

08410P-00

2020
年度版

合格への
はじめの
一歩

みんなが欲しかった!

売上
No. 1

入門書

社労士

合格への

貫場恵子(TAC社会保険労務士講座講師)●著
滝澤ななみ●編集協力

フル
カラー

はじめの一歩

これで
合格が見える!



本気でやさしい入門書

イラスト満載の楽しい

学習内容がざっくりしっかりわかる

オリエンテーション

入門講義

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はしがき

本書は、タイトルの「合格へのはじめの一步」とあるように、はじめて社会保険労務士試験の勉強に取り組もうとされる方に向けた1冊です。社会保険労務士に求められる事柄や仕事の内容、また試験制度についても詳しく触れた**手引書**となっています。

社会保険労務士という資格の性質上、試験科目の多くが**法律**です。しかし、ここで学ぶ法律は実生活にも役立つ、日常生活と関連付けて理解できるものです。社会保険労務士を目指したいけれど、勉強は難しすぎるのではないか、法律の知識がなくても試験に合格できるのだろうかと不安をもたれる必要はありません。

本書を手にとっていただき、まずは**社会保険労務士というものの概要**をつかんでいただければと思います。そして、実際に学習を始めるにあたっては、本書で社会保険労務士試験の**全体像をつかんだ後**、細かい部分の知識を身につけることで効果的な学習ができます。そのためにも、**まずは基本となる土台部分の勉強**から始めましょう。その土台にあたるのが本書です。

本書を読まれ、社会保険労務士に興味をもった、あるいは、面白そうな勉強だなと感じていただければうれしいです。合格するためには、何より**興味をもって楽しみながら**学習を続けることが大切です。

社会保険労務士を目指す皆さん、まずは「社労士合格へのはじめの一步」からスタートしていきましょう。

2019年7月

TAC社会保険労務士講座講師 貫場 恵子

CONTENTS

オリエンテーション編

合格へのはじめの一歩 スタートアップ講座

- 社会保険労務士になるまで ……(8)
- 社会保険労務士の業務を徹底解剖!! ……(10)
- 社労士試験を徹底解剖!! ……(22)
- 社労士学習スタートアップ!! ……(32)
- 法律の基礎知識 ……(40)
- 社労士試験科目の概要 ……(44)

入門講義編

CHAPTER 0 入門講義に入る前に

- 社労士試験で労働法や社会保険法を学習するのはなぜ? ……2

CHAPTER 1 労働基準法

- Section 0 社労士試験で労働基準法を学習するのはなぜ? ……6
- Section 1 労働基準法とは? ……8
- Section 2 労働契約 ……11
- Section 3 解雇 ……14
- Section 4 賃金 ……19
- Section 5 労働時間 ……25
- Section 6 休憩・休日 ……32
- Section 7 時間外労働・休日労働 ……35
- Section 8 年次有給休暇 ……40
- Section 9 年少者 ……43
- Section 10 女性 ……45
- Section 11 就業規則 ……48
- 過去問チェック! ……51

CHAPTER 2 労働安全衛生法

- Section 1 労働安全衛生法とは? ……56
- Section 2 安全衛生管理体制 ……59
- Section 3 機械や危険物・有害物に関する規制 ……65
- Section 4 健康診断・面接指導 ……68
- 過去問チェック! ……73

CHAPTER 3 労災保険法

- Section 1 労災保険法とは? ……76
- Section 2 業務災害と通勤災害 ……80
- Section 3 保険給付の種類 ……83
- Section 4 傷病に関する保険給付 ……84
- Section 5 障害が残った場合の保険給付 ……88
- Section 6 死亡に関する保険給付 ……92
- Section 7 その他の保険給付 ……98
- Section 8 社会復帰促進等事業 ……101
- 過去問チェック! ……103

CHAPTER 4 雇用保険法

- Section 1 雇用保険法とは? ……106
- Section 2 保険給付の種類 ……110
- Section 3 求職者給付 ……111
- Section 4 就職促進給付 ……117
- Section 5 教育訓練給付 ……121
- Section 6 雇用継続給付 ……124
- 過去問チェック! ……129

CHAPTER 5 労働保険徴収法

Section 1 労働保険徴収法とは？	132
Section 2 労働保険料	135
Section 3 労働保険料の申告と納付	139
Section 4 労災保険のメリット制	146
Section 5 労働保険事務組合	148
過去問チェック！	149

CHAPTER 6 健康保険法

Section 0 社労士試験で社会保険を 学習するのはなぜ？ ...	152
Section 1 健康保険とは？	154
Section 2 保険料・標準報酬	162
Section 3 保険給付の種類	167
Section 4 傷病に関する保険給付	169
Section 5 死亡に関する保険給付	175
Section 6 出産に関する保険給付	177
過去問チェック！	179

CHAPTER 7 国民年金法

Section 1 年金制度の概要	182
Section 2 国民年金とは？	185
Section 3 保険料	188
Section 4 給付の種類	191
Section 5 老齢基礎年金	192

Section 6 障害基礎年金	196
Section 7 遺族基礎年金	199
Section 8 第1号被保険者に対する 独自給付	203
過去問チェック！	206

CHAPTER 8 厚生年金保険法

Section 1 厚生年金保険とは？ ...	210
Section 2 保険料・標準報酬	215
Section 3 保険給付の種類	218
Section 4 本来の老齢厚生年金 ...	220
Section 5 特別支給の老齢厚生年金	223
Section 6 障害厚生年金	228
Section 7 障害手当金	231
Section 8 遺族厚生年金	233
Section 9 脱退一時金	238
Section 10 離婚時の年金分割	240
過去問チェック！	242

CHAPTER 9 一般常識

Section 1 社労士試験の一般常識 とは？	246
Section 2 労務管理その他の労働に 関する一般常識	252
Section 3 社会保険に関する一般常識	259
過去問チェック！	263
索引	265

本書の効果的な学習法

1 オリエンテーション編で試験、資格について知りましょう！



まずは**スタートアップ講座**からはじめましょう！ 社会保険労務士の仕事内容、試験の実施日程や試験問題の形式、さらに合格までにどのような勉強をしていくのが、イラストとともにわかりやすく掲載されています。

2 入門講義編で社労士試験の学習内容の概要を学びましょう！

社会保険労務士試験で学ぶ全科目の**入門講義**に進みます。まずは、CHAPTER 0で、労働法・社会保険法という大きな枠組みをつかみ、CHAPTER 1から順に読み進めていきましょう。主要なテーマで、かつ、知識理解のための土台となるものを、わかりやすくまとめています。法律の勉強がはじめての方でも無理なく読めるよう、やさしく身近な言葉を使った本文で、図解も満載。楽しく読み進めていくことができます。1つのCHAPTERを読み終えたら、知識確認として、**過去問チェック！**を解き、実際の試験問題も体感してみましょう。

● Section●はこんな話

まずは概要をイラストとともに確認してから学習スタートします！

● 板書

重要ポイントが一目瞭然です！

Section 1 CHAPTER 1 労働基準法

1 労働基準法とは？

★Section 1はこんな話★

労働法は、適切な労働管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労働法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることにより優秀な人材を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることもつながるのです。

労働時間、休憩、休日...

労働法違反は、罰金をとられたり、懲戒刑になることも！
こうして労働法の効力を確保しています。

1 労働法の目的は？

働く側の最低基準を定めた法律！

労働法の基本的な理念は、「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」とした労働条件の保障です。また、労働法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。

このように労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

例) 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

- 1 専業主 → 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの(会社そのもの)
- 2 事業の経営担当者 → 代表取締役社長など
- 3 その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為するすべての者
→ 部長、課長等の名目で判断しない。人事・給与等の労働
条件や労務管理等について実質的に権限がある者

CHAPTER 1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section1 1 労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。(H26-1E)

問2 Section2 2 使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。(H25-6B)

● 過去問チェック！

入門講義を読んだだけですぐ解ける問題を厳選しています！

オリエンテーション編

合格へのはじめの一步

スタートアップ講座

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パピパピーン

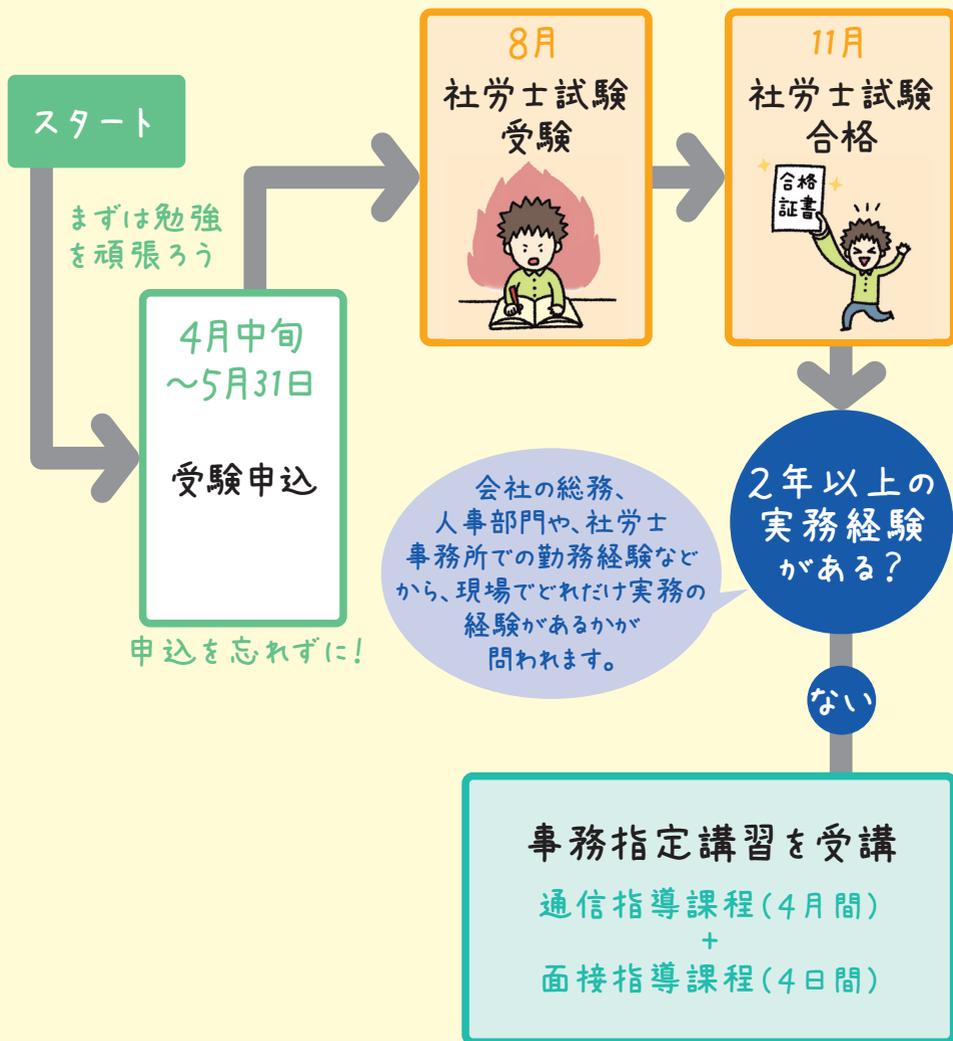


By 滝澤ななみ

社会保険労務士になるまで



社会保険労務士は、国家資格です。
まずは本試験に合格し、そのあと一定の実務経験を要件に登録を行うことで、はじめて「社会保険労務士」として仕事ができるようになります。ここではそのフローを簡単にご紹介します。



ある

全国社会保険労務士会連合会に名簿登録
都道府県社会保険労務士会に入会

独立開業 社労士

開業登録

独立開業して自分の事務所をもつ!

××社労士
事務所



事務所のある都道府県社労士会で登録

企業内 社労士

勤務等登録

企業の人事部等で活躍!
社労士事務所勤務で経験を積む!



勤務先や自宅のある都道府県の社労士会で登録

【参考】社労士の登録費用
(東京都社会保険労務士会の場合。2019(令和元)年7月現在)

登録	登録免許税	30,000円(収入印紙)
	登録手数料	30,000円
社労士会 入会	開業	入会金50,000円、年会費96,000円
	勤務等	入会金30,000円、年会費42,000円

社会保険労務士資格の魅力を知りましょう!

社会保険労務士の業務を 徹底解剖!!

本格的な学習に入る前に、まず社会保険労務士(以下「社労士」といいます。)の業務についてみていきましょう。



社労士=人事・労務管理・社会保険のスペシャリスト



社労士は、1968(昭和43)年に成立した「社会保険労務士法」により誕生した「**国家資格**」です。

企業や労働者と密接な関係にある労働基準法や労働保険、社会保険などに関するスペシャリストとして活躍しています。

社労士の業務



社労士の業務の種類は大きく3種類で、「**1号業務**」「**2号業務**」「**3号業務**」があります。

1号業務と2号業務は、社労士資格を有していなければ、報酬を得て行ってはならない「**独占業務**」です。



また、社労士の新たな役割として、2015（平成27）年4月より、**補佐人業務**も加わりました。

1号業務とは？ 独占業務



まずは、1号業務をみてみましょうか…。

たとえば、会社は人を雇うと、雇用保険や社会保険の手続きをしなければなりません…



小さな会社では、人が足りなかったり、知識のある人がいなかったりで、少々めんどうくさいことがあります。

健康保険 被保険者資格取得届
厚生年金保険



経営者 一般の人(社労士ではない)

そこで、外部の誰かにその手続きを依頼して、やってもらおう!...
と思うのですが、そう簡単にはいきません。

.....

.....

.....

.....

.....



このような労働社会保険関連の手続きを、「業」として、つまり報酬をもらって、行うことができるのは、社労士だけとされています。

.....

