。保険料率が上がると、労働者の負担も増えてしまうので、そう考えると、過去の離職を考慮する方法は採りにくいでしょうね。

6-1-3 保険者と被保険者

香里：雇用保険の保険者は、どのようになっていますか？

新町：雇用保険は政府が管掌する保険で（雇保2条）、政府が保険者です。

香里：労災保険と同様、全国一律・単一の制度ですね。では実際に雇用保険の事務を行っているのは、どの機関ですか？

新町：国の機関としては厚生労働省ですが、各地ではハローワーク（公共職業安定所）が雇用保険事務を担当しています。マザーズハローワークというのも、ハローワークの一種ですか？

香里：マザーズハローワークは、子育て中の人向けのハローワークで、チャイルドコーナーがあったり、育児と両立がしやすい仕事を紹介してくれたり、独自のサービスを提供しています。新卒学生や第二新卒の人を対象とする新卒応援ハローワークも、あるんですよ。

田辺：子育て中の人や新卒者、リストラされたサラリーマンでは、希望する職種や雇用形態が違いますよね。対象をしぼることによって、ニーズにあった的確な職業紹介が受けられそうです。

香里：ハローワークは、雇用保険の給付を行う機関としても、職業紹介・指導を行う機関としても、重要な役割を担っています（職安8条参照）。

新町君、続けて雇用保険の被保険者の範囲を説明してください。

新町：はい。被保険者は、適用事業に雇用される労働者で、適用除外にあたらない者です（雇保4条1項）。適用事業は、先ほど説明したとおりです（→6-1-2）。零細企業の労働者も、被保険者になります。

適用が除外されるのは、65歳に達した日以後に雇用される者、週所定労働時間が20時間未満である者、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者、学生などです（雇保6条）。これらの者は、被保険者となりません。ただし、高年齢継続被保険者や短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者（→6-2-2）に該当する場合は、別です。

田辺：65歳以上の人は年金がもらえるはずですし、短時間のパートや学生のアルバイトはその収入だけで生活を支えているというわけではないでしょうから、適用しなくてよいということですかね。

新町：でも学生アルバイトだって、バイトをクビになったら生活が激変します。すぐに次のバイトが見つかる保障もないし、学生アルバイトにも「基本手当」があるといいですね。保険料を払うのは嫌ですけど。

田辺：保険料を払わないで給付を受けようという発想はどうかと思いますし、そもそも老舗和菓子屋の御曹司の新町君がバイトをクビになっても生活に支障が出るとは思えませんが…。でも新町君は別として、学費や生活費を稼ぎながら大学で勉強している学生もいることは、事実です。

香里：学生でも、休学中の人や定時制課程に通っている人などは、雇用保険の被保険者になります（雇保則3条の2）。昼間学生の新町君は被保険者になりませんし、昼間学生の本業は学業ですから、バイトを辞めても雇用保険法の「失業」の定義（→6-3-1）に該当しないでしょうね。

6-2 雇用保険給付

6-2-1 基本手当

新町：雇用保険給付には、**図表 6-1**に示したように、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付があります（雇保10条）。

図表 6-1 雇用保険給付の体系

雇用保険給付 (失業等給付)	}	求職者給付 (6-2-1, 6-2-2)
		就職促進給付 (6-2-3)
		教育訓練給付 (6-2-4)
		雇用継続給付 (6-2-5, 6-2-6)

新町：基本手当は、求職者給付に含まれます。求職者給付の言葉が示すとおり、基本手当は求職中の失業者に対する給付です。基本手当は、最長で所定給付日数分まで、被保険者期間の、原則として最後の6カ月に支払われた賃金総額から計算される賃金日額に、一定の割合を乗じた額が支給されます。この割合は賃金日額に応じて、50～80%（離職日に60歳以上の者は45～80%）となっ

ています（雇保16条）。

香里：具体的には、どれくらいの額になるのかしら？

新町：えーっと、それはですね…（黙）。

田辺：じゃあ、僕から基本手当の最低額を説明します。雇用保険法では、賃金日額の最低額が2,320円とされています（雇保17条4項）。この場合、乗率は80%なので、基本手当の最低額は2,320円×0.8=1,856円になります。最高額の定めもあります。

