TAC社労士ナンバーワンシリーズ

05382P-00

2014 年度版

ナンバーワン

社労士

必修横断整理

必須アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

全科目の 類似事項 共通事項 を

ぎゅっと コンパクトに、まとめました！

この1冊で知識を総整理！

赤シートつき!!

✓効率的に知識の総整理ができる！

✓コンパクトサイズで、いつでもどこでも学習可能！

TAC出版

EYE LOVE EYE

はじめに

本書は、社会保険労務士試験の合格水準に到達するために覚えておきたい重要事項を整理し、知識の定着を促すことを目的として編集したものです。

学習が進むほど科目内または科目間の類似事項により頭の中が混乱し、点数が伸び悩むといったことは多くの受験者が直面する壁の１つだと思われます。

また、学習範囲の中には各法律をまたがったいくつもの共通事項があり、それらを個別に覚えるには必要以上の時間を要することとなります。このことから、社会保険労務士試験を効率的に攻略していくためには、

①　類似事項を整理し、頭の中の混乱を解消すること
②　共通事項はまとめて覚え、無駄な時間を削ること

これらが不可欠です。本書を活用することにより、「**重要事項の整理**」、「**理解の促進**」、「**効率的な学習**」が可能となっていくでしょう。

本書の特色

1. 全科目の類似事項・共通事項をこの1冊で学べます

社会保険労務士試験の学習範囲は非常に広いものですが、本書１冊で全科目の類似事項・共通事項の横断整理をすることができます。

2. 重要事項の学習に役立ちます

本書では、試験を突破するために覚えておきたい重要なキーワードを強調して表示しています。頭の中を整理した上で、重要事項をマスターする際に役立ちます。

3. コンパクトで学習する場所を選びません

開発者一同がこだわった点の１つです。「いつでも」「どこでも」「疑問が生じたその時に」本書を開き、横断整理をすることで、学習効果はより高いものとなるでしょう。小さく・薄く・軽い本書の中には試験突破に必要な事項が凝縮して盛り込んであります。

2013年12月
TAC社会保険労務士講座

目　次

1　共通項目（適用等）　1

1　目　的……2
2　適用事業等……8
3　適用除外……9
4　届　出……11
5　賃　金……15
6　国庫負担・補助……22
7　保険料……23
8　滞納処分等……30

2　労働基準法　33

1　基本原則……34
2　労働契約の締結……36
3　労働契約の解除……40
4　賃金支払５原則と保障給等……44
5　法定労働時間と適用除外……47
6　変形労働時間制……48
7　休憩と休日……50
8　時間外・休日労働と割増賃金……52
9　みなし労働時間制……56
10　年次有給休暇……60
11　年少者……62
12　妊産婦等……64
13　就業規則……66
14　寄宿舎……68

3　労働安全衛生法　71

1　全産業の安全衛生管理体制……72
2　建設業等の安全衛生管理体制……76
3　委員会……78
4　機械等に関する規制……80
5　危険物・有害物に関する規制……84
6　安全衛生教育……88
7　健康診断等……90
8　計画の届出……96

4　労働者災害補償保険法　97

1　傷病に関する保険給付……98
2　障害に関する保険給付……100
3　死亡に関する保険給付……104
4　その他の給付……107
5　特別支給金……109
6　特別加入……114

5　雇用保険法　117

1　基本手当の受給資格……118
2　基本手当の日額……119
3　基本手当の所定給付日数……121
4　基本手当の受給期間……122
5　延長給付……124
6　基本手当以外の一般被保険者に関する求職者給付……126
7　高年齢求職者給付金……128
8　特例一時金……129
9　日雇労働求職者給付金……130
10　就職促進給付……132
11　雇用継続給付……136
12　二事業……140
13　失業等給付支給額一覧表……142

6　労働保険料徴収法　145

1　保険関係の成立と消滅……146
2　保険関係の一括……147
3　概算保険料……150
4　確定保険料……154
5　印紙保険料……154
6　特例納付保険料……155
7　口座振替による納付……156
8　増加概算保険料等のまとめ……156
9　メリット制……157
10　労働保険事務組合……158

7　労働一般常識　161

1　労働者派遣法……162
2　障害者雇用促進法……165
3　育児・介護休業法……166
4　パートタイム労働法……170
5　届出等……171
6　許可と届出……173
7　救済措置……174
8　責任者等……175

8　健康保険法　177

1　保険給付の種類……178
2　疾病又は負傷に関する保険給付……178
3　死亡及び出産に関する保険給付……188
4　資格喪失後の給付……189
5　日雇特例被保険者の保険給付……190