.....

.....

.....

.....

独占業務 1号業務
健康保険 被保険者報酬月額算定基礎届
厚生年金保険
とか...



こういった、労働社会保険諸法令に基づく、「申請書等の作成」や...

.....

.....

.....

.....

.....



その申請書等を行政機関等に提出するといった「提出代行」業務



そして、専業主から委任を受けて、行政機関等への提出から主張、陳述を行う「専務代理」が社労士の1号業務とされています。



具体的には、このような業務が1号業務です。

独占業務

1号業務

紛争解決手続代理業務

わたしの
出番かな？

あ、大丈夫
ですから…

裁判所

まあ、まあ、
落ち着いて。
話し合しましょうよ。

特定
社労士



訴えてやる!

また、特定社会保険労務士でなければ行うことができない「**紛争解決手続代理業務**」も、この1号業務に含まれます。

なお、紛争解決手続代理業務とは、職場でトラブルが発生し、会社と労働者が争いになったときに、裁判上で解決するのではなく、話し合いによって迅速に解決を図るための「あっせん」を行うことをいいます。

社労士
登録

+

紛争解決手続
代理業務試験
に合格

→

特定
社労士



紛争解決手続
代理業務試験
合格



また、特定社会保険労務士とは社会保険労務士として登録しており、かつ、紛争解決手続代理業務試験に合格して付記を受けた者です。

2号業務とは？

独占業務

就業規則

(目的)

第1条 この就業規則は、…

賃金
規程

労働者
名簿

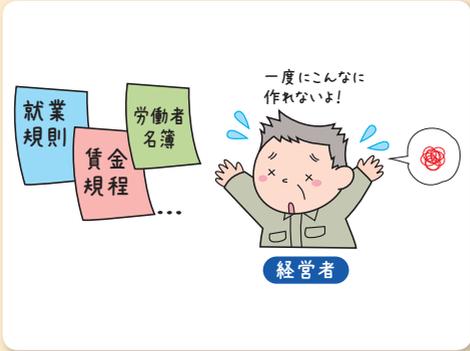


うちの規模だと
こんな感じ？



つづいて2号業務です。

たとえば、会社は就業規則や賃金規程や、労働者名簿などの帳簿を備えておかなければなりません



小さな会社や新規設立の会社でこれらを一気に作成するのは困難ですよ。



また、法改正に伴って、これらの内容も改定しなければなりませんから、そういった法律に詳しい人が必要となります。



そこで、社労士の登場です。

独占業務

2号業務

就業規則、賃金規程、
退職金規程等の諸規程

三六協定などの
各種労使協定の作成・届出

の作成・届出

労働者名簿、
賃金台帳の作成

など

就業
規則

社労士

しっかり
メンテナンスも
しますよ!

社労士の2号業務には、労働社会
保険諸法令に基づく「帳簿書類等
の作成」があります。

具体的には、このような業務が2
号業務です。

3号業務とは？

社長さん、なにか
悩みがあればおきますよ。

実は…最近ね…



経営者

次に3号業務です。

3号業務はひとことかというと、労
務関係のコンサルティング業務で
す。

こんなのどうですか？



経営者

社労士は、法律で唯一認められた
労務管理専門のコンサルタントな
のです！

そして、3号業務として、企業の
人事や労務上の相談に応じ、企業
の実情に即して適切なアドバイス
を行うのです。

補佐人制度とは？



さて、1号業務から3号業務までみてきましたが、これ以外に、**補佐人業務**というのがあります。



労使間トラブルで、訴訟になったというような場合、これまでであれば、その後の訴訟については、すべて弁護士に引き継がなければなりませんでしたが...



弁護士に依頼したうえで、社労士が裁判所において**補佐人**として弁護士とともに出廷し、陳述することができるようになりました。

最後まで
あなたとともに…

ありがとう、
信じていますよ…

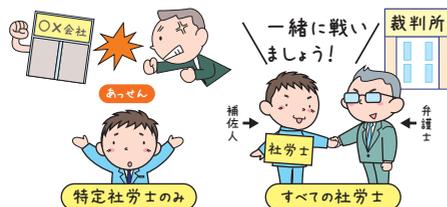


経営者

この補佐人制度により、社労士が最後まで、依頼人の利益に貢献することができるのです。

紛争解決手続代理業務

補佐人業務



特定社労士のみ

すべての社労士

なお、1号業務で説明した、紛争解決手続代理業務については、特定社会保険労務士でないとできませんが、この補佐人業務については、すべての社労士が行うことができます。

社労士が活躍する場面とは？



さて、ここまででは社労士の業務についてみてきましたが、こんどは社労士が活躍する場面についてみてみましょう。

開業

××社
社労士
事務所



勤務等



社労士で活躍するには「開業」と「勤務等」の2パターンがあります！

社労士が活躍する場面① 取得後に目指すは起業!! 独立開業の道



社労士資格があると、独立して、自分で事務所を立ち上げることも可能です。

自宅ですぐに開業もできる!



社労士の場合は、電話やパソコンなど最低限の設備があればすぐにでも開業できるので、合格後すぐに登録をして開業する方も珍しくありません。



給与計算や社員の労務管理については、まるごと外部にアウトソーシングする企業も多いです。また、年金関連のコンサルタントを求めるクライアントも少なくありません。企業は、さまざまな場面で社労士を必要としています。



自分が経営者になるということです。決して容易な道ではありませんが、働いた分だけ収入として返ってくるのは、独立開業の醍醐味といえますね。

社労士が活躍する場面② 企業の中で資格を活かす道



また、企業に属しながらスペシャリストとして活躍することができるのも、社労士資格の大きな魅力です。企業の中で活躍する社労士は「**企業内社労士**」といわれています。社労士資格があることで、就職や転職にも有利になります。

人事のお仕事



企業の中で、社会保険や労務管理の知識が必要な人材といえば、真っ先に思いつくのが、人事部門担当者などでしょう。

合格者の多くが、今の仕事での活用を考えて、社労士試験の学習を開始しています。

開業	24,015人
法人社員	2,509人
勤務等	15,629人
合計	42,153人
法人会員	1,725法人

なお、2019（平成31）年4月末時点での社労士の人数は次のとおりです。



このように、社労士はチャンスがたくさんある、素晴らしい資格です。

みなさんも将来の目標を実現するために、これから頑張って勉強していきましょう！

いざチャレンジ！ 社労士試験について知りましょう！

社労士試験を 徹底解剖!!

社労士は、毎年約5万人の方が目指す大変人気のある資格です。ここでは、社労士試験のアレコレをみていきます。



I データによる徹底解剖

まずは試験データを
CHECK!



受験者数・合格者数等

社労士試験の過去10年の受験申込者数、受験者数、合格者数等は次のとおりです。

	2009 (H21)年	2010 (H22)年	2011 (H23)年	2012 (H24)年	2013 (H25)年	2014 (H26)年	2015 (H27)年	2016 (H28)年	2017 (H29)年	2018 (H30)年
申込者 (人)	67,745	70,648	67,662	66,782	63,640	57,199	52,612	51,953	49,902	49,582
受験者 (人)	52,983	55,445	53,392	51,960	49,292	44,546	40,712	39,972	38,685	38,427
受験率	78.2%	78.5%	78.9%	77.8%	77.5%	77.9%	77.4%	76.9%	77.5%	77.5%
合格者 (人)	4,019	4,790	3,855	3,650	2,666	4,156	1,051	1,770	2,613	2,413
合格率	7.6%	8.6%	7.2%	7.0%	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%

気になる合格率は、高い年では9.3%、低い年では2.6%となっておりますが、平均的には6.5%くらいです。

合格率は、2016（平成28）年から2年連続で上昇しましたが、2018（平成30）年は、少し下がり、6.3%でした。

今後6~7%台で推移していくのではないかと予想されます。試験問題の難易度は安定してきているので、しっかりと勉強をすれば誰でも合格できる試験です。

受験申込者数・受験者数・合格者数の推移（過去10年）

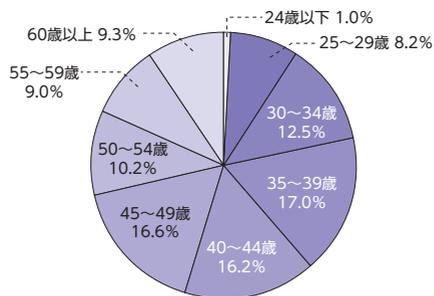


また、受験申込者数や受験者数、合格者数の推移についてのグラフも上記のとおりで、すごく上下が激しいです。

ちなみに、2019（令和元）年の本試験の受験申込者数は約49,600人です。

2018（平成30）年試験 合格者の年齢階層別割合

合格者の年齢階層別割合



つづいて、もっと細かいところをみていきます。2018（平成30）年試験の合格者について、いろいろな角度からみてみましょう。

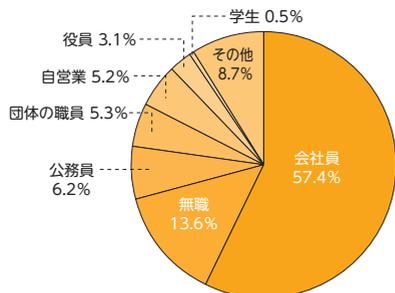
まずは合格者の年齢構成はこんなカンジ…

…30歳台、40歳台が多そうですね。とくに最近では、50歳台、60歳台の割合が増加しています。

ちなみに最年少合格者は20歳、最高齢合格者は84歳でした！

2018(平成30)年試験 合格者の職業別割合

合格者の職業別割合

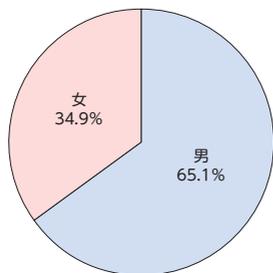


そして、合格者の職業別割合は…

過半数が会社員の方ですが、独立開業して社労士で食べていこうと一念発起して始めるという方も多いようです。すでに税理士やファイナンシャル・プランナーといった自営業者として独立しており、さらに社労士としての仕事を受けるべく、社労士試験を受験されるという方もいるようです。

2018(平成30)年試験 合格者の男女別割合

合格者の男女別割合



最後に、合格者の男女別割合は…

合格者の約3分の1が女性で、女性人気も大変高い資格です。

II 試験の概要を徹底解剖

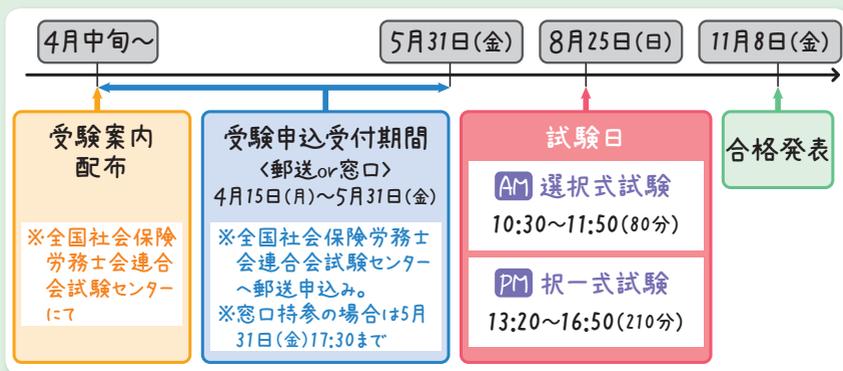
つづいて、
試験の概要は…



本試験の実施日程（2019〈令和元〉年例）

社労士試験は、年1回、8月下旬の日曜日に、全国17都道府県で実施されます。

2019（令和元）年度の第51回の本試験は下記のようなスケジュールです。



2020（令和2）年度の第52回の本試験の概要は、2020（令和2）年4月中旬に全国社会保険労務士会連合会試験センターのホームページ等で発表される予定です。

受験資格

社労士試験を受験するためには、一定の受験資格を満たしている必要があります。主なものは、次のページのとおりです。

受験資格		受験資格証明書
I	学校教育法(昭和22年法律第26号)による 大学、短期大学若しくは高等専門学校(5年制) を卒業した者(専攻の学部学科は問わない)	次のいずれか (1)卒業証明書又はその写し (2)卒業証書の写し (3)学位記の写し
II	上記の大学(短期大学を除く)において 学士の学位を得るのに必要な 一般教養科目の学習を終わった者 ----- 上記の大学(短期大学を除く)において 62単位以上を修得した者 (卒業認定単位以外の単位を除く (卒業認定単位は大学へ照会))	4年制大学の 成績証明書 又は その写し
III	社会保険労務士試験以外の国家試験 のうち厚生労働大臣が認めた 国家試験に合格した者 例 公認会計士試験(旧公認会計士試験第2次試験を含む)、 弁理士試験、 税理士試験、 中小企業診断士試験(旧中小企業診断士試験を含む)、 情報処理技術者試験(ITストラテジスト試験、システムアーキテクト 試験、プロジェクトマネージャ試験など) など	当該試験に合格したことを 証する書面又はその写し
IV	行政書士となる資格を有する者	行政書士となる資格を 有することを証する書面 又はその写し

なお、詳しい受験資格については、全国社会保険労務士会連合会試験センターにお問合せください。

試験に関する
問合せ先はコチラ

全国社会保険労務士会連合会 試験センター
〒103-8347 東京都中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館5階
TEL 03-6225-4880 (9:30~17:30・土日祝日、年末年始は除く。
試験前日は10:00~16:00で受付)
FAX 03-6225-4883 (24時間受付・必ず連絡先を明記)