新町：最低額とはいえ、これ、日額ですよ？厳しいなあ。（気を取り直して、）所定給付日数について、雇用保険法の条文をもとに図表6-2のように整理してみました。

図表 6-2 基本手当の所定給付日数

① 一般離職者（雇保22条1項）

算定基礎期間（被保険者であった期間）	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳未満	90日	120日	150日

② 特定受給資格者（雇保23条）

算定基礎期間	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
60歳～65歳未満	※90日	150日	180日	210日	240日
45歳～60歳未満		180日	240日	270日	330日
35歳～45歳未満		180日	240日	270日	
30歳～35歳未満		180日	210日	240日	
30歳未満		120日	180日		

※雇保23条の適用はないため、雇保22条1項による。

③ 就職が困難な者（雇保22条2項）

算定基礎期間	1年未満	1年以上
45歳～65歳未満	150日	360日
45歳未満		300日

新町：①は会社を自分から辞めた人とか、定年退職した人とか…要は、フツウのケースです。②特定受給資格者は、倒産や事業所の廃止、解雇等によって退職した者、③就職が困難な者には、障害者雇用促進法上の身体障害者、知的障害者、精神障害者などが該当します。

香里：基本手当には、失業中の所得保障とともに、受給資格者の再就職活動を助け

るという意味があります。そこで、再就職の難易度に応じて、再就職が難しいと考えられる②や③の保障を厚くしているわけですね。暫定的に、**特定理由離職者**（→6-3-2）も②と同様に扱われています（雇保附則4条）。

新町：②に着目すると、年齢区分を細かく設定して、45歳以上60歳未満の者への保障を厚くしています。リストラにあった中高年齢労働者の再就職は難しいといえますし、生活保障の必要が特に高い世代ですし、ね。

田辺：図表6-2では被保険者であった期間の長さが考慮されていますが、それは再就職の難易度とは関係しないように思うのですが…。

香里：被保険者期間が長ければそれだけ保険料をたくさん納めているわけで、被保険者としての雇用保険制度への貢献が評価されているといえますね。これは雇用保険に特徴的なものです。

「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律」は、特定被災地域区内の事業所に雇用されていた労働者に関し、基本手当の給付日数を延長しました。これは特別法による措置ですが、雇用保険法にこのような延長制度はありますか。

田辺：訓練延長給付（雇保24条）、広域延長給付（雇保25条）、全国延長給付（雇保27条）があります。雇用情勢によっては所定給付日数分の基本手当の支給だけでは十分でない場合があるので、延長されることもあります。暫定的に、個別延長給付の措置も講じられています（雇保附則5条）。

6-2-2 基本手当以外の求職者給付

新町：求職者給付を、基本手当も含めて被保険者別に整理してみました（図表6-3参照）。

求職者給付の基本となるのは基本手当です。基本手当の受給資格者が疾病や負傷により15日以上職業に就くことができない場合には、基本手当にかえて同額の**傷病手当**が支給されます。…ここ、よくわからなかったんですが、給付額が同じで、求職状態にあるという点も同じなのに、なぜ基本手当と傷病手当に分けるのでしょうか？

香里：2～3日の発熱や風邪ならよいのですが、15日以上職業に就くことができない状態になると、それは労働の能力がないことになり、基本手当の受給要件を満たさないことになります（→6-3-1）。そこで、基本手当にかえて傷病手当を支給するのです。

図表 6-3 求職者給付

被保険者の区別	基本となる給付	その他
一般被保険者	基本手当 ※延長給付 傷病手当（雇保 37 条）	+ 技能習得手当 （雇保 36 条 1 項） + 寄宿手当 （雇保 36 条 2 項）
高年齢継続被保険者 （雇保 37 条の 2）	高年齢求職者給付金 （雇保 37 条の 4）	
短期雇用特例被保険者 （雇保 38 条）	特例一時金（雇保 40 条）	
日雇労働被保険者 （雇保 42・43 条）	日雇労働求職者給付金 （雇保 48 条）	