9　国民年金法及び厚生年金保険法　193

1　老齢給付Ⅰ　－受給資格要件①……194
2　老齢給付Ⅱ　－受給資格要件②……196
3　老齢給付Ⅲ　－支給開始年齢……198
4　老齢給付Ⅳ　－支給の繰上げ……200
5　老齢給付Ⅴ　－支給の繰下げ・失権……202
6　老齢給付Ⅵ　－基本年金額……204
7　老齢給付Ⅶ　－加算・加給……206
8　老齢給付Ⅷ　－在職老齢年金……208
9　障害給付Ⅰ　－支給要件……210
10　障害給付Ⅱ　－年金額……212
11　障害給付Ⅲ　－支給停止・失権……214
12　障害給付Ⅳ　－その他の給付……216
13　遺族給付Ⅰ　－支給要件……218
14　遺族給付Ⅱ　－年金額……220
15　遺族給付Ⅲ　－年金額の改定及び寡婦加算……222

16 遺族給付Ⅳ　－支給停止……224
17 遺族給付Ⅴ　－失権……226
18 その他の給付Ⅰ　－脱退一時金・付加年金……228
19 その他の給付Ⅱ　－寡婦年金・死亡一時金……230
20 合意分割と３号分割……232

10　社会一般常識　235

1 社会保険労務士法……236
2 国民健康保険法……241
3 高齢者の医療の確保に関する法律……242
4 船員保険法……243
5 介護保険法……244
6 確定拠出年金・確定給付企業年金……246

11　共通項目（通則事項）　247

1 受給権の保護……248
2 死亡の推定……249
3 未支給の給付……250
4 スライド……252
5 年金給付の支給……254
6 支払の調整……256
7 併給調整……258
8 給付制限等……260
9 不正利得の徴収……264
10 損害賠償との調整……265
11 不服申立て……266
12 記録の保存……270
13 時　効……272
14 罰　則……274
15 基金と組合……278
16 端数処理……280

本書は、平成25年10月31日現在において、公布され、かつ、平成26年本試験実施要綱が発表されるまでに施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、平成25年11月１日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが、施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、平成25年２月上旬より、下記ホームページにて改正情報を順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」

http://bookstore.tac-school.co.jp/

1　共通項目（適用等）

1 目　的

法　規	目的等
労基法	(1)　労働条件は、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 (2)　労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、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ことはもとより、その向上を図るように努めなければならない
安衛法	労働安全衛生法は、労働基準法と相まって、 労働災害防止のための①危害防止基準の確立、②責任体制の明確化及び③自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより ⇩ 職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、 快適な職場環境の形成を促進する ことを目的とする
労災法	労働者災害補償保険は、 ①　業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い ②　あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、 もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする
雇保法	雇用保険は、 ①　労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う ほか ②　労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより ⇩ 労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進する ③　あわせて、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 ことを目的とする

法　規	目的等
徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律は、労働保険の事業の効率的な運営を図るため、以下のことに関し必要な事項を定めるものとする ①　労働保険の**保険関係の成立及び消滅** ②　**労働保険料の納付**の手続 ③　**労働保険事務組合**等
健保法	健康保険法は、 **労働者**又はその**被扶養者**の**業務災害以外**の**疾病**、**負傷**若しくは**死亡**又は**出産**に関して**保険給付**を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること を目的とする
国年法	(1)　国民年金制度は、 日本国憲法第25条第2項(注)に規定する理念に基づき、**老齢**、**障害**又は**死亡**によって国民生活の安定がそこなわれることを**国民の共同連帯**によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与すること を目的とする （注）日本国憲法第25条第2項 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない (2)　国民年金は、(1)の目的を達成するため、国民の老齢、障害又は死亡に関して必要な給付を行うものとする
厚年法	厚生年金保険法は、 ①　労働者の**老齢**、**障害**又は**死亡**について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とし、 ②　あわせて、**厚生年金基金**がその加入員に対して行う給付に関して必要な事項を定める

法　規	目　　的
労組法	労働組合法は、以下のことを目的とする ①　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することにより労働者の地位を向上させること ②　労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること ③　使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること
個別紛争法	個別労働関係紛争解決促進法は、 個別労働関係紛争（注）について、あっせんの制度を設けること等により ⇩ その実情に即した迅速かつ適正な紛争の解決を図ることを目的とする （注）個別労働関係紛争…労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む）
労契法	労働契約法は、 労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資する ことを目的とする
最賃法	最低賃金法は、 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより労働条件の改善を図り ⇩もって ①　労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資する ②　国民経済の健全な発展に寄与する ことを目的とする