Ⅲ 試験種、問題数を徹底解剖

社労士試験には、「選択式」と択一式があります。



試験種

午前 → **選択式 (80分)** **40点満点**

午後 → **択一式 (210分)** **70点満点**

社労士試験は「**選択式**」「**択一式**」で出題されます。

選択式は8科目から8問、択一式は7科目から70問出題されます。

選択式試験

「**選択式**」は、5つの空欄に入る適切な語句を、与えられた選択肢の中から選んで解答します。

健康保険法

〔問 6〕 次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 健康保険法第2条では、「健康保険制度については、これが医療保険制度の基本をなすものであることにかんがみ、高齢化の進展、 A、社会経済情勢の変化等に対応し、その他の医療保険制度及び後期高齢者医療制度並びにこれらに密接に関連する制度と併せてその在り方に関して常に検討が加えられ、その結果に基づき、医療保険の B、給付の内容及び費用の負担の適正化並びに国民が受ける医療の Cを総合的に図りつつ、実施されなければならない。」と規定している。
- 健康保険法第102条第1項では、「被保険者が出産したときは、出産の日（出産の日が産の予定日後であるときは、産の予定日） D（多胎妊娠の場合においては、98日）から出産の日 Eまでの間において労務に服さなかった期間、出産手当金を支給する。」と規定している。

空欄の数は1問（1科目）に5つ。単語はもちろん、数字も空欄になりますし、長めの文章がまるごと空欄になることもあります。

①空欄に入る用語を…

(2018(平成30)年度 第50回本試験問題より)

選択肢

- | | |
|-----------|-----------|
| ① 以後42日 | ② 以後56日 |
| ③ 以前42日 | ④ 以前56日 |
| ⑤ 一元化 | ⑥ 医療技術の進歩 |
| ⑦ 運営の効率化 | ⑧ 健康意識の変化 |
| ⑨ 後42日 | ⑩ 後56日 |
| ⑪ 高度化 | ⑫ 持続可能な運営 |
| ⑬ 質の向上 | ⑭ 疾病構造の変化 |
| ⑮ 情報技術の進歩 | ⑯ 多様化 |
| ⑰ 前42日 | ⑱ 前56日 |
| ⑲ 民営化 | ⑳ 無駄の排除 |

②選択肢から
選びます。

(2018(平成30)年度 第50回本試験問題より)

社労士試験の「選択式」は、空欄に対して選択肢が与えられていると
はいえ、かなり語群の数が多いのも特徴です。それぞれの空欄ごとに、
入りそうな選択肢をグループ分けして解くという方法が有効です。

択一式試験

「択一式」は、5つの選択肢の中から正しいもの（又は誤っている
もの）を1つ選んで解答します。

(問) 7) 労働基準法に定める就業規則等に関する次の記述のうち、**正しい**のはど
れか。

選択肢
は5つ

- A 同一事業場において、パートタイム労働者について別個の就業規則を作
成する場合、就業規則の本則とパートタイム労働者についての就業規則は、
それぞれ単独で労働基準法第89条の就業規則となるため、パートタイム労働
者に対して同法第90条の意見聴取を行う場合、パートタイム労働者につ
いての就業規則について行えば足りる。
- B 就業規則の記載事項として、労働基準法第89条第1号にあげられている
「休暇」には、育児介護休業法による育児休業も含まれるが、育児休業の
対象となる労働者の範囲、育児休業取得に必要な手続、休業期間について
は、育児介護休業法の定めるところにより育児休業を与える旨の定めがあ
れば記載義務は満たしている。
- C 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則に制裁の定めをす
る場合においては、その種類及び程度に関する事項を必ず記載しなければ
ならず、制裁を定めない場合にはその旨を必ず記載しなければならない。
- D 労働基準法第91条による減給の制裁に関し平均賃金を算定すべき事由の
発生した日は、制裁事由発生日（行為時）とされている。
- E 都道府県労働局長は、法令又は労働協約に抵触する就業規則を定めてい
る使用者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができ、勧告をし
た場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その

問題を読んで、間違
えている箇所や、アヤ
シ箇所を印をつけて
おくといいでしょう。
また、冒頭の「正しい
ものはどれか」「誤っ
ているものはどれか」
についても、絶対に見
落とさないようにしま
しょう。択一式は、分
量も多く、時間との戦
いもありますので要注
意です。

(2018(平成30)年度 第50回本試験問題より)

試験科目と問題数

社労士試験の試験科目は8科目で、選択式と択一式で、それぞれ次のような問題数、配点で出題されます。

選択式 計8科目	科目の略称	択一式 計7科目
出題:7問 配点:5点	労基 安衛 労働基準法及び労働安全衛生法	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	労災 労働者災害補償保険法 <small>(労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む*)</small>	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	雇用 雇用保険法 <small>(労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む*)</small>	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	労一 労務管理その他の労働に関する一般常識	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	社一 社会保険に関する一般常識	
出題:7問 配点:5点	健保 健康保険法	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	厚年 厚生年金保険法	出題:10問 配点:10点
出題:7問 配点:5点	国年 国民年金法	出題:10問 配点:10点
合計:8問 配点:40点		合計:70問 配点:70点

*労働保険の保険料の徴収等に関する法律は、選択式での出題はありません。また、択一式の労働者災害補償保険法及び雇用保険法は、それぞれの問題10問のうち、3問が労働保険の保険料の徴収等に関する法律から出題されます。

合格基準

確実な合格ラインの目安(7割とろう!)

選択式 総得点**28**点以上
各科目**3**点以上

択一式 総得点**49**点以上
各科目**4**点以上

各科目の基準点(各科目:選択式3点、択一式4点)に満たない場合は、基準点の補正がない限り、不合格となる。
→苦手科目を作らないよう、バランスよく学習しよう

社労士試験の合格基準は、合格発表時に公表されます。

選択式、択一式両方の試験で総得点の基準をクリアし、さらに科目ごとの基準点もクリアする必要があります。

総得点で高得点をとっても、各科目の基準点に満たない場合は、基準点の補正がない限り、不合格となってしまいます。

過去10年の合格基準の推移

過去10年の合格基準は、次のとおりです。毎年基準点は変動してきます。

補正…毎年その年の本試験の科目ごとの正答率などを勘案して基準点の補正(救済措置)を行うこと。ただし、毎年必ず行われるとは限りません。

選択式

択一式

H21

総得点:**25**点以上 各科目:**3**点以上
補正あり→ 労基安衛 労災 厚年
…**2**点可

総得点:**44**点以上 各科目:**4**点以上
補正なし

H22

総得点:**23**点以上 各科目:**3**点以上
補正あり→ 国年 …**7**点可
健保 厚年 社一 …**2**点可

総得点:**48**点以上 各科目:**4**点以上
補正なし

H23

総得点:**23**点以上 各科目:**3**点以上
補正あり→ 労基安衛 労災 社一
厚年 国年 …**2**点可

総得点:**46**点以上 各科目:**4**点以上
補正なし

選択式

択一式

H24	<p>総得点:26点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 厚年 …2点可</p>	<p>総得点:46点以上 各科目:4点以上 補正なし</p>
H25	<p>総得点:21点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 社一 …7点可 労災 雇用 健保 …2点可</p>	<p>総得点:46点以上 各科目:4点以上 補正なし</p>
H26	<p>総得点:26点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 雇用 健保 …2点可</p>	<p>総得点:45点以上 各科目:4点以上 補正あり→ 労社一 …3点可</p>
H27	<p>総得点:21点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 労一 社一 健保 厚年 …2点可</p>	<p>総得点:45点以上 各科目:4点以上 補正なし</p>
H28	<p>総得点:23点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 労一 健保 …2点可</p>	<p>総得点:42点以上 各科目:4点以上 補正あり→ 労社一 厚年 国年 …3点可</p>
H29	<p>総得点:24点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 雇用 健保 …2点可</p>	<p>総得点:45点以上 各科目:4点以上 補正あり→ 厚年 …3点可</p>
H30	<p>総得点:23点以上 各科目:3点以上 補正あり→ 社一 国年 …2点可</p>	<p>総得点:45点以上 各科目:4点以上 補正なし</p>

選択式の総得点は一番低い年が21点、一番高い年が26点、択一式の総得点は一番低い年が42点、一番高い年が48点です。

先ほどの確実に合格ラインがとれるように勉強していきましょう。とにかくバランスよく勉強していくことがとても重要です。社労士試験の仕組みをきちんと理解して、これから頑張っていくしましょう！

合格への第一歩を踏み出しましょう!!

社労士

学習スタートアップ!!

さあ、学習スタート!

…その前に、ここでは学習スケジュールの立て方、書籍の選び方などについて説明します。



I 本試験までのスケジュール

まずは大まかなスケジュールを…



社労士試験は科目数も多いため、スケジュールをしっかりとて、コツコツと勉強を進めていくことが重要です。合格までの勉強の流れは、まず基本的な事項を身につける土台固めの時期を作り、そのあと徐々にレベルアップしていくようにします。次の3つのステップを意識するとよいでしょう。

Step 1

前半期
【理解中心】

- ☆ まずは本書で全体像をつかみ、そのあと本格的な教科書で詳細内容をインプットしていきましょう。
 - ☆ 同時並行で問題集も解きましょう。
- 〈教材〉 入門書、教科書、問題集

4月頃

Step 2

中間期
【知識整理】
【演習強化】

- ☆ 共通事項を中心に知識整理や、苦手科目を集中的に学習しましょう。
 - ☆ また、問題演習を繰り返し行い、問題を解くスピードを上げていきましょう。
- 〈教材〉 教科書、要点まとめ本、過去問題集、予想問題集

6月頃

Step 3

追込み期
【弱点克服】

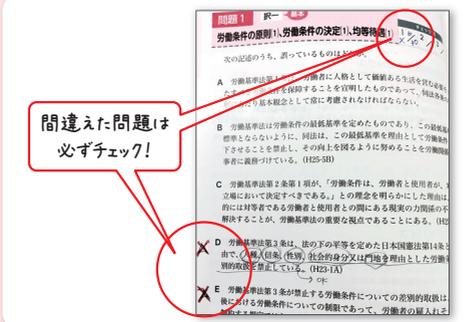
- ☆ 暗記分野の最終整理や、ミスしやすい箇所を徹底確認しましょう。
- 〈教材〉 直前対策本、問題集 (今まで使ったものすべて)

本試験

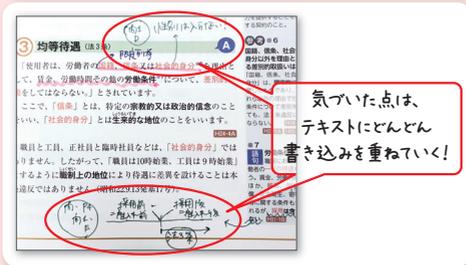
教科書と問題集の取り組み方について



まずは教科書を読みましょう。最初は大きめに概要をつかむように読みましょう。線を引きながら読むとよいです。



教科書を読んだら問題集を解きましょう。間違えた問題は、復習の際に確認できるようにチェックを入れておきましょう。



問題集で間違えた問題は解説を読むなどして、必ず確認しましょう。また、ときには教科書に戻って、間違えた理由をしっかりと確認しましょう。

II 勉強についてのQ&A

1日何時間くらい勉強するのかな…?



学習開始前にみなさんが気にしている点をQ&A形式でまとめました。

Q 1日の学習時間はどのくらい必要でしょうか？

最初のうちは、1日2～3時間程度確保できるとよいでしょう。社労士試験の合格に必要な勉強時間はだいたい800～1,000時間程度といわれていますので、それを1つの目安にしてください。社労士試験は、科目数も多く、ボリュームもありますので、コツコツと続けることが重要です。最初のうちは、「勉強しない日を作らない」という目標をたて、1日に数分でもよいのでテキストをみる等して、毎日勉強を続ける習慣作りからはじめましょう。

Q 社会人の場合、時間を作ることがかなり厳しいのですが、みなさんどのように工夫されているのでしょうか？

通勤の移動中や朝早く起きて学習している方が多いようです。日頃からちょっとした時間（隙間時間）も活用するようにしていくとよいでしょう。空いた時間にパッと確認できるコンパクトな教材を常に持ち歩くようにするなどして、いろいろ工夫してみましょう。

Q 自宅だとなかなか勉強に集中できません。みなさんどのようなところで勉強しているのですか？

図書館、有料の自習室を活用されている方が多いようです。また、学校に通っている方は、学校の自習室にこもって勉強しているという方も多いようです。

Ⅲ 教材の選び方

次に、独学で勉強する場合の教材の選び方について説明します。



独学で勉強する場合に必要な教材

次の3種類の教材が必要

1

基本事項を
マスターする
ための教材

2

本試験での
得点力をつける
ための
実力アップ教材

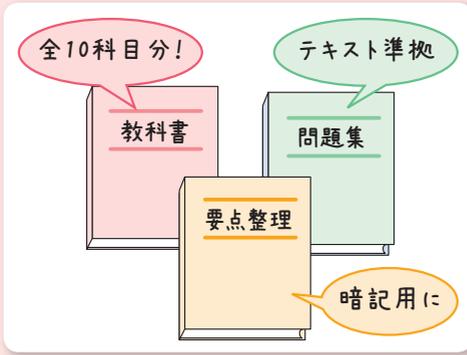
3

直前期の
最後の
総仕上げ教材

独学で社労士試験の勉強をする場合、次の3種類の教材が必要となります。

それぞれ順番に説明していきますね。

1. 基本事項をマスターするための教材



まずは、全科目分の情報が入った教科書と、それに対応する問題集、要点整理本の3点を用意しましょう。

TAC出版の書籍なら…



社労士の教科書
2019年10月刊行



- ☆全科目分ろえる!
- ☆長期間使えるものを選ぶ!