新町：そういうことですか！

香里：図表 6-3 にあるとおり、高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者については、基本手当ではなく、別の給付がなされるのね。

新町：はい。65 歳以降も引き続き同一の事業主に雇用されている者は高年齢継続被保険者となり、この者が失業した場合には、被保険者であった期間に応じて、基本手当日額の 30 日分または 50 日分に相当する高年齢求職者給付金が支給されます。

田辺：基本手当の所定給付日数を整理した図表 6-2 を見ると、すべて 65 歳未満になっています。これは 65 歳以上の被保険者には、基本手当ではなく高年齢求職者給付金が支給されるからですね。

新町：あっ、そうか。気付いていませんでした（汗）。それから、短期雇用特例被保険者は一定期間ごとに就職・離職を繰り返すので、一般被保険者とは区別されているようです。

香里：高年齢求職者給付金と特例一時金は、一時金での支給ですね。なお、短期雇用特例被保険者が公共職業訓練等を受講する場合には、特例一時金にかえて基本手当や技能習得手当等が支給されます。

日雇労働被保険者はどうなっていますか？

新町：これはちょっと独特でした。日雇労働被保険者は日雇労働被保険者手帳の交付を受け（雇保 44 条）、それに雇用保険印紙が貼付されていきます。雇用保険印紙は、日雇労働被保険者に賃金を支払うたびに貼付し、消印されます。雇用保険印紙の種類別枚数、要は保険料の納付状況に応じて、日雇労働求職者給付金が支給されるようです。

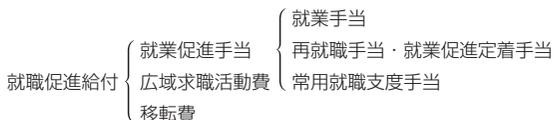
田辺：日雇労働被保険者は、一般被保険者のように賃金日額を算定することが難しいので、独特な方法をとっているのでしょう。年齢や雇用形態、雇用実態に即して、さまざまな方法で保障が行われていることがわかりました。

6-2-3 就職促進給付

香里：就職促進給付は、失業者に対する給付という点で、求職者給付に共通しますね。

新町：就職促進給付には、就業促進手当（雇保56条の3）、広域求職活動費（雇保59条）、移転費（雇保58条）があります（図表6-4参照）。

図表 6-4 就職促進給付



新町：求職者給付の役割が失業時の所得保障にあるのに対して、就職促進給付の目的は、就職の促進や援助です。中心となるのは**就業促進手当**ですが、これは求職者にインセンティブを与えることで、早期の就職を目指すものです。就業手当、再就職手当に共通する要件は、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上あることです。就業手当にはさらに、支給残日数45日以上の要件があります。図表6-5に整理してみました。求職者が所定給付日数を残して早くに就職すれば報奨金がもらえる、という感じですね。

図表 6-5 再就職手当・就業手当（雇保56条の3）

給付	対象者	給付要件
再就職手当	安定した職業に就いた者 (1項1号ロ)	基本手当日額×支給残日数×50% (3項2号)
就業手当	上記以外の、職業に就いた者 (1項1号イ)	就業日について、基本手当日額×30% (3項1号)

新町：再就職手当は、支給残日数が所定給付日数の3分の2以上あるときには、50%にかえて60%で算定されます。より早く就職すればそれだけより多くの

手当がもらえるわけで、求職者の早期就職意欲を刺激する仕組みになっています。2014（平成26）年の改正で創設された就業促進定着手当は、再就職手当を受けた者が再就職後6カ月間定着することを条件に支給されるものです。再就職先で6カ月間雇用された後に、離職時賃金と再就職後賃金の差額の6カ月分が一時金として給付されます（上限は、基本手当日額×支給残日数×40%）。

香里：早くに就職すれば再就職手当の額が増えるというのは、確かに就職意欲の刺激になります。でも、安定した職業に就けそうだとしても、賃金が前職よりも大幅に下がる場合には、もう少し失業のままでいよう、就職活動を続けよう、と考える人もいるはずよね。就業促進定着手当は、そのような場面の再就職を促すものです。