法　規	目的等
雇対法	雇用対策法は、 国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより ↓　↓ 労働市場の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して ↓　↓ 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにする ⇩これを通じて 労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする
職安法	職業安定法は、雇用対策法と相まって、 ①　公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと ②　職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等 ⇩により 各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足 ⇩もって 職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする
パート法	短時間労働者雇用管理改善法は、 我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、 ⇩ 短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより ⇩ 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、 ⇩もって その福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする

法　規	目的等
国保法	⑴　国民健康保険法は、 国民健康保険事業の健全な運営を確保し、もって**社会保障及び国民保健の向上**に寄与すること を目的とする ⑵　国民健康保険は、被保険者の**疾病**、**負傷**、**出産**又は**死亡**に関して必要な保険給付を行うものとする
高医法	高齢者の医療の確保に関する法律は、 ①　国民の高齢期における適切な医療の確保を図るため、**医療費の適正化**を推進するための**計画の作成**及び保険者による**健康診査等の実施**に関する措置を講ずる & ②　高齢者の医療について、**国民の共同連帯**の理念等に基づき、**前期高齢者**に係る**保険者間の費用負担の調整**、**後期高齢者**に対する**適切な医療の給付等**を行うために必要な制度を設ける ⇩もって **国民保健の向上**及び**高齢者の福祉の増進**を図ることを目的とする
船保法	船員保険法は、以下のこと等により、船員の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする ①　**船員**又はその**被扶養者**の**職務外の事由**による**疾病**、**負傷**、**死亡**又は**出産**に関して保険給付を行う ②　**労働者災害補償保険**による保険給付と併せて船員の**職務上の事由**又は**通勤**による**疾病**、**負傷**、**障害**又は**死亡**に関して保険給付を行う

法　規	目的等
介保法	介護保険法は、 加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図る ことを目的とする
確定拠出法	確定拠出年金法は、 少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ ⇩ 個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため ↓　↓ 確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援する ⇩もって 公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする
確定給付法	確定給付企業年金法は、 少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ ⇩ 事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため ↓　↓ 確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援する ⇩もって 公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする

2 適用事業等

① 適用事業・任意適用事業

<table>
<tr><th>法規</th><th>強制適用事業</th><th colspan="4">（暫定）任意適用事業</th></tr>
<tr><td>労基法</td><td>事業（同居の親族のみの事業を除く）</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">労災法</td><td rowspan="4">労働者を使用する事業</td><td rowspan="4">個人経営</td><td>農業</td><td rowspan="2">使用労働者数が常時5人未満
かつ
特定危険有害作業を行わない</td><td>事業主が特別加入していない</td></tr>
<tr><td>水産業</td><td>以下のいずれかの漁船による事業（船員を使用して行う船舶所有者の事業を除く）であること
①総トン数5トン未満の漁船
②主として河川、湖沼又は特定水面で操業する漁船</td></tr>
<tr><td>林業</td><td colspan="2">常時労働者を使用しない
かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満</td></tr>
<tr><td>雇保法</td><td>労働者が雇用される事業</td><td>個人経営</td><td colspan="2">農林水産業（船員が雇用される水産の事業を除く）</td><td>使用労働者数が常時5人未満</td></tr>
<tr><td>健保法</td><td rowspan="2">・常時5人以上の従業員を使用する適用業種の個人事業所
・常時1人以上の従業員を使用する国、地方公共団体又は法人の事業所
・船舶（厚年法のみ）</td><td rowspan="2">個人経営</td><td colspan="3" rowspan="2">以下のいずれかの事業所
①常時5人未満の従業員を使用する事業所（適用・非適用業種を問わない）
②非適用業種の事業所（常時5人以上でも任意適用）
※非適用業種…農林水産、理容美容、興行、接客娯楽、法務、宗教</td></tr>
<tr><td>厚年法</td></tr>
</table>

② 任意加入要件

法規	加　入（手続）	労働者の希望がある場合	脱　退（手続）
労災法	厚生労働大臣の認可（労働者の同意は不要）	過半数が希望 ⇒加入申請が必要	労働者の過半数の同意(注) ＋厚生労働大臣の認可
雇保法	労働者の2分の1以上の同意 ＋厚生労働大臣の認可	2分の1以上が希望 ⇒加入申請が必要	労働者の4分の3以上の同意 ＋厚生労働大臣の認可
健保法 厚年法	被保険者となるべき者の2分の1以上の同意 ＋厚生労働大臣の認可	加入申請しなくてよい	被保険者の4分の3以上の同意 ＋厚生労働大臣の認可