教科書は、7冊に全科目まとまっているものもあれば、科目ごとに分冊化されているものもあります。本試験日までずっと使う、相棒のようなものなので、いろいろ見比べて、気に入ったものを選ぶとよいでしょう。

TAC出版の書籍なら…



社労士の問題集
2019年10月刊行



- ☆教科書に対応したものを選ぶ
- ☆教科書を読んだら、必ず問題を解く!

問題集は、教科書に対応したものが7冊あると便利です。教科書を読み、問題集を解くというサイクルができると、勉強がスムーズに進みます。教科書を読んだだけでは頭に入らないことでも、問題を解いたらスッと理解できることもあります。

TAC出版の書籍なら…



全科目横断 総まとめ

2019年12月刊行



☆とにかくコンパクトなものを選ぶ!!
☆常に持ち歩く!

また、社労士試験で学ぶ情報量は、膨大です。何度も何度もテキストを繰り返し、いろんな角度から知識を整理して、知識を確固たるものに仕上げていく必要があります。

その際は、要点がまとまった小さな本もあると便利です。

一般的には「横断学習」といわれています。

たとえば…

届出
期限

翌月10日

50日以内

20日以内

5日以内

…法律、規定によってバラバラ!

科目横断でまとめておけば
しっかり覚えられる!

社労士試験は、科目ごとに勉強をしていきますが、科目が進むにつれて、似たような話が出てくることも多くあります。

そういったものは、科目を横断して共通事項としてまとめておいたほうが効率も格段に上がります。

2. 本試験での得点力をつけて実力アップ!

過去問にない
論点を知る!

予想
問題集
選択用

予想
問題集
択一用

過去
問題集

本試験の出題
パターンを知る!

基本事項がある程度マスターできたら、さらに問題演習をして、本試験での得点力をつけていきましょう。

問題集は「選択式用予想問題集」「択一式用予想問題集」「過去問題集」の3種類を用意しておくといでしょう。

TAC出版の書籍なら…



合格のツボ
選択対策 択一対策
2019年11月刊行

- ☆小さくて持ち歩きにも便利!
- ☆基本レベルから応用レベルまで、幅広く対応しているものがよい

選択式、択一式用の予想問題集は、本試験の典型的な出題パターンを把握したり、過去問ではカバーしきれない法改正点などを強化するために役立ちます。

科目数が多いという社労士試験の特徴から、いろんな角度からの問題を解いておくことが合格への近道になります。

TAC出版の書籍なら…



社労士の年度別
過去問題集 5年分
2019年12月刊行

- ☆実施年度別に過去問を収録!
- ☆問題、解説が分冊形式で取り組みやすい!

知識の仕上げとして、過去問題集にも取り組みましょう。

実際の本試験問題は、ボリュームも多いため、解き進めるには慣れも必要です。

知識がある程度身についたところでチャレンジすると、効果的です。

3. 直前対策本で最後の総仕上げ!!

予想模試

本試験の
予行演習!

このあたりは
4月以降に
情報が固まるので、
直前期に!

法改正対策
一般常識

本試験の3カ月くらい前になると、直前対策として「予想模試」「法改正対策」「一般常識対策」を強化していくことになります。

TAC出版の書籍なら…



直前予想模試

2020年4月刊行

☆たくさん解いて時間配分
なども確認しよう!

「予想模試」は、なるべくたくさん解くようにしましょう。さらに余裕がある方は、資格スクールの実施する公開模試を受験し、実力試しをするのもオススメです。

TAC出版の書籍なら…



無敵の社労士3 完全無欠の直前対策

2020年5月刊行

☆法改正と一般常識が
まとまっているものを選
ぶとよい

また、法改正対策は、1冊本でしっかり確認をしておきましょう。法改正点は本試験でも頻出事項なので、まとめて確認しておく点数に結びつきます。

手薄になりがちな一般常識科目も、直前期にまとめて対策をしておきましょう。

まとめ



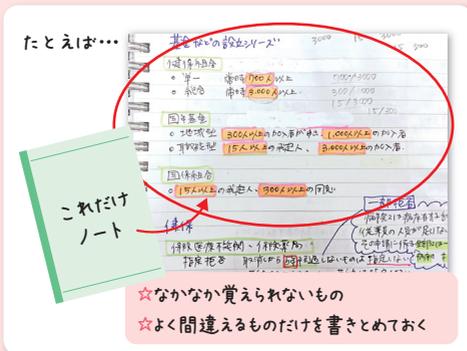
メインの教材は、何より**最新の試験傾向及び法改正がきちんと反映されているか**どうかを確認して選ぶようにしてください。

できれば過去問を数問ピックアップして、テキストに記載があるかどうか、またその解説等を確認してみるとよいでしょう。



ところで、「サブノートを作ったほうがいいのか」という問い合わせを受けることがあるのですが、サブノートは、特に作る必要はないでしょう。

最初から丁寧にサブノートを作ると、そちらに時間を取られすぎ、問題に取り組む時間がなくなってしまうことが多いからです。



もしノートを作るとしたら、どうしても覚えたいことのみをまとめていくとか、問題集をこなしながら自由に書きつけていくといった、簡単なノートを作ることをお勧めします。

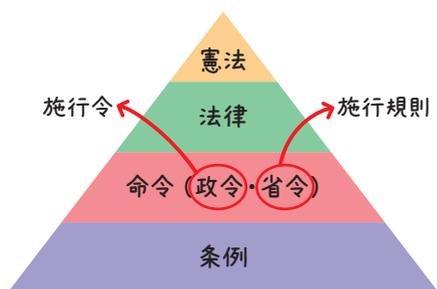
法律の基礎を理解しましょう!!

法律の 基礎知識

社労士試験の試験科目は法律です。まずはじめの一步として、法律とは何か、根本的なところをざっくりと理解しておきましょう。



法の体系



法（法規又は広い意味での法律）は、大きく「**憲法**」「**法律**」「**命令**」及び「**条例**」から構成されています。

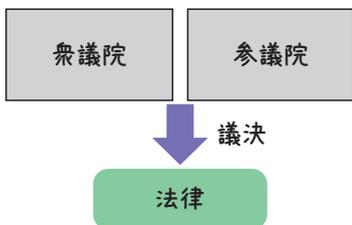
日本国憲法第98条第1項

この憲法は、国の最高法規であって、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

まずは順番に憲法からみていきましょう。

「**憲法**」とは、国の統治組織や国民の基本的人権などを定める国の基本法で、日本の場合は「**日本国憲法**」がこれにあたります。

憲法は法体系の中では**最高法規**に位置しており、法律などのそれより下位の法は、憲法の内容に適合するものでなければなりません。



つづいて、法律です。

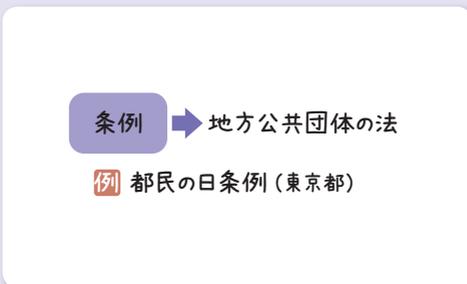
「法律」とは、衆参両議院の議決を経て制定される法です。「国の唯一の立法機関（憲法第41条）」である国会により制定される法ですので、憲法に次ぐ効力を有しています。



「命令」とは、国会の議決を経ずに、行政機関が定める法です。

このうち、内閣が法律を施行するために定めるものを「政令」といい、各大臣が法律や政令を施行するために定めるものを「省令」といいます。

法律の内容との関係でいいますと、これらは、法律に規定されていない、より詳細な内容を規定したものということになります。



「条例」とは、地方公共団体（都道府県や市区町村）が、その自主的な立法権に基づいて、法律の範囲内で制定する法で、その地域の中だけで適用されることとなります。

法の分類

法には「**一般法**」と「**特別法**」という分類があります。

その法が適用される領域が特に限定されていない法を「**一般法**」と
いうのに対し、その法が適用される領域が限定されている法を「**特別法**」
といいます。

たとえば、**民法**が労使間を含めた「**私人間**」一般の相互関係を規制
している一般法であるとするれば、**労働基準法**などの労働法は、私人
間のうちの「**労使間**」の相互関係を規制している**特別法**ということ
になります。

一般的には、同じ事項について、一般法と特別法とで異なる規定が
ある場合には、**特別法の規定が優先**します。



法令の構造

次に、法令（法律や命令）の構造を細かくみていきましょう。

法令は、大きく「**本則**」と「**附則**」から構成されています。このうち、「**本則**」とは、法令の**主体的部分**のことであり、「**附則**」とは、その法令の施行期日、その法令の施行に伴う経過措置、その法令の施行に伴って必要となる他の法令の改廃措置などを規定した、法令の**附帯的部分**のことです。

法令の学習は、一般に「**本則**」の学習が中心ですが、「**国民年金法**」や「**厚生年金保険法**」などの年金法では、「**附則**」が重要な位置を占めることになります。年金法においては、大幅な改正が繰り返し行われ、その度に経過措置が設けられてきたためです。

条文の構造

法令は、第1条、第2条……というように、「**条文**」から構成されています。条文は、その文章が長く、区切りをつける必要がある場合には、第1項、第2項……という具合に、「**項**」に区分します。また、条文又は項の中において多くの事項を列記する場合には、第1号、第2号……という具合に、「**号**」を用いて分類します。

労働者災害補償保険法第7条の例

この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 一 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
 - 二 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付
 - 三 二次健康診断等給付
- ② 前項第二号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。
- 一 住居と就業の場所との間の往復
 - 二 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
 - 三 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）
- ③ 労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第一項第二号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

第1項

← 第1号

← 第2号

← 第3号

第2項

← 第1号

← 第2号

← 第3号

第3項

通達と判例

法令そのものではありませんが、法令を学習する際にその知識が必要となる事項に「**通達**」や「**判例**」があります。

「**通達**」とは、各大臣、各庁・各局の長などが、その所管の諸機関や職員に伝達した事項をいい、法令の解釈、運用方針、個々の事項に関する上級官庁の見解などがその内容となっています。社労士試験においては、特に「**労働基準法**」及び「**雇用保険法**」において**通達からの出題が目立ちます**ので、法令とあわせて学習しておく必要があります。

「**判例**」とは、過去の裁判において裁判所が示した判断をいいます。社労士本試験では、「**労働基準法**」などにおいて、主として最高裁判所の判例から出題されることがあります。

社労士試験科目の概要



社労士試験では、おもに労働法と社会保険法について学びます。入門講義に入る前に、全体像として、どんな法律を学んでいくのか、ざっとみておきましょう。

労働法



労働条件の最低基準を定めて労働者を保護する法律です。



労働者の職場での安全と健康にかかわる事柄を定めた法律です。

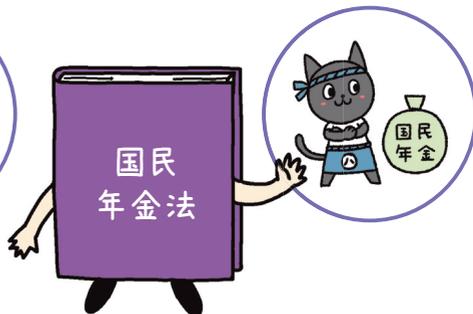


万が一職場でケガをしてしまったというときなどのために役立つ規定を定めた法律です。

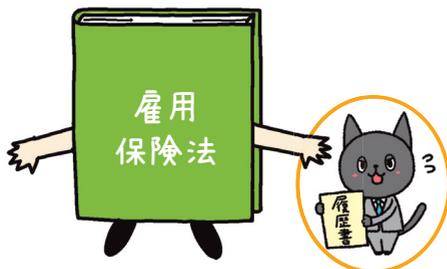
社会保険法



普段の生活でのケガや病気の際に医療費負担を軽くするためにある医療保険制度について定めた法律です。



全国民共通の基礎年金制度である国民年金について定めた法律です。



失業者に対して生活保障をするための基本手当などについて定めた法律です。



労災保険や雇用保険の保険料徴収について定めた法律です。

労働一般常識

その他法律

労働組合法
労働契約法
パート・有期労働法
(短時間労働者及び有期雇用労働者雇用管理改善法)
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
最低賃金法
職業安定法
労働者派遣法
高年齢者雇用安定法
障害者雇用促進法

統計データ

雇用の動向
賃金の動向
など

労働組合法や労働契約法など、社労士がかかわる法律について学びます。あとは統計データもこの科目で学びます。



会社員や公務員が加入する厚生年金保険制度について定めた法律です。

社会保険一般常識

その他法律

国民健康保険法
船員保険法
高齢者医療確保法
介護保険法
児童手当法
確定拠出年金法
確定給付企業年金法

概論

社会保障の概要、沿革・動向

関連するその他社会保険法規や、社会保障制度の沿革などを学びます。厚生労働白書等の記述についてもここで学びます。

いよいよ入門講義の
スタート!