田辺：就業手当ですが、安定した職業以外に就いた場合でも、給付の対象となるというのは面白いと思いました。就業促進手当はさまざまな再就職の場面に対応していますね。

香里：雇用保険の立場から再就職で何が重要かを考えると、できるだけ早く安定した職業につき、その職場に定着することでしょう。再就職手当や新設された就業促進定着手当はそれを狙っているわね。ただ、実際にはそううまくはいきません。安定した職業には就けなかったけれど不安定な職業に就いたという人は、再就職手当の受給要件を満たしませんが、かわりに就業手当を受け可能性があります。現実に即した給付ですし、雇用の多様化にも対応していますね。また、障害者その他の就職困難者も早期に安定した職業に就けば再就職手当を受給できるのですが、現実には就職が難しく、再就職手当を受給できる人はごく限られますね。

田辺：はい。そこで、支給残日数が再就職手当の要件を満たさない場合でも、就職困難者が安定した職業に就いた場合には、**常用就職支度手当**を支給しています。目配りが行き届いていると思いました。

6-2-4 教育訓練給付

田辺：失業の予防も雇用保険の役割ですが、そのような意味を持つ給付に、**教育訓練給付金**（雇保60条の2）があります。これは、一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に支給されるもので、被保険者自身が能力開発に取り組むことができるように

なっています。

香里：厚生労働大臣の指定する教育訓練というところと堅苦しいですが、内容はバラエティに富んでいますよね。

田辺：はい。技術や技能を身につけるものもありますが、語学学校の英語コースとか、専門職大学院とか、僕ら文系院生にも馴染みがあるものもあります。どの教育訓練を受講するかは被保険者自身に任されていますから、自発的に能力を開発しようという者には、ありがたい給付ではないでしょうか。

新町：専門職大学院ということは、ロースクールも対象ですか？ 僕も、就職してしばらくしたら、これを利用してロースクールに通おうかな。

田辺：興味本位で、厚生労働省の検索システムで検索してみました。すべてのロースクールではなかったですね。関西大学は対象でしたが、大阪大学はこの指定を受けていないようでした。教育訓練給付金は受講費用の20%（上限10万円）ですが、2014（平成26）年の改正で、専門的・実践的な教育訓練を受ける場合には40%（上限32万円/年）に引き上げられました。さらに資格取得等の結果、就職に結びついた場合には20%が追加支給される、つまりトータルで60%（上限48万円/年）となります。教育訓練給付金はこれまで縮小していたのですが、この改正で大幅に拡充されました。また暫定措置ですが、教育訓練支援給付金（雇保附則11条の2）も創設されています。これは45歳未満の若年離職者が教育訓練を受講する場合に、訓練期間中に基本手当の半額を支給するというものです。

香里：教育訓練給付は失業者だけでなく在職中の労働者も受けられるので、被保険者が自発的に能力開発に取り組めば、将来の失業予防になります。でも、そのような目的を持たずに趣味的に利用して、給付を受けたケースがあったことも否定できません。中長期的なキャリア形成支援という意義が目目されるだけに、濫用的に利用して制度が見直されるということにはならないでほしいものですね。

新町：給付欲しさにロースクールに行こうなんて、ダメってことですね…。

6-2-5 高年齢雇用継続給付

ゼミが終わり、田辺と新町は学食へ。

田辺：香里先生、今回は失業からって（→6-3）いったよな。雇用継続給付はス

ルーか。TA で学部生に質問されたから、勉強しておきたかったんだけど。

新町：雇用継続給付には、高年齢雇用継続給付と育児休業給付、介護休業給付がありましたよね。学部生の質問って、育児休業給付でしょ？

田辺：いや、高年齢雇用継続給付なんだ。労働法の授業で高齢者雇用を聞いたらしいんだけど、高年齢雇用継続給付については社会保障法の講義を聞いてくれ、ということだったらしい。高年齢雇用継続給付は、僕らもあんまり勉強していないし、名称や制度もややこしいし、焦ったよ。