（注）この他、「労災保険関係成立後1年を経過」及び「特別保険料の徴収期間を経過」の要件も必要である

3 適用除外

①公務員等

法　規	一般職の国家公務員（特定独立行政法人の職員(注)を除く）	特定独立行政法人の職員(注)	地方公務員
労基法	適用除外	適用	一部適用
労災法		適用除外	現業部門の非常勤職員のみ適用
雇保法	①　退職給与の内容が求職者給付及び就職促進給付の内容を超える者は適用除外 ②　①の適用除外は、都道府県職員については厚生労働大臣の承認、市町村職員については厚生労働大臣の定める基準による都道府県労働局長の承認が必要（国家公務員は承認不要）		
健保法	適用（共済組合の給付水準が健保の給付水準以上である者には給付・保険料徴収を行わない）		
厚年法	適用除外（国又は地方公共団体に使用される者で共済組合の組合員であるもの等には適用されない）		

（注）特定独立行政法人の職員とは、独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局等の職員をいう

②船員・事業主等

法規	船員	個人事業主	法人の代表者
労基法	総則と罰則の一部適用	適用除外（労働者とされない）	
労災法	適用	適用除外	
雇保法	適用（一部の者を除く）		
健保法	適用除外（船保の疾病任意継続被保険者には適用）	適用除外	適用
厚年法	適用		

①　同居の親族（家族従事者）、家事使用人については、原則として労働者と認められないため、労基法、労災法及び雇保法は適用されない

②　個人事業主、家族従事者、法人の代表者、船舶所有者については、所定の要件を満たすことにより、労災保険に特別加入することができる

③高年齢労働者、短時間労働者及び派遣労働者

法　規	高年齢労働者	短時間労働者（パートタイマー）	派遣労働者
雇保法	65歳(注)以上の者は、一般被保険者とならない（**高年齢継続**被保険者、**短期雇用特例**被保険者又は**日雇労働**被保険者にはなる）	**1週間**の所定労働時間が**20時間以上**で、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れば、被保険者となる	**1週間**の所定労働時間が**20時間以上**で、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れば、**派遣元**の事業所の被保険者となる
健保法	**被保険者**となる〔後期高齢者医療の被保険者等（75歳以上の者等）を除く〕	1日又は1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者のおおむね**4分の3**以上であって、**常用的雇用関係**が認められれば、被保険者となる	**派遣元**事業所の被保険者となる〔**登録型**の場合、最大**1月**以内に次の就業（**1月以上**のものに限る）が確実に見込まれる場合には、被保険者の資格を存続させることが可能〕
厚年法	**70歳以上の者**は、原則被保険者とならない（**高齢任意加入被保険者**・**第4種被保険者**にはなる）		

(注)　**船員**として雇用される者については、生年月日に応じて「**60歳～64歳**」

④臨時的労働者

法　規	日　雇	2月以内の期間雇用	4箇月以内の季節的雇用	6月以内の臨時的事業雇用
雇保法	**前2月の各月に18日以上**、又は**継続して31日以上**雇用された場合に被保険者となる(注1)	規定なし	**所定の期間を超えた日**から被保険者（原則）となる(注1)	規定なし
健保法	**1月を超えて**引き続き使用された日から被保険者となる(注2)	**所定の期間を超えて**引き続き使用された日から被保険者となる(注2)	被保険者とならない（業務の都合等で継続して4月又は6月を超えて使用されても被保険者としない）(注3)	
厚年法				

（注1）これらに該当しなくても日雇労働被保険者になることはある
（注2）これに該当しなくても、健保法では日雇特例被保険者になることがある
（注3）ただし、健保法では日雇特例被保険者となることがある