入門講義編

CHAPTER 0

入門講義に 入る前に

社労士試験で労働法や 社会保険法を学習するのはなぜ？



社労士の試験科目は多岐にわたります。なぜ、このように試験科目が多いのでしょうか？ それは、社労士の業務を行うにあたってこれらの法律の知識が必要となってくるからです。

社労士の主な業務

労働社会保険手続き業務

必要な法律知識

労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、国民年金法、厚生年金保険法、健康保険法など

労務管理の相談指導

必要な法律知識

労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、高齢者雇用安定法、障害者雇用促進法など



年金相談

必要な法律知識

国民年金法、厚生年金保険法、確定拠出年金法など

紛争解決手続代理業務・ 補佐人の業務

必要な法律知識

労働法、社会保険法全般、社会保険労務士法など

※下線は、関連するおもな法律です。



社労士は労働保険・社会保険諸法令の専門家として企業の健全な発達と労働者さらには国民の福祉の向上に資する役割を担っているのです。

労働法とは (CHAPTER1~5、9)

「労働法」とは、どのような法律をいうのでしょうか。実は「労働法」という名称がついた法律は存在しません。労働者と使用者の関係から生じる労働問題に関するたくさんの法律をひとまとめにして「労働法」と呼んでいるのです。その中には、労働基準法をはじめ、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法、労働契約法、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働組合法などさまざまな法律があります。これらの法律を知り理解することは社労士業務にとっては必要不可欠です。

労働法を知ることは、労働者自身の権利を守ることに繋がります。また、企業も法律を守ることにより労働者が心身ともに健康でモチベーションを維持しながら長く働ける環境を整えることができるのです。その結果、生産性も向上し業績もアップし、さらには企業イメージのアップや優秀な人財の確保にもつながっていくのです。

社会保険法とは (CHAPTER6~9)

みなさんは、「社会保障制度」という言葉を聞いたことがありますか？

社会保障制度は、国民が健やかで安心できる生活を保障する制度で、社会保険（医療保険、年金保険、介護保険）、公的扶助（生活保護など）、公衆衛生（感染症対策など）、社会福祉（児童福祉、母子家庭の福祉など）の大きく4つの分野に分かれます。

この中で社労士試験の中心になるのは社会保険です。

まとめ
社会保険法
と呼びます

- ・医療保険法⇒健康保険法、船員保険法、共済組合に係る共済各法、国民健康保険法、高齢者医療確保法
- ・年金保険法⇒厚生年金保険法、国民年金法
- ・介護保険法

社会保険法は、日常の生活の中で役立つ知識も多く、「知ってよかった」と実感できる法律といえるでしょう。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



Section

0

社労士試験で労働基準法を 学習するのはなぜ？

CHAPTER 1から5までは、「労働法」の法律です。まずは、その中心である「労働基準法（以下「労基法」といいます。）」から学習していきましょう。

企業は、一般に「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」などの経営資源を利用しながら経営を行っています。この中で「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっては最も重要な経営資源です。「ヒト」は「人材」ではなく「人財」です。その「人財」とかかわる仕事が社労士なのです。優秀な人を確保し、育成し活用する労務管理の業務は企業にとって必要な経営課題です。そしてこれらに関連する法律の中心となるのが労基法なのです。

労基法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

労基法で規定している主な項目

- ・労働者の自由と平等を保障するための規定
- ・労働契約の締結、終了
- ・賃金
- ・労働時間、休憩、休日、年次有給休暇
- ・年少者や妊産婦を保護するための規定
- ・就業規則

使用者は労基法を守りながら、労務管理を行っていく必要があります。

労務管理の一連の流れ

採用

労基法の規定

労働条件の明示、
労働契約

労働者の人権の保護

労基法の規定

均等待遇、中間搾取の
排除、公民権の行使、
男女同一賃金

賃金

労基法の規定

賃金の支払いに関する
原則、休業手当、出
来高払いの保障給

労働時間・休日

労基法の規定

労働時間の原則、
休憩時間の原則、
過休制の原則

時間外・休日労働

労基法の規定

非常災害等による時間
外・休日労働、36協
定による時間外・休日
労働、割増賃金

変形労働時間制

労基法の規定

1箇月単位・1年単位
の変形労働時間制、
1週間単位の非定型
的変形労働時間制、
フレックスタイム制

柔軟な労働時間制

労基法の規定

みなし労働時間制

年次有給休暇

労基法の規定

年休権の発生要件、
年休中の賃金、
不利益取扱い禁止

女性の労務管理

労基法の規定

産休、育児時間、
女性の保護規定、
生理休暇

年少者の労務管理

労基法の規定

年少者の労働時間、深夜業の禁止、
未成年者との労働契約

労働契約の終了

労基法の規定

有期労働契約の期間満了、
解雇予告、解雇制限



労働基準法はこれらすべてに係る法律なんだね。

労働基準法とは？

★Section1はこんな話★



労基法は、適切な労務管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労基法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることで優秀な人財を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

労基法違反は、罰金をとられたり、懲役刑になることも！
こうして労基法の効力を確実にしています。

1 労基法の目的は？

働く際の最低基準を定めた法律！

労基法の基本的な理念は、「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」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。



ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

2 労基法が適用される事業

労基法はすべての事業に適用！

労基法は原則、すべての事業に適用されます。ただし、同居の親族のみを使用する事業や、お手伝いさんには、労基法は適用されません。



これは、親族関係にある者の間まで法律が干渉するのは不相当であること、また、お手伝いさんについては職場が一般家庭であるため、私生活に関することまで国が監督するのは適当ではないと考えているからです。

3 労基法の登場人物

労働者、使用者の2者の関係をおさえよう！

労基法は労働者と使用者との関係について規定している法律です。そのため、どのような人が労働者または使用者にあたるのかを明確にしておく必要があります。

I 労働者

次の3つの要件をすべて満たすものを労働者といいます。

板書 労働者の3つの要件

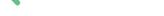
- すべて
- 1 職業の種類を問わない
 - 2 事業または事務所(会社)に使用される者
 - 3 賃金を支払われる者



使用される



賃金



職業の種類は問わない

II 使用者

次の3つのいずれかに該当するものを使用者とといいます。

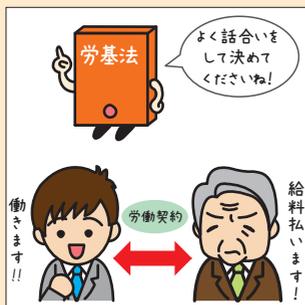
板書 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

- いずれか
- 1 事業主 → 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの(会社そのもの)
 - 2 事業の経営担当者 → 代表取締役社長など
 - 3 その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為をするすべての者
→ 部長、課長等の名称で判断しない。人事・給与等の労働
条件や労務管理等について実質的に権限がある者

労働契約

★Section 2はこんな話★



労働契約とは、労働者が労働し、それに対して使用者が賃金を支払う契約のことです。契約内容は、契約を結ぶ者同士で自由に決めることが大前提です。しかし、一般的に労働者は使用者よりも立場が弱いので、低い労働条件を提示されても、やむを得ず、契約を結ばざるを得ないということも起きてしまうのです。

そこで、労基法では、労働者が不利にならないよう、労働契約についてさまざまな規定を設けています。

知っ得!

労働条件の決定



労基法では、勤務時間や、残業のあるなし、賃金、休日などの労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであるとしています。

1

労基法の基本的性格 労基法の基準へと強制的に修正する仕組み!

労基法は「この法律で定める**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**とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める**基準による**」と規定しています。



労基法が、労使当事者の意思に関係なく（たとえ労使が合意しても）、その基準に達しない労働条件は無効とするという性格を有していることを宣言したものです（これを強行法規といいます）。

板書 強行法規の具体例

労基法では、1日の労働時間の上限を8時間としています。ある労働契約でこれよりも長い1日9時間の労働時間を定めたとします。この場合は、たとえ労使が合意したとしても、1日9時間という定めは初めからなかったものとなり、1日8時間に修正されることとなります。



2 労働契約の期間

契約期間で注意すべき点は？

労働契約には、契約期間を定めるものと定めのないものがあります。

期間の定めなし	一般的には正社員と呼ばれる人です。契約期間を定めていない人は、民法の規定による予告期間（14日）を守る限り、いつでも会社を辞めることができるため、制限は設けられていません。
期間の定めあり	一般的には契約社員やパート社員、アルバイトと呼ばれる人です。契約期間を定めている場合、その期間、労働者は会社を辞めることができないため、長期の労働契約を結べば労働者の自由を不当に拘束することになります。そのため契約期間に上限を設けています。

I 契約期間の上限

原則、1回の契約期間の長さは**3年**が限度です。ただし、契約の更新は認められているため、結果的に同じ職場に3年を超えて継続して働いている労働者も少なくありません。

II 契約期間の特例

高度の専門的知識を有する労働者（博士の学位を有する者、公認会計士、

医師、弁護士、社会保険労務士など)で、**その知識が必要である業務に就く場合には**、1回の契約期間の長さの上限が**5年**に伸びます。また、**満60歳以上の労働者**との契約期間についても上限を**5年**としています。



高度の専門的知識がある者は、使用者と対等の立場で労働条件を決めることができるため、1回の契約期間が5年となっても不当な拘束につながるとは考えにくいからです。また、60歳以上の労働者については、雇用安定の観点から規定されたものです。長く働ける方が、労働者にとってもありがたいことかもしれません。

3 労働条件の明示

労働条件を示すルール!

労働者を雇う際、労働条件を明確にしておかないと、入社後、争いのもとになりかねません。そこで労基法では、労働契約を結ぶ際に、労働条件のうち、一定の事項を明示すべきことを使用者に義務付けています。

この明示事項には、必ず明示しなければならないもの(「**絶対的明示事項**」といいます。)と、定められている場合には明示しなければならないもの(「**相対的明示事項**」といいます。)があります。

↑昇給以外の事項は書面で明示!

絶対的明示事項	
①	労働契約の期間に関する事項 (ある、なし。ある場合はその期間)
②	期間の定めのある労働契約の場合には、更新する場合の基準に関する事項
③	就業の場所および従事すべき業務に関する事項
④	始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇ならびに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
⑤	賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切および支払の時期ならびに昇給に関する事項
⑥	退職に関する事項 (解雇する場合の事由は含むが、退職手当は除く。)

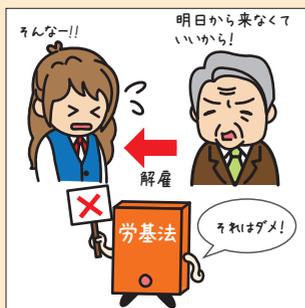
知っ得!



労働条件の明示

労働条件の明示は、労働契約を結ぶ際に明示しなければなりません。また、明示された労働条件が実際と違う場合には、**即時に労働契約を解除**することができます。

★Section3はこんな話★



解雇とは、一般に使用者から一方的に労働契約を解除することをいいます。解雇は、労働者にとって生活の糧を失う重大な問題となるため、労基法では、解雇に関するルールを設け、労働者の保護を図っています。

「明日から来なくていいです」という突然の解雇は、許しません！

1

かいこ
解雇制限

解雇は厳しく規制される！

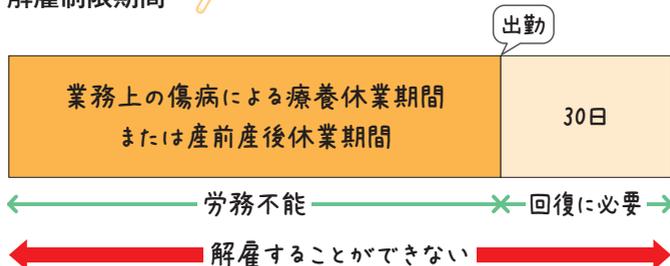
I 解雇することができない期間（解雇制限期間）

使用者は、労働者が仕事によるケガや病気で、療養のため会社を休み期間と治って出勤してから30日間、また、女性が産前・産後休業をする期間とその後出勤してから30日間は、解雇してはならないとされています。これを**解雇制限**といいます。



このような期間中に解雇されても、次の就職先を見つけるのが難しいこと、さらに精神的なショックも大きいことから、労働者を保護するために、解雇することができないようにしているのです。

板書 解雇制限期間



II 解雇制限期間中でも解雇することができる場合

Iの解雇制限期間中であっても、例外的に次のような場合、使用者は労働者を解雇することができます。

1 打ち切り補償^{うちきりほしょう}を支払う場合

仕事によるケガや病気で労働者が療養を開始してから3年経っても治らない場合に、日当（労基法では「平均賃金^{*}」といいます。）の1,200日分を支払う（「打ち切り補償」といいます。）ことによって、療養中でも解雇することができます。



この規定は、長期の療養で労働者が休職している場合、いつまでも労働契約を維持することは使用者にとって酷なため、3年を目途に解雇することができるとしたものです。

※ 「平均賃金」は、直近3カ月の賃金の総額を3カ月の暦日数で割って計算します。1日あたりの生活費というイメージです。休日も生活費はかかりますので、労働日数ではなく、暦日数で割ります。ちなみに全従業員の賃金の平均額ではありません。

2 地震などの天災によって事業が継続できない場合

地震などの天災のため、経営の継続が不可能となり廃業するような場

合、療養中でも、産前産後休業期間中でも、**行政官庁**（労働基準監督署長）の**認定**を受ければ解雇することができます。

知っ得!



育児休業中は解雇できるの？

労基法で保護しているのは、産休中とその後30日だけです。育休中については、男女雇用機会均等法（一般常識で学習します。）で保護することになります。

2

解雇する場合のルール 解雇予告か解雇予告手当の支払が必要!

I 解雇予告または解雇予告手当の支払

労働者が解雇され職を失うと、次の職場を見つけるまでには、ある程度の日数が必要です。そのため、使用者は労働者を解雇しようとする場合には、**少なくとも30日前に解雇の予告**をしなければなりません。

知っ得!



なぜ30日前なのか？

民法では、期間の定めのない労働契約は、2週間前に予告をすれば、解除することができますとされていますが、解雇は労働者の生活に大きな影響を及ぼすため、労基法ではそれより長い予告期間を設けるように規定されています。

板書 解雇の予告



6月30日付で
解雇する

この間に再就職の準備

30日（6月1日～6月30日）

5/31
予告

6/1

6/30
解雇

解雇予告の場合、使用者はお金を払う必要はありませんが、予告をしてからも30日間は労働者を使用することになります。そのため、お金はかかっても即日に労働者を解雇したいというケースも出てきます。このような場合には、30日以上平均賃金（「解雇予告手当」といいます）を支払えば即日解雇することができます。

また、解雇予告と解雇予告手当を併用することも可能です。

板書 併用する場合



25日前の予告+5日分の平均賃金(解雇予告手当)→足して30日でOK!