新町：田辺先輩、僕ら「も」って…。僕はこの分野、得意なんですよ。

田辺：？？じゃあ、説明してくれよ。

新町：はい。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の2つがあります。まず、**高年齢雇用継続基本給付金**は、60歳到達後も継続して雇用されている被保険者のうち、賃金が60歳時点に比べて75%未満に低下した者に支給されるものです（雇保61条）。最大、賃金の15%が支給されますが、支給限度額の上限も定められています。この給付は、被保険者が継続して働いているかぎり、65歳に達する月まで支給されます。60歳以降の賃金が大きく下がることは実際によくありますので、60歳以上の人たちの働く意欲を削がないために、賃金低下という不利益を緩和する、給付がなされているのです。

田辺：詳しいなあ（驚）。

新町：うちは和菓子屋なんで、結構年齢の高い職人さんがいるんですよ。

田辺：さすが御曹司！

新町：もう1つの**高年齢再就職給付金**は、基本手当をいったん受給し、60歳以降に安定した職業に就いたときの賃金が、60歳時点に比べて75%未満に低下した場合に支給されるものです（雇保61条の2）。支給期間は、基本手当の支給残日数に応じて、200日以上の場合は2年間、100日以上200日未満の場合は1年間となっています。早く再就職すればそれだけ多く支給されるわけで、早期の再就職促進の意味があります。大手の和菓子屋さんを辞めてうちに来てくれた職人さんは、たぶんこれを受け取っていると思います。

田辺：すごいなあ。1つ質問なんだけど、さっきから60歳といってるけど、いまは65歳までの雇用確保が義務化されているよね（高年9条参照）。なんで65歳じゃなくて、60歳なのかな？

新町：うぐっ…（黙）。

田辺：高年齢雇用継続給付は、60歳までの雇用が原則だった時代に作られたもの

なんだ。だからひよっとすると、もうその役割が終わりかけているのかも。
あれ、こっちに来るの、千里さんじゃない？なんか不機嫌そう…。

6-2-6 育児・介護休業給付

新町は、今朝、香里と千里を置き去りにしたことを、千里からひとしきりぶつくさいわれていた。

新町：そんなに怒らなくてもさ。千里さん、前から香里先生に憧れてるっていったから、2人で話す機会を作ったんだよ。

千里：(天津麻婆丼を食べながら、) 香里先生に憧れてるのはホントですけど。将来は、香里先生みたいに、仕事と家庭を両立させたいなあ～。

新町：でしょ？でも、香里先生って、育児休業を3カ月しか取らなかったって、知ってた？

千里：そうなんですか？育児休業ってもっと長いですよ？

田辺：年度初めに復帰しないとその年のゼミが担当できないから、らしいよ。

千里：育児休業は最長でどれくらいとれるんですか？女性活用のために育児休業を3年にする、という話もあるようですが…。

田辺：育児・介護休業法上は、育児休業は原則として、子が1歳になるまで(育介5条)、パパママ育児プラス制度を利用すると1歳2カ月になるまで、だね(育介9条の2)。保育所に入所できない場合なんかは、子が1歳6カ月になるま



で延長が認められるんだ。ちなみに、介護休業は通算して93日までとなっているよ（育介15条）。

新町：パパママ育児プラスっていうのは、両親が2人とも育児休業を取得すると、休業可能期間が2カ月プラスされる制度なんだ。例えばママが最初の1年間育児休業をとって、パパがその後2カ月とるって感じかな。いまはイクメンもはやってるしね。

千里：新町さんの例、なんかビミョーです。別に、パパとママが7カ月ずつ育児休業をとっても、パパが1年でママが2カ月とかでも、よくないですか？

田辺：それはそうだね。子が1歳になるまで、両親が同時に休業するというのも、ありだしね。ただ残念なことに長期の育児休業をとる男性はいまでもごく少数にすぎないんだ。育児休業中に賃金を支払うという会社がほとんどないことも、その理由の1つだろう。会社はイクメンにあまりやさしくないのかもしれない。