4 届　出

①事業所に関する届出

事　由	法規	届出書	提出期限	提出先
事業開始	雇用	適用事業所設置届	10日以内	所轄公共職業安定所長
	徴収	保険関係成立届		所轄労働基準監督署長 所轄公共職業安定所長
		概算保険料申告書 継続（年度の6月1日から） （成立年度：成立日から） 有期（成立日から）	40日以内 50日以内 20日以内	所轄都道府県労働局 歳入徴収官
	健保 厚年	新規適用届 （新規適用船舶所有者届）	5日以内 （10日以内）	日本年金機構 健康保険組合
個々の事業開始	徴収	一括有期事業開始届	翌月10日	所轄労働基準監督署長
事業廃止等	雇用	適用事業所廃止届	10日以内	所轄公共職業安定所長
	徴収	確定保険料申告書 継続（次年度の6月1日から） （消滅年度：消滅日から） 有期（消滅日から）	40日以内 50日以内 50日以内	所轄都道府県労働局 歳入徴収官
		一括有期事業報告書 次年度の6月1日から 消滅年度：消滅日から	40日以内 50日以内	所轄都道府県労働局 歳入徴収官
事業主・事業所の名称・住所変更	雇用	事業主事業所各種変更届	10日以内	所轄公共職業安定所長
	徴収	名称・所在地等変更届		所轄労働基準監督署長 所轄公共職業安定所長
		継続被一括事業名称・所在地変更届	遅滞なく	指定事業に係る 所轄都道府県労働局長
	健保 厚年	適用事業所所在地・名称変更（訂正）届 〔船舶所有者氏名（名称）住所（所在地）変更届〕	5日以内 （速やかに）	日本年金機構 健康保険組合
	［参考］法人の代表取締役の氏名・住所に変更があった場合、労働保険では届出は不要、社会保険では「事業所関係変更（訂正）届」を提出			

②被保険者に関する届出

事　由	法規	届出書	提出期限	提出先
資格取得	雇用	被保険者資格取得届 （日雇労働被保険者）	翌月10日 （5日以内）	所轄公共職業安定所長 （管轄公共職業安定所長）
	健保 厚年	被保険者資格取得届 （船員被保険者）	5日以内 （10日以内）	日本年金機構 健康保険組合
	・任意継続被保険者（健保）の資格取得の申出は資格喪失日から20日以内 ・第4種被保険者の資格取得の申出は資格喪失日から6月以内			
	国年	被保険者資格取得届	14日以内	市町村長・日本年金機構
種別変更	厚年	被保険者種別変更届	5日以内	日本年金機構
	国年	被保険者種別変更届	14日以内	市町村長・日本年金機構
氏名住所変更	雇用	被保険者氏名変更届	速やかに	所轄公共職業安定所長
	健保	・被保険者氏名変更届 ・被保険者住所変更届 （協会健保）	遅滞なく	日本年金機構 健康保険組合
		任意継続被保険者の氏名・住所変更届	5日以内	全国健康保険協会 健康保険組合
	厚年	被保険者氏名・住所変更届 （第4種・適用事業所使用高齢任意加入被保険者） （船員被保険者）	速やかに （10日以内） （速やかに）	日本年金機構
	国年	被保険者氏名・住所変更届	14日以内	市町村長・日本年金機構
資格喪失	雇用	被保険者資格喪失届	10日以内	所轄公共職業安定所長
	健保 厚年	被保険者資格喪失届 （船員被保険者）	5日以内 （10日以内）	日本年金機構 健康保険組合
	国年	被保険者資格喪失届	14日以内	市町村長・日本年金機構

（注）国年の場合、第1号被保険者の届書は市町村長に、第3号被保険者の届書は事業主、共済組合等又は健康保険組合を経由して日本年金機構に提出する

事　由	法規	届出書	提出期限	提出先
転勤	雇用	被保険者転勤届	10日以内	転勤後の所轄職安所長
被保険者証滅失	雇用	被保険者証再交付申請書	規定なし	任意の公共職業安定所長
高齢任意加入被保険者に係る同意（撤回）	健保厚年	事業主同意（同意撤回）届	10日以内	日本年金機構
2以上の事業所に使用	健保厚年	所属選択届・2以上事業所勤務届	10日以内	日本年金機構 健康保険組合
被扶養者の異動	健保厚年	被扶養者（異動）届	5日以内	日本年金機構 健康保険組合
賞与支払	健保厚年	賞与支払届（注）	5日以内	日本年金機構 健康保険組合
服役（出所）	健保厚年	第118条第1項（非）該当届	5日以内	日本年金機構 健康保険組合
定時決定	健保厚年	被保険者報酬月額算定基礎届	7月10日まで	日本年金機構 健康保険組合
随時改定	健保厚年	被保険者報酬月額変更届（注）	速やかに	日本年金機構 健康保険組合
育児休業等終了時改定	健保厚年	育児休業等終了時報酬月額変更届（注）	速やかに	日本年金機構 健康保険組合

（注）船員被保険者は10日以内

［参考］雇用継続給付の申請期限

高年齢雇用継続基本給付金 → 支給対象月の初日から起算して4箇月以内
高年齢再就職給付金 → 再就職後の支給対象月の初日から起算して4箇月以内
育児休業給付金 → 支給単位期間の初日から起算して4箇月経過日の属する月の末日
介護休業給付金 → 介護休業終了日の翌日から起算して2箇月経過日の属する月の末日