II 解雇予告または解雇予告手当が不要な場合

次のような場合には、使用者は解雇予告をせず、または解雇予告手当を支払わなくても労働者を解雇することができます。

- ① 天災などの事由で経営の継続が不可能となり廃業するような場合
- ② 労働者の責め（たとえば社内での盗取、横領など）に基づいて解雇する場合

ただし、①②とも労働基準監督署長の認定を受ける必要があります。

板書 ②の具体例



ただし、労働者が不利にならないよう労働基準監督署長が確認

Ⅲ 解雇予告が不要な人

臨時的に短期間で働く労働者については、解雇予告の規定は適用されません。ただし、形式的に短期の労働契約を繰り返すことによって使用者が解雇予告の義務を免れようとすることを防ぐため、一定の期間を超えて引き続き使用したときは解雇予告が必要となります。具体的には次のとおりです。

原則（解雇の予告は不要）	例外（解雇の予告が必要）
日雇労働者	➡ 1カ月を超えて引き続き使用
契約期間が2カ月以内	➡ 契約期間を超えて引き続き使用
季節的な業務で契約期間が4カ月以内 例 夏に海の家で働く、冬の除雪作業	➡ 契約期間を超えて引き続き使用
本採用決定をする前の試の使用期間	➡ 14日を超えて引き続き使用

★Section 4はこんな話★



賃金は、労働時間と並んで労働者にとって最も重要な労働条件といえます。そのため、労働基準法において、賃金とはどういうものであるかを定義し、賃金の支払いに関してさまざまな保護規定を置いています。

自分の会社のお給料にあてはめて考えてみよう！

知っ得!

賃金の定義



「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。

1 男女同一賃金の原則

男女で差別しないこと!

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、男性と差別的取扱いをしてはなりません。



戦前は「男尊女卑」といわれるような封建的な社会でした。そのため、女性の経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の禁止という面から実現しようとしたものです。

2 賃金の支払方法に関する規定

賃金を確実に守る規定！

労働者に賃金が確実に支払われるように、賃金の支払方法について次の5つの原則を規定しています。

板書 賃金支払の5原則

1 通貨で支払う

つまりお金

4 毎月1回以上支払う

2 直接労働者に支払う

5 一定の期日に支払う

3 全額を支払う

それでは、この5原則をもう少し詳しくみていきましょう。また、それぞれの規定に関して例外も置いていますので、あわせて確認していきます。

I 通貨で支払う

賃金は**通貨（お金）**で支払わなければなりません。しかし、最近は口座振込みで支払う会社が増えています。このような場合、**労働者の同意**を得れば、口座振込みで支払っても構いません。

板書 口座振込みの具体例

給与を口座振込みにするから、この用紙に銀行名と口座番号を記入して提出してください。



わかりました。これが銀行名と口座番号の用紙です。



提出すれば同意をとったことに

また、通勤手当などをお金でなく定期券で支給する会社もあります（これを「**現物給付**」といいます）。このような場合は、労働組合と書面による協定（「**労働協約**」といいます。）を結べば現物で支給しても構いません。



労働組合のない会社の場合、現物給付は認められません。

II 直接労働者に支払う

賃金は、**直接労働者に支払わなければなりません**。戦前の日本においては、給料日に親が子どもの賃金を受け取りに来たり、職業紹介者が受け取った賃金をピンハネして労働者に渡すようなケースがありました。そこで労基法では、賃金は直接労働者に支払わなければならないという規定を置いたのです。いくら労働者本人の委任状があっても、親などの法定代理人であっても支払うことはできません。

ただし、例外として労働者の**使者**に支払う場合（病気で本人が受け取りに来られないような場合に家族が受け取るなど）は、労基法に違反しないとさ

れています。

知っ得!

「使者」ってどんな人?



代理人であるか使者であるかを区別することは実際には難しい場合が多いですが、本人に支払うのと同じの効果を生じるような者は使者にあたると考えられます。

Ⅲ 全額を支払う

賃金はその**全額を支払わなければなりません**。ただし、他の法律に定めがある場合や、**労使協定***があれば、賃金の一部を控除して支払っても構いません。

※ 「労使協定」とは、労働者の過半数が加入している労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者との間で結んだ書面による協定のことをいいます。労働協約との違いは、労働組合がない場合にも締結することができることです。

板書 全額払いの具体例



給与明細を見ると、税金や社会保険料が控除されているけれど、これは違反にならないの?

労働組合費や社宅の費用も天引きされているけれど……

法律に定めがあるので違反になりません。

労使協定があれば違反になりません。



Ⅳ 毎月1回以上支払う

賃金は毎月1回以上支払わなければなりません。ただし、臨時に支払われるもの（私傷病手当や退職金など）や賞与については、毎月1回以上支払う必要はありません。

Ⅴ 一定の期日に支払う

賃金は臨時に支払われるものや賞与等を除いて、一定の期日に支払わなければなりません。

板書 一定期日払いの具体例

- ・毎月25日支払い
- ・月末支払い



- ・毎月第2金曜日



など

ある月は8日、ある月は14日と、支払日が変動するので、このような決め方は認められません！

3

非常時払

いざというときのセーフティネット！

「非常時払」とは、労働者や家族が急な出費を必要とするときに、今まで働いた分の賃金を請求するというものです。使用者は請求があった場合には、賃金支払日前であっても支払わなければなりません。

知っ得！

請求できるのは次の費用に限られます！



出産、疾病、災害、結婚、死亡、やむを得ない事情で1週間以上帰省する場合の費用です。「今まで働いた分」の賃金を支払えばよいもので、まだ働いていない分については、賃金を支払う必要はありません。

4 休業手当

会社都合の臨時休業は、保障される！

使用者は、経営難から資金の調達ができず一時的に労働者を自宅待機にするような場合、その間の生活を保障するため「**休業手当**」を支払わなければなりません。

休業手当の額は、平均賃金の**60%以上**とされています。

知っ得！



休業手当を支払う場合

休業手当を支払わなければならないのは、使用者の都合で労働者を休業させる場合です。

休業手当を支払わなければならないケース	休業手当を支払う必要のないケース
<ul style="list-style-type: none">・親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業する場合・金融難、円の急騰による輸出不振など経営難が原因で休業する場合	<ul style="list-style-type: none">・天災などの不可抗力による休業・使用者の正当な争議行為（作業所閉鎖）による休業・労働安全衛生法の規定による健康診断の結果に基づいた休業・休電による休業

労働時間

★Section 5はこんな話★



皆さんの周りには、毎朝早くに出勤し、帰りは終電というような生活を送っている人はいませんか？ 当然、このような長時間労働が続けば心身ともに大きな負担となり、最悪の場合、過労死を招きかねません。そのため、労基法では、労働者の長時間労働を防ぐために労働時間について、いくつかの決まりごとを定めています。

働きすぎを防止して労働者を保護します！

知っ得！

労働時間の定義



労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、必ずしも働いている必要はありません。たとえば深夜に働く人の仮眠時間も、職場から離れることができず、自由にできない時間であれば労働時間にあたります。

1 労働時間の決まりごと

1日の労働時間、1週間の労働時間！

労基法では、1日の労働時間は休憩時間を除いて原則**8時間以内**、1週間の労働時間は休憩時間を除いて原則**40時間以内**と定められています。これを「**法定労働時間**」といいます。会社が定める1日、1週間の労働時間（これを「**所定労働時間**」といいます。）は、この法定労働時間を守らなければなりません。

板書 労働時間の具体例



法定労働時間

1日 8時間以内
1週間 40時間以内

所定労働時間

・9:00～18:00、休憩1時間
→1日8h OK
・週5日勤務
→8h×5日=40時間 OK

2 変形労働時間制

労働時間の枠を柔軟に考える制度!

遊園地などの職場では、夏休みやゴールデンウィークは忙しく、2月などは暇になります。また事業の種類によっては月初めと月末では業務量に差がでるような場合もあります。このような場合、忙しい時期は長く働いてもらい、逆に暇な時期は労働時間を短くし、平均すれば法定労働時間内に収まるというような働き方を労基法は認めています。これを「**変形労働時間制**」といい、具体的には次の4つの種類があります。

1 1箇月単位の変形労働時間制

2 1年単位の変形労働時間制

3 1週間単位の変形労働時間制

4 フレックスタイム制



変形労働時間制といっても2つのタイプに分かれます。1 2 3は会社主体ですが、4は労働者主体の変形労働時間制です。

I 1箇月単位の変形労働時間制

「1箇月単位の変形労働時間制」とは、1箇月以内の一定期間内で、労働時間を変形（調整）する制度です。1箇月単位の変形労働時間制を

導入する場合、まず、変形期間中（1箇月以内であれば1箇月ちょうどでなくても構いません。）の**法定労働時間の総枠**を計算します。たとえば変形期間が4週間（28日）の場合、総枠は40時間× $\frac{28}{7}$ ＝160時間となります。4週間で160時間を超えなければ、忙しい日は8時間、忙しい週は40時間を超えても労基法違反にはなりません。

そして、使用者は4週間の総労働時間が160時間を超えないようにして、各日、各週の労働時間を具体的に定めていきます。労働者はその定められた時間を働くことになります。

板書 1箇月単位の変形労働時間制の具体例

日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
休	8h	8h	10h	休	8h	8h	42h
8h	休	8h	7h	7h	休	8h	38h
休	休	休	8h	8h	8h	8h	32h
8h	8h	8h	8h	8h	8h	休	48h



勤務カレンダー

合計160h OK!

II 1年単位の変形労働時間制

「1年単位の変形労働時間制」とは、考え方は1箇月単位の変形労働時間制と同じですが、変形の対象となる期間が長くなります。たとえば1年ちょうどの変形労働時間制の場合、法定労働時間の総枠は40時間× $\frac{365}{7}$ ＝2085.7時間となります。1年間で2085.7時間を超えないようにして各日、各週の労働時間を決めていきます。



1年単位の変形労働時間制ですが、変形の対象とする期間は、1年ちょうどにする必要はありません。1箇月を超え1年以内の期間で採用することができます。

Ⅲ 1週間単位の非定型的変形労働時間制

飲食店や旅館などの事業では、週末が忙しく、週の真ん中は比較的暇というような業種があります。このような業種では、1週間に40時間を超えなければ、忙しい日は**1日10時間**まで労働させることができます。これが「**1週間単位の非定型的変形労働時間制**」です。

板書 1週間単位の非定型的変形労働時間制の具体例

日	月	火	水	木	金	土
9h	休	6h	休	6h	9h	10h

1週間の合計
40時間



たとえば、このような働き方ができます。毎日の労働時間が異なるため、非定型的変形労働時間といいます。

採用できる業種と規模が決まっています！

小売業

旅館

料理店

飲食店



労働者の数が
30人未満の事業

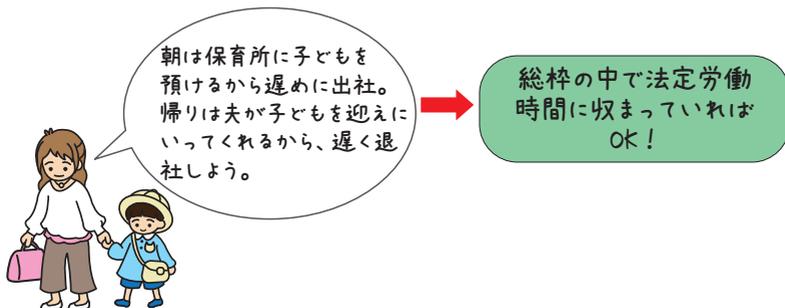


労働者の数が30人以上の事業であれば、業務の繁閑に応じてローテーションが組めるため、変形を採用することはできません。

Ⅳ フレックスタイム制

「フレックスタイム制」とは、一定の期間の法定労働時間の総枠を計算し、総枠を超えない範囲で、**労働者が出社と退社時間を自分で決める**というものです。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の観点からも注目されている変形労働時間制です。

板書 フレックスタイム制のイメージ



フレックスタイム制の具体例



フレックスタイム制では、1日の労働時間帯を必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社又は退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)とに分けているものが多いです。ただし、法律上は必ず定める必要はありません。

3 みなし労働時間制

働き方を労働者にお任せする制度!