新町：育児休業給付って、賃金の25%とかでしたよね。イクメンでは家計を支えられないよ。

田辺：それ、いつの時代の情報だよ（呆）。確かに制定当初は休業前賃金の25%だったけど。当時は休業期間中は20%で、職場復帰6カ月後に5%払うってものだったんだ。

千里：20%ですって!?!ありえない～。

田辺：でも、育児・介護休業給付は、休業時の所得保障を目的としてるわけでもないんだ。労働者が育児や介護のために離職することがないように、そして労働者を職場に円滑に復帰させようという目的、つまり、雇用の安定、雇用の継続が目的なんだ。だからこそ、雇用保険が給付を行っているんだし、職場復帰して職場に定着した段階で給付を払うことにも意味があるんだ。

千里：現在はどうなっているんですか？

田辺：育児休業給付金は、2014（平成26）年の改正で休業開始前の賃金の67%まで引き上げられたよ（雇保61条の4・附則12条）。でもこれは休業開始後180日までで、それ以降は50%だね。

千里：それって、育児休業は6カ月で十分というメッセージなんじゃないか？

田辺：そうじゃなくて。男性被保険者にもきちんと育児休業を取得してもらおうという目的なんだ。さっき、千里さんいってただろ？パパとママが7カ月ずつ育児休業をとったら、それぞれが最初の6カ月間は、67%の給付率になるんだ。

千里：な～るほど。パパとママが協力して育児ができるよう、雇用保険が後押ししてくれてるんですね。

田辺：うん、まあ、そうなんだろうけれど。

新町：なんですか、歯切れが悪い。

田辺：育児・介護休業給付のそもそもの目的は、休業時の所得保障や育児支援ではなくて、労働者が離職しないですむように、ってことだろ？

新町：改正は時代に合ったものだけれど、雇用保険の筋からは外れてきているということですね。

田辺：育児・介護休業や育児・介護休業給付は、育児・介護責任を負う労働者の休業する権利を保障するという意味では労働法的・労働保険的色彩が強いけれど、これは少子化対策・子育て支援や高齢化対策としての環境整備にも関連するわけで、そう考えていくと雇用保険給付でなくてはならない理由は、ないような気がするんだ。

千里：いいじゃないですか、ケチをつけなくても。せっかく良い改正なんですから。男性の育児休業取得を進めましょうよ。

6-3 失業と基本手当

6-3-1 失業

1週間後、セミナー室にて。

香里：今日は、基本手当の受給に関する手続や問題を考えてみましょう。まず、雇用保険法における失業の定義からお願いします。

田辺：はい。失業は、①被保険者が離職し、②労働の意思および③能力を有するにもかかわらず、④職業に就くことができない状態にあることと定義されています（雇保4条3項参照）。ここで①離職とは、「被保険者について、事業主との雇用関係が終了すること」（雇保4条2項）をいいます。これには、解雇や定年退職のほか、雇用契約の期間満了や、被保険者が辞職した場合も含まれます。

香里：被保険者の離職が要件になっていますから、仕事がない・探しているという状態では足りないということですね。例えば、内定が取れなかった大学生の卒業後の就職活動は、失業ではありません。

よくわかる社会保障法

Understanding Social Security Law

2015年3月20日 初版第1刷発行

編者 西村健一郎
水島郁子
稲森公嘉
発行者 江草貞治



発行所 株式会社 有斐閣

郵便番号 101-0051
東京都千代田区神田神保町 2-17
電話 (03)3264-1314〔編集〕
(03)3265-6811〔営業〕
<http://www.yuhikaku.co.jp/>

印刷・大日本法令印刷株式会社／製本・牧製本印刷株式会社
©2015, K. Nishimura, I. Mizushima, K. Inamori. Printed in Japan
落丁・乱丁本はお取替えいたします。

★定価はカバーに表示してあります

ISBN 978-4-641-14467-5

JCOPY 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、(社)出版者著作権管理機構(電話03-3513-6969, FAX03-3513-6979, e-mail:info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。