③受給権者に関する届出

<table>
<tr><th>届出書</th><th>法規</th><th>提出期限</th><th>提出先</th></tr>
<tr><td rowspan="2">定期報告書</td><td rowspan="2">労災</td><td>1～6月生れの者 → 毎年6月30日まで
7～12月生れの者 → 毎年10月31日まで</td><td rowspan="2">所轄労働基準監督署長</td></tr>
<tr><td>・正当な理由なく提出しないと保険給付の支払が「一時差し止め」となる
・添付する診断書〔障害（補償）年金の受給権者は不要〕、住民票の写し、戸籍抄本等は、上記の提出期限日（指定日）前1月以内に作成されたものでなければならない</td></tr>
<tr><td rowspan="4">現況届等</td><td colspan="2">〈原則〉受給権者の確認は、住民基本台帳法による本人確認情報の提供による
〈例外〉以下の場合は現況届等が必要
① 住民基本台帳法による本人確認情報の提供が受けられないとき
② 加算額対象者がある障害基礎年金、加給年金額の対象者がある老齢・障害厚生年金の受給権者等（診断書添付）</td><td rowspan="4">日本年金機構</td></tr>
<tr><td>厚年</td><td>毎年誕生月の末日（指定日）まで</td></tr>
<tr><td>国年</td><td>毎年誕生月の末日（指定日）まで。ただし、国年法30条の4の規定による障害基礎年金の受給権者等は7月31日まで</td></tr>
<tr><td colspan="3">・正当な理由なく現況届等を提出しないと（保険）給付の支払が「一時差し止め」となる
・添付する診断書、レントゲンフィルム等は、上記の指定日前1月以内に作成されたものでなければならない
・指定日が裁定後1年以内に到来する年は提出不要
・上記②に係る現況届等は、年金が全額支給停止されている場合には、提出不要</td></tr>
<tr><td colspan="3">氏名・住所変更届、胎児出生届
遺族年金の失権届、年金受給権者死亡届
加算（加給年金額）対象者不該当届</td><td>厚年→10日以内

国年→14日以内</td></tr>
</table>

① 国年法・厚年法の住所変更届は、住民基本台帳法による本人確認情報の取得ができるとき、年金受給権者死亡届は、死亡日から7日**以内**に市町村に対して戸籍法の規定による死亡の届出をしたときには、それぞれ**提出不要**

② 上記以外の国年法・厚年法のほとんどの届出（**加算開始事由該当届、障害状態（不）該当届、支給停止事由該当（消滅）届**等）は「**速やかに**」提出

③ 加算額（加給年金額）の対象者が18歳の年度末、20歳、65歳に達しても加算額（加給年金額）対象者不該当の届を提出する必要はない

④ 労基法による障害補償の該当届は、国年「速やかに」、厚年「10日以内」に提出

5 賃　金

①賃金・報酬の共通点と相違点

(1)共通点

賃金（報酬）とされるもの		賃金（報酬）とされないもの
基本給 時間外・深夜 休日手当 家族手当 役職手当 住宅手当	**休業手当**（法定超過額を含む） 通勤手当（通勤定期券を含む） **税金**の補助 社会保険料の補助(注) 奉仕料分配金 スト妥結一時金	**休業補償**（法定超過額を含む） 出張旅費・宿泊費 財形貯蓄・生命保険料の補助 チップ（原則） **解雇予告手当** **傷病手当金**・出産手当金

（注）健保組合が規約により事業主の負担割合を増加させてもその増加分は報酬とされない

(2)相違点

項　目		労基法	徴収法	健保法・厚年法
臨時又は３月を超える期間ごとに受ける賃金		賃金とする	賃金総額に算入する	報酬としない(注1)
現物給与	食事の供与	賃金としない（原則）	賃金総額に算入しない（原則）	**厚生労働大臣**がその**地方の時価**により定める額、又は**健保組合**が規約で定める額が報酬となる
現物給与	住宅の貸与	賃金としない(注2)	賃金総額に算入しない(注2)	
現物給与	制服 作業衣の供与	賃金としない（原則）	賃金総額に算入しない（原則）	報酬としない（原則）
祝金等	退職手当(原則)(注3)	定めがあると**賃金となる**	（定めがあっても）**賃金総額に算入しない**	**報酬としない**
祝金等	結婚祝金 死亡弔慰金 災害見舞金			（恩恵的なものは）**報酬としない**
祝金等	私傷病（病気）見舞金		定めがあると**賃金総額に算入する**	（恩恵的なものは）**報酬としない**(注4)