「みなし労働時間制」とは、実際に労働者が何時間働いたかで労働時間を算定するのではなく、あらかじめ労使協定などで定められた時間を労働者の実労働時間とみなす制度で、具体的には、次の3種類があります。

- 1 専業場外労働に関するみなし労働時間制
- 2 専門業務型裁量労働制
- 3 企画業務型裁量労働制

I 事業場外労働に関するみなし労働時間制

営業職や記事の取材、在宅勤務など社外で働く人は、実際に何時間働いたのかを使用者は把握することができません。このような場合、実労働時間が何時間であっても、原則、**所定労働時間労働したものとみなします**。これが「**事業場外労働に関するみなし労働時間制**」です。ただし、携帯電話等で随時、使用者の指示を受けながら労働している場合は対象としません。

【板書】 事業場外労働に関するみなし労働時間制の具体例

所定労働時間が
7時間の会社
1日中、社外で仕事



原則、所定労働時間(7時間)
労働したものとみなす。

II 専門業務型裁量労働制

商品開発や情報処理システムの分析、システムコンサルタントなどいわゆる専門的な知識や技術をもった人は、労働時間を拘束せず能力を發揮してもらうことが重要です。そのため労働時間の配分を使用者が決めるのではなく、**労働者の裁量にゆだねます**。これが「**専門業務型裁量労働制**」で、**労使協定で定めた時間を労働した時間とみなします**。

III 企画業務型裁量労働制

会社の経営状態を分析し、経営計画を策定するような業務を担当している場合、その業務を適切に遂行するためには労働者の裁量にゆだねる必要があります。そのため、労働時間の算定に関しては、**労使委員会**※で**1日あたりの時間数を決め、その決められた時間を労働した時間とみ**

なします。これが「企画業務型裁量労働制」です。

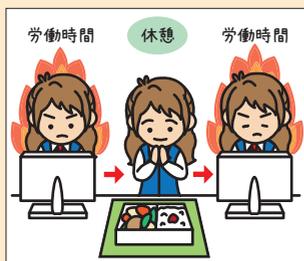


企画業務型裁量労働制の対象者は業務に必要な知識や経験があることが条件となるため、一般的には管理職が対象となります。

※ 「労使委員会」とは、賃金や労働時間など事業場における労働条件を調査審議し、事業主に対して意見を述べることを目的として作られる委員会で、使用者および労働者を代表する者が委員になります。企画業務型裁量労働制は、この労使委員会が設置された事業場のみ導入することができます。

休憩・休日

★Section6はこんな話★



労基法では、労働者の心身の疲労の回復や、労働災害防止の観点から休憩・休日の与え方などについて規定しています。

労働時間に応じて
休憩時間が決まっています。

1 休憩

労働時間が6時間を超えると休憩必要！

I 休憩時間

労基法は、休憩時間を労働者の実労働時間に応じて次のとおり定めています。

板書 休憩時間

労働時間が6時間以内



与えなくてもよい

労働時間が6時間を超え
8時間以内



45分以上

労働時間が8時間を超える



1時間以上

知っ得!



「以上」と「超える」

一定の数量を基準として、その基準数量を含んでそれより多いという場合に「以上」を用い、その基準数量を含まずに多いという場合に「超える」を用います。たとえば8時間以上という場合、8時間を含みますが、8時間を超えるという場合は、8時間を含みません。したがって労働時間が8時間ちょうどの場合、6時間を超え8時間以内に該当するため休憩時間は45分与えていれば労基法違反にはなりません。

II 休憩の与え方

休憩は**労働時間の途中に与えなければなりません**。一般的にはお昼休みという形で与える会社が多いです。

休憩は原則**一斉に与えなければなりません**。ただし、労使協定*を結べば交替制で与えることができます。また運輸交通業、商業、接客娯楽業など一部の業種についても、利用客に迷惑がかからないよう交替制を認めています。

休憩時間は、**労働者に自由に利用させなければなりません**。

※ P 22参照

2 休日

休日の最低基準は週1日!

休日は、原則、**毎週少なくとも1回**与えなければなりません。例外として、**4週間を通じて4日以上**の休日を与えることも認めています。

板書 休日

原則 1週1回以上

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休						
第2週	休						
第3週	休						
第4週	休						

例外 4週4回以上

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休						
第2週	休		休			休	
第3週	休						
第4週	休						



毎週少なくとも1回の休日または4週間を通じ4回以上の休日を与えていれば、国民の祝日に労働させても労基法違反にはなりません。

Section 7

時間外労働・休日労働

★Section 7はこんな話★



労基法は、1日および1週間の法定労働時間と原則週1回の休日の確保を規定し、これに違反すれば罰則を適用することになっています。しかし、非常災害や臨時の受注が入ったなど企業経営上の理由により、どうしても時間外労働・休日労働をさせなければならないような事態も出てきます。

そこで一定の条件のもと時間外労働・休日労働を認めています。

1 時間外労働・休日労働が認められる場合 残業の基本ルール!

時間外労働・休日労働が認められるのは、次の3つの場合です。

板書 時間外労働・休日労働が認められる場合

- 1 非常災害の場合 →公務員のこと
- 2 公務のため臨時の必要がある場合
- 3 労使協定を結び労働基準監督署長に届け出た場合



今回は民間企業に適用される1と3について説明していきます。

2 非常災害の場合

災害の場合の急な残業はOK!

鉄道会社やガス・電気といったライフラインに係る事業では、地震や台風などの災害によって被害が出た場合、昼夜を問わず復旧作業を行わなければなりません。このように災害等の事由によって臨時の必要がある場合には、使用者は**労働基準監督署長の許可**を受けて、時間外労働・休日労働を行わせることができます。

台風のようなケースでは、進路を予想し、がけ崩れや大雨の対策を採ることができるので、事前に許可を受けることは可能ですが、地震のように予見が難しく事態が急迫しているような場合には、時間外労働等をさせた後に、**事後に遅滞なく届け出**てもかまいません。

3 労使協定を結び労働基準監督署長に届け出た場合

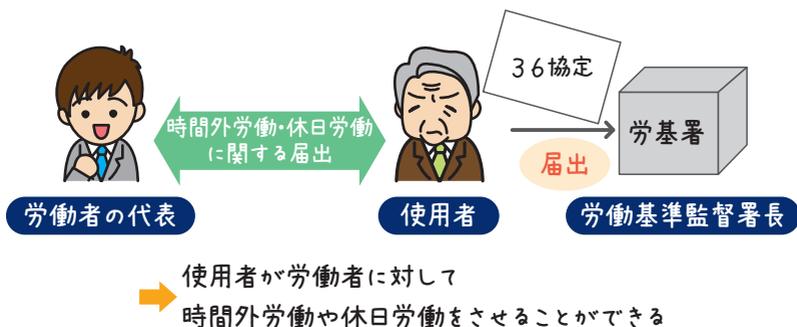
少しの残業もしっかり届出が必要!

I 36協定とは

臨時の受注が入った場合や納期が迫っている場合など、企業経営上どうしても時間外労働・休日労働をさせなければならないことが出てきます。このような場合、労使協定^{*}を結び、それを労働基準監督署長に届け出れば、例外的に時間外労働・休日労働が認められます。この規定は、労基法36条に規定されているため、この労使協定を一般に「**36協定（サブロク協定）**」と呼びます。

※ P22参照

板書 36協定



II 時間外労働の限度

36協定を結べば何時間でも働かせることができると、労働者の健康を害してしまいます。そのため、労基法では、36協定を結ぶときに延長できる時間外労働の**上限**を定めています。また、労働時間の延長や休日労働を適正なものとするため、厚生労働大臣は**指針**を定めることができ、36協定をする使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者は、36協定を結ぶ際には、この指針に適合するような内容にしなければなりません。

板書 労基法で定める限度時間（原則）

1カ月の時間外労働の限度	→	45時間
1年間の時間外労働の限度	→	360時間
1カ月の時間外労働と休日労働の合計	→	100時間未満
時間外労働と休日労働の合計	→	2カ月平均、3カ月平均、4カ月平均、5カ月平均、6カ月平均がすべて1カ月あたり80時間以内

4 割増賃金

残業した場合の残業代！

労基法では、時間外労働・休日労働または深夜労働をさせた場合、「割増賃金」を支払うことを使用者に義務付けています。



過重な労働に対して金銭で補償すると同時に、使用者に経済的な負担を与えることによって長時間労働などを削減する効果を期待するものです。

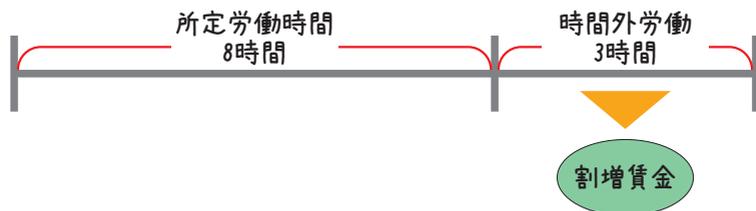
知っ得！

深夜業の定義



午後10時から午前5時までの間に労働させることをいいます。深夜業は体力を消耗するため、法定労働時間内の労働であっても、割増賃金を支払わなければなりません。

板書 割増賃金



◆ 割増賃金の額は？

割増賃金の額は、通常の賃金額に次の**割増率**を掛けて計算した額です。月給制で給与が支払われている場合は、まず時給に換算してから割増賃金の額を計算します。

割増賃金発生の対象となる労働	割増率
時間外労働	2割5分以上（原則）
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

知っ得!



3時間分の割増賃金の計算例

1カ月の賃金32万円、所定労働時間1月160時間、1日8時間
 $32万円 \div 160時間 = 2,000円$ （時給）
 $2,000円 \times 1.25 = 2,500円$ （時給に割増分25%を加えた額）
 $\rightarrow 2,500円 \times 3時間 = 7,500円$

年次有給休暇

★Section 8はこんな話★



年次有給休暇は、一般に「年休」と呼ばれています。年休の目的は、法定の休日のほかに、毎年一定の日数の休暇を与え、労働者の心身の疲労を回復させることです。会社の過重労働対策としても重要で、年休を取得しやすい環境を整えることが使用者に求められています。

年休は1日単位で取ることが原則ですが、半日単位や時間単位の取得もOKです！

1 年次有給休暇の取得要件 6カ月以上勤務、出勤率8割以上が条件！

「年次有給休暇」（以下「年休」といいます。）は、すべての労働者が取得できるわけではありません。最初の年休は、入社から**6カ月勤務**し、その間の**出勤率が8割以上**である労働者に対して与えられます。つまり出勤率の悪い労働者には年休を与える必要はありません。その後は1年ごとに年休が与えられ、勤続年数が長くなるほど年休の日数は増えていきます。

2 年次有給休暇の日数 勤続年数によって決まっています！

年休の日数は、勤続年数によって次のとおりです。

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

知っ得!



パートやアルバイトの年休は？

パートタイマーやアルバイトであっても、6カ月勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合には、年休を与えなければなりません。ただし、年休日数については出勤日数に応じた日数を与えればよく、正社員と同じにする必要はありません。

*出勤日数が週5日以上の場合や、1週間の労働時間が30時間以上の場合には、正社員と同じ日数にしなければなりません。

3 年5日の年次有給休暇の確実な取得 1年に5日は必ず取得!

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則、労働者が請求する時季に与えることとされています。

しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらいなどから、取得率が低い現状にあります。このため、2019年4月から、**年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち**年5日**については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

板書 年5日の年休の確実な取得

対象者



年次有給休暇が10日以上付与される労働者

管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内**に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。また、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければならず、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になる

年少者

★Section 9はこんな話★



労基法では、年少者を保護する観点から、一般の労働者とは異なるさまざまな規定を設けています。保護の考え方は大きく分けると2つです。

1つは、一定の年齢に達しない者の労働を許さないとする労働禁止の規定。

もう1つは、働かせてもかまわないが、一定の年齢までは心身の発達に悪いので、特別に制限するというものです。

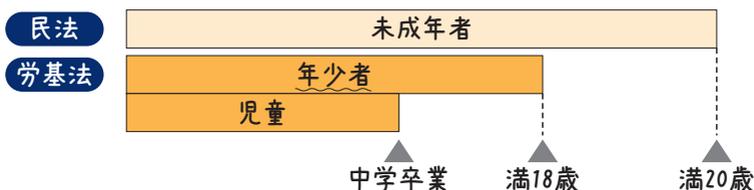
18歳未満の場合は、なんらかの制限があると認識しておきましょう！

1

ねんしょうしゃ
年少者の定義

満18歳未満が年少者です！

労基法では、年少者や児童の年齢について次のように定義しています。



2 労働者の最低年齢

義務教育の子どもは働かせてはならない!

使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、つまり中学校を卒業するまで使用してはなりません。

例外として、新聞配達やタレントのように、児童の健康や福祉に有害でなく、労働が軽いものについては、労働基準監督署長の許可をとれば、満13歳以上の児童を使用することができます。子役については満13歳未満の児童も使用することができます。

3 年少者の労働時間等の制限

一般の労働者よりも配慮が必要!

中学校を卒業して働く年少者については、労働時間や深夜労働について一定の制限を設けています。

労働時間	原則、変形労働時間制や36協定による時間外労働・休日労働は禁止
深夜労働	原則、午後10時から午前5時までは使用禁止

★Section10はこんな話★



労基法では、**女性の体を保護する観点から**、さまざまな規定を設けています。最近では、**ワーク・ライフ・バランス**という観点からも男女雇用機会均等法や育児介護休業法とあわせて、女性が子育てや親の介護をしながら働き続けることができるような環境を整えることが重要になってきています。

特に妊娠中や産後は、保護規定が多い！
母体の保護や授乳などに配慮しています。

1 産前産後の休業

産前、産後に休む期間の定めあり！

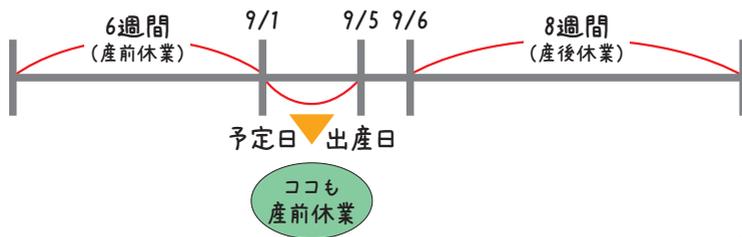
労基法では、**6週間**（双子以上は**14週間**）以内に出産する予定の女性が休業を**請求**した場合、就業させてはならないと規定しています（請求がなければ就業させても構いません）。これを「**産前休業**」といいます。

また、使用者は、**産後8週間**を経過しない女性を就業させてはなりません。これを「**産後休業**」といいます。産後休業は、労働者が請求した場合に休ませるのではなく、強制休業であるという特徴があります。なお、産後6週間を経過した女性から就業したいと**請求**があった場合、医師が支障なしと認めた業務については、就業させてもかまわないとされています。



妊娠中は、出産直前まで元気で動き回れる女性もいれば、7日のほとんどを寝て過ごすような女性もいます。このように個人差があるため、産前休業は請求を要件としています。しかし、産後は母体の保護や回復の観点から必ず休業させなければなりません。

板書 予定日より遅れて出産した場合



産前休業は予定日を基準に計算し、産後休業は実際の出産日の翌日を基準に計算します。

2

にんさんぶ 妊産婦の労働時間

母体を守るために働く時間を制限!