（注1）「３月を超える期間ごとに受けるもの」は、健保・厚年では「**賞与**」と定義
（注2）**均衡給与相当額**は賃金となり、又は賃金総額に算入する
（注3）**退職手当相当額**の全部又は一部を在職中に給与等に上乗せして**前払で支払う**場合は、原則として賃金・報酬・賞与となり、又は賃金総額に算入する
（注4）労働協約等により、労務不能となったときに報酬と傷病手当金との差額を見舞金として支給する場合は、報酬となる

②平均賃金・給付基礎日額・賃金日額・基本手当日額

項目		算出方法
労基法	平均賃金（原則）	算定事由発生日以前 3箇月間の賃金総額－A期間中の賃金－B賃金 上記3箇月間の総暦日数－A期間の日数 A期間 ① **業務上傷病**による療養のための休業期間 ② **産前産後**の休業期間 ③ **使用者の責め**に帰すべき事由による休業期間 ④ **育児・介護**休業期間 ⑤ **試み**の使用期間 ⑥ 正当な争議行為による休業期間 ⑦ 組合専従中の期間 B賃金 ① **臨時**に支払われた賃金 ② **3箇月**を超える期間ごとに支払われる賃金 ③ 通貨以外のもので支払われた賃金で一定範囲に属しないもの
労災法	給付基礎日額	(1) 原則として平均賃金と同様であるが、以下の例外がある ① 以下の場合は、政府が算定する額を給付基礎日額とする（所轄労働基準監督署長が算定する） a．**じん肺患者**、振動障害患者の特例 b．私傷病休業者、看護休業者の特例 c．船員の特例 ② 最低保障3,930円 ③ 端数処理→1円未満切上げ（平均賃金は銭位未満切捨て） (2) 特別加入者の場合は本人の希望に基づいて、**都道府県労働局長**が決定する｛3,500円（家内労働者等2,000円）～25,000円｝

項　目		算出方法
雇保法	賃金日額（原則）	(1)　$\frac{\text{最後の6箇月間の賃金総額} - \boxed{\text{A賃金}}}{180}$ A賃金 ①　**臨時**に支払われる賃金 ②　**3箇月**を超える期間ごとに支払われる賃金 (2)　算定困難であるとき又は算定した賃金日額が適当でないときは、厚生労働大臣が定めるところにより算定した額を賃金日額とする (3)　**2,310円**を最低保障する (4)　次の額を最高限度とする ①　60歳以上65歳未満→**14,940円** ②　45歳以上60歳未満→**15,660円** ③　30歳以上45歳未満（育児・介護休業者）→**14,230円** ④　30歳未満（65歳以上）→**12,810円** (5)　（内職収入1日分－**1,289**円）と基本手当日額との合計額が、賃金日額の80％を超えるときは、その超過額が減額される（超過額が基本手当日額以上であるときは不支給）
	基本手当の日額	賃金日額に**50％**（離職日において60歳以上65歳未満の受給資格者は**45％**）から**80％**の給付率を乗じて得た額
労基法 労災法 雇保法	日給者等の最低保障	**（平均賃金）** **（給付基礎日額）**　$\frac{\text{3箇月間の日給等の総額}}{\text{3箇月間の労働日数}} \times 60\%$ **（賃金日額）**　$\frac{\text{6箇月間の日給等の総額}}{\text{6箇月間の労働日数}} \times 70\%$

③標準報酬月額

(1)標準報酬月額の決定・改定

資格取得時決定	対象者	被保険者の資格を取得した者
	決定方法	① **月給、週給**等の場合は、被保険者資格取得日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の**30倍**に相当する額を報酬月額として、標準報酬月額を決定 ② **日給、時間給、出来高給**等の場合は、被保険者の資格を取得した**月前1月間**に当該事業所で、**同様の業務**に従事し、かつ、**同様の報酬**を受ける者が受けた報酬の**平均額**を報酬月額として、標準報酬月額を決定 ③ ①②によって算定することが困難である場合は、被保険者の資格を取得した**月前1月間**に**その地方**で**同様の業務**に従事し、かつ、**同様の報酬**を受ける者が受けた報酬の**額**を報酬月額として、標準報酬月額を決定
	有効期間	**1月1日～5月31日**に資格取得 → **当年の8月まで** **6月1日～12月31日**に資格取得 → **翌年の8月まで**
定時決定	対象者	毎年**7月1日**現在において被保険者であるもの （除外者） ・**6月1日～7月1日**に**被保険者の資格を取得**した者 ・随時改定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定により**7月～9月**に標準報酬月額が**改定**され、又は改定される予定の者
	対象月	**4月・5月・6月の3月間**（報酬支払基礎日数が**17日未満**の月は除く）
	決定方法	3月間（原則）の報酬の平均額を報酬月額として、標準報酬月額を決定
	改定月	**9月**
	有効期間	当年の**9月**から翌年の**8月**まで ※有効期間内に随時改定、育児休業等終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、改定月の前月までが有効期間となる

随時改定	要件	①　固定的賃金の変動があったこと（×残業等による変動） ②　3月間の報酬の平均額による標準報酬月額が、従前の報酬月額による標準報酬月額と比べて、2等級以上の差を生じたこと ③　3月間のいずれの月も報酬支払基礎日数が17日以上あること
	対象期間	変動月以降の継続した3月間
	改定方法	3月間の報酬の平均額を報酬月額として、標準報酬月額を改定
	改定月	著しく高低を生じた月の翌月（変動月から4月目）
	有効期間	1月～6月改定 → 当年の8月まで 7月～12月改定 → 翌年の8月まで ※有効期間内に随時改定、育児休業等終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定月の前月までが有効期間となる
育児休業等終了時改定	対象者	育児休業等を終了した被保険者で、その育児休業等に係る3歳未満の子を養育するもの （除外者） 育児休業等終了日の翌日に産前産後休業を開始している被保険者
	手続	被保険者が事業主を経由して保険者等（厚年法の場合は、厚生労働大臣）に申出をする
	対象期間	育児休業等終了日の翌日が属する月以後3月間（報酬支払基礎日数が17日未満の月は除く）
	改定方法	3月間（原則）の報酬の平均額を報酬月額として、標準報酬月額を改定
	改定月	育児休業等終了日の翌日から起算して2月を経過した日の属する月の翌月
	有効期間	1月～6月改定 → 当年の8月まで 7月～12月改定 → 翌年の8月まで ※有効期間内に随時改定、育児休業等終了時改定又は産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定月の前月までが有効期間となる

産前産後休業終了時改定	対象者	**産前産後休業**(注)**を終了**した被保険者で、その産前産後休業に係る子を**養育**するもの （除外者） 産前産後休業終了日の翌日に育児休業等**を開始**している被保険者
	手続	被保険者が事業主を経由して保険者等（厚年法の場合は、厚生労働大臣）に**申出**をする
	対象期間	産前産後休業終了日の**翌日が属する月以後３月間**（報酬支払基礎日数が17日**未満**の月は除く）
	改定方法	３月間（原則）の報酬の平均額を報酬月額として、標準報酬月額を改定
	改定月	産前産後休業終了日の**翌日**から起算して２月**を経過した日の属する月の翌月**
	有効期間	**１月～６月**改定 → **当年の８月まで** **７月～12月**改定 → **翌年の８月まで** ※有効期間内に随時改定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定が行われる場合は、当該改定月の前月までが有効期間となる
	（注）産前産後休業 …出産日（出産日が出産予定日後であるときは、出産予定日）**以前42日**（多胎妊娠の場合は、98日）から出産日**後56日**間において、妊娠**又は**出産に関する事由を理由として**労務に服さない**こと	
留意点	①　算定が困難又は算定した額が著しく不当であるときは、保険者等（厚年法の場合は、厚生労働大臣）が算定する ②　同時に２以上の適用事業所に勤務する者の場合は、それぞれの事業所から受ける報酬について、それぞれ報酬月額に相当する額として算定した額の合算額を報酬月額とする ③　船舶と船舶以外の事業所に使用される場合は、船舶に係る報酬のみで算定した額を報酬月額とする（厚年法）	

TACナンバーワンシリーズ
2014年度版　ナンバーワン社労士　必修横断整理

発行日　2013 年 12 月 15 日
　　初版発行
編著者　TAC株式会社（社会保険労務士講座）
発行者　斎藤博明
発行所　TAC株式会社　出版事業部　（TAC出版）
　　〒101-8383　東京都千代田区三崎町3-2-18
　　西村ビル
　　電話（営業）　03-5276-9492
　　FAX　03-5276-9674
　　http://www.tac-school.co.jp/
　　http://bookstore.tac-school.co.jp/
© TAC　2013

管理コード　05382P-00

〈ご注意〉
本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。