I 労働時間の制限

使用者は、1箇月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用していても、妊産婦が**請求**した場合は法定労働時間を超えて働かせることはできません。

ただし、**フレックスタイム制**については入社と退社の時間を労働者が決めるため、このような制限はありません。

知っ得!

妊産婦の定義



「妊産婦」とは、妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性をいいます。

II 時間外労働・休日労働・深夜業の制限

使用者は妊産婦が**請求**した場合には、時間外労働や休日労働、深夜業をさせてはなりません。



妊産婦の労働時間の規定については、すべて「妊産婦から請求があった場合」にのみ適用されます。これは妊産婦の健康状態や体力には個人差があり、一律に制限することが不適当であるためです。

3 他の軽易な業務への転換 妊娠期間中も働き続けやすいように!

1日中立ち仕事をしていたり、外回りの営業をしているような女性の場合、妊娠中にその業務を行うことが難しいケースが出てきます。

そのため、使用者は、妊娠中の女性が**請求**した場合には、仕事を**他の軽い業務に転換**させなければなりません。

4 育児時間 授乳のための時間も労基法で認められる!

満**1歳未満**の子どもを育てる女性は、休憩時間のほかに、**1日2回**それぞれ少なくとも**30分**、子どもを育てるための時間を**請求**することができます。



これはもともと、授乳のために必要と考えられたものですが、勤務時間の始めや終わりに請求することもできます。

就業規則

★Section11はこんな話★

就業規則

- ・始業は午前9時
- ・終業は午後6時とする。
- ・○○○○○○○○○○○○
-

これが
会社のルールね!



学校には校則があり、その内容は生徒手帳に記載されています。職場にも同じように労働者が守らなければならない規則があり、それは**就業規則**に規定されています。このように就業規則は**労働者が働くうえで守らなければならない規律**を定めています。

賃金や労働時間、休日、休憩などの労働条件も就業規則に具体的に規定しているんです!

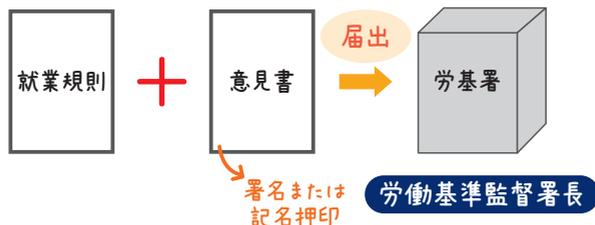
1 就業規則の作成と手続

会社のルール作りの規定!

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、労働基準監督署長に届け出なければなりません。この10人にはパートタイム労働者なども含まれます。

また、就業規則を作成するにあたっては、**労働者の過半数で組織する労働組合があればその労働組合**、そのような労働組合がない場合には**労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません**。

板書 就業規則の届出



知っ得!



意見を聴けばOK! 同意は不要

労基法では労働組合等の意見を聴けばよく、同意を得ることまで要求していません。したがって、反対意見であっても就業規則は有効となります。意見書には署名または記名押印が必要ですが、署名とは自署（サイン）のことで、記名はゴム印でも構いません。そのため記名の場合は、印を押さなければなりません。

2 就業規則の記載事項

就業規則の記載事項にもルールあり!

就業規則には、必ず記載しなければならない事項（「絶対的必要記載事項」といいます。）と、その会社に定められているものがあれば記載しなければならない事項（「相対的必要記載事項」といいます。）があります。

絶対的必要記載事項

- ① 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇ならびに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切および支払の時期ならびに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇する場合の事由は含むが、退職手当は除く。）



就業規則は労働者に周知しなければなりません。

3

せいさい

制裁の規定を置く場合

規律違反者の処分についてのルールです！

職場の秩序を乱したり、規律に違反する行為をする、あるいは会社の信用を失墜させるような行為をした労働者には、嚴重注意や減給、自宅謹慎、懲戒解雇などの処分を行う場合があります。これを労基法では「制裁」といい、**相対的的必要記載事項**として記載しておかなければなりません。

◆ 制裁として減給を行う場合

制裁の1つに、労働者が本来受けるべき賃金の一部を減額する「減給」というものがあります。しかし、あまりに多額の減給を行うと、労働者が生活できなくなってしまうため、労基法では減給の制裁を行う場合には、制限を設けています。

板書 減給の制裁の制限

- 1 1事案の減給は平均賃金の1日分の半額以内
- 2 減給総額が賃金総額の10分の1以内



→ このようにならないために
労基法で制裁を制限！

CHAPTER 1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section 1 3

労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。(H26-1E)

問2 Section 2 2

使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。(H25-6B)

問3 Section 3 1

使用者は、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合であっても、解雇してはならない。(H21-2C)

問4 Section 3 2

労働基準法第20条に定める解雇の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。(H26-2B)

問5 Section 4 2

賃金は直接労働者に支払わなければならない、労働者の委任を受けた弁護士に賃金を支払うことは労働基準法第24条違反となる。(H21-4B)

問6 Section 5 2

労働基準法第32条の4に定めるいわゆる一年単位の変形労働時間制の対象期間は、1か月を超え1年以内であれば、3か月や6か月でもよい。(H28-4C)

問7 Section 6 1

使用者は、所定労働時間が5時間である労働者に1時間の所定時間外労働を行わせたときは、少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(H21-6B)

問8 Section 8

労働基準法第39条（年次有給休暇）の趣旨は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることにある。（H26-6A）

問9 Section 10 **2**

使用者は、すべての妊産婦について、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。（H29-7D）

問10 Section 11 **3**

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則に制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項を必ず記載しなければならない。制裁を定めない場合にはその旨を必ず記載しなければならない。（H30-7C）

解答

- 問1** × 労基法で「使用者」とは、事業主また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、事業主のために行為をするすべての者をいいます。
- 問2** ○
- 問3** × 産前産後休業期間及びその後30日間であっても、やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合には、解雇することができます。なお、この場合には、その事由について労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。
- 問4** ○
- 問5** ○
- 問6** ○
- 問7** × 所定労働時間が5時間でその後1時間の所定時間外労働をさせたとしても、1日の労働時間が6時間を超えないため、使用者は休憩を与える義務はありません。
- 問8** ○
- 問9** × 使用者は妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。したがって妊産婦であっても請求がなければ時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることは可能です。
- 問10** × 制裁に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項であるため、その定めをしない場合には、就業規則に記載する必要はありません。

入門講義編

CHAPTER 2

労働安全衛生法



労働安全衛生法とは？

★Section 1はこんな話★



労働安全衛生法（以下「安衛法」といいます。）は昭和47年にできた法律です。この頃の日本の経済は高度成長時代で、機械設備の大型化、高速化、新原材料の導入等により、労働災害は増加の一途をたどっていました。安衛法ができる前は、労働者の安全と衛生に関する規定は労基法で定められていましたが、労基法は労働条件の最低基準について定めた法律であり、労働災害を防止する施策としては不十分でした。

そこで、労基法から安全と衛生に関する規定を分離・独立し、新たな法律として安衛法が誕生！

1 安衛法の目的は？

職場の安全、衛生を守る法律！

安衛法は、労働基準法と相まって、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しています。

知っ得！

労働基準法と相まってとは



安全衛生も労働条件の重要な要素であるため、賃金や労働時間など他の労働条件と一体で改善を図っていく必要があることから、目的の中にこのような規定を置いたのです。

2 事業者の責務

会社側の責務とは？

安衛法には、労働災害を防止するため、次のとおり事業者の責務が定められています。

板書 事業者の責務

安衛法に規定されている
労働災害防止のための
最低基準を守る

→
これだけ
でなく

快適な職場環境の実現、労働条件の
改善を通じて職場における
労働者の安全と健康を確保する



国が実施する労働災害防止の施策に
協力する

知っ得!



安衛法における事業者とは

安衛法では、労基法のように「使用者」という言葉を使わず、「事業者」という言葉を使います。「事業者」とは、「事業を行う者で、労働者を使用するもの」をいいます。たとえば法人企業であれば会社そのもの、個人企業であれば経営者のことを指します。したがって、会社の代表取締役社長などは事業者には含まれないことになります。

安衛

Sec 1
労働安全衛生法とは？

3 労働者の責務

労働者側の責務とは？

安衛法には、事業者だけでなく、労働者が守るべき事項についても次のとおり定められています。

知っ得!



安衛法における労働者とは

安衛法でいう「労働者」は、労基法の「労働者」と同じです。

板書 労働者の責務

労働災害を防止するため
必要な事項を守る



事業者等が実施する労働災害防止
に関する措置に
協力するよう努力する

安全衛生管理体制

★Section2はこんな話★

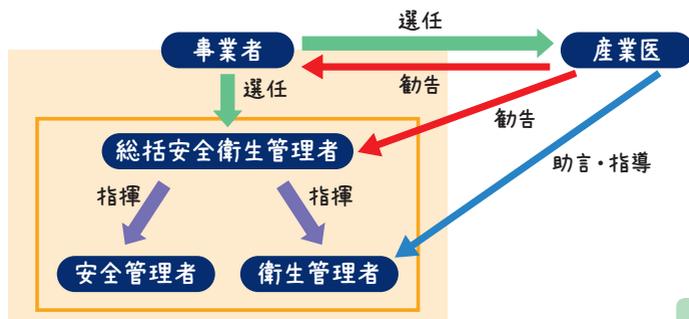


事業者の自主的な安全衛生活動を制度的に確保するために、安衛法では、一定規模の事業場ごとおよび建設業等は現場ごとに、安全衛生管理組織の設置が義務付けられています。

事業場ごとに、組織を設置して
労働災害防止を徹底しています！

1 大規模事業場の安全衛生管理体制 大きな会社の組織体制！

板書 イメージ



そうかつ

I 総括安全衛生管理者

「**総括安全衛生管理者**」は、事業場において、その事業を統括管理する人です。安全管理者や衛生管理者を指揮したり、労働災害を防止するために必要な業務を責任をもって取りまとめる（**統括管理**する）のが仕事です。総括安全衛生管理者はすべての事業場で選任する義務はなく、業種と労働者の人数によって、次のとおり選任する事業場が決められています。

	業種	使用労働者数
①	林業、鉱業、建設業、運送業および清掃業	常時100人以上
②	製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業	常時300人以上
③	その他の業種	常時1,000人以上



たとえば製造業であれば労働者数が300人以上の規模のところは選任しなければなりません。

II 安全管理者

「**安全管理者**」は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち、**安全に係る技術的事項**について管理する人です。Iの表①②の業種で、使用労働者数が**常時50人以上**の事業場で選任義務が発生します。

III 衛生管理者

「**衛生管理者**」は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務のうち、**衛生に係る技術的事項**について管理する人です。**すべての業種**で、使用労働者数が**常時50人以上**の事業場で選任義務が発生します。

IV 産業医

「**産業医**」は、**医師**であり、安衛法で規定されている**労働者の健康管**

理等を行う人です。労働者の健康管理に関して、事業者や総括安全衛生管理者に**勧告**をしたり、衛生管理者に対して**指導や助言**を行うことができます。**すべての業種**で、使用労働者数が**常時50人以上**の事業場で選任義務が発生します。



板書 事業者の義務

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働時間に関する情報等を提供しなければなりません。

事業者

産業医



労働時間
レポート



知っ得!

中小規模の事業場は？



安全管理者や衛生管理者の選任が義務付けられていない使用労働者数が常時10人以上50人未満の中小規模の事業場では、安全衛生推進者や衛生推進者を選任しなければなりません。

2

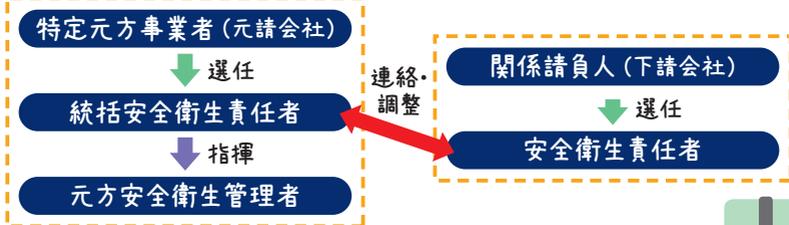
大規模現場の安全衛生管理体制 建設現場をイメージしよう!

1の安全衛生管理体制は、全産業共通のものですが、建設業等においては、これに加え、建設現場ごとに安全衛生管理体制を設けなければな

りません。

板書 建設現場の安全衛生管理体制

ビルの建設現場



I 統括安全衛生責任者

「統括安全衛生責任者」は、その場所において、その事業の実施を統括管理する人です。^{もとかた}元方安全衛生管理者の指揮や、労働災害を防止するために必要な業務を責任をもって取りまとめるのが仕事です。統括安全衛生責任者の選任は、**建設業と造船業**に限定されています。また、建設業や造船業であっても、すべての現場で選任する義務はなく、仕事の区分や労働者の人数によって選任する義務が決められています。

仕事の区分	従事労働者数
① ずい道等（トンネル工事）の建設の仕事	常時30人以上
② 橋の建設の仕事（一定の場所での仕事に限る。）	
③ 圧気工法による作業を行う仕事	
上記以外	常時50人以上



このような現場は、下請の労働者が混在して作業を行うため労働災害が発生しやすくなります。そのため作業現場における労働災害を防止するため、現場の最高責任者として統括安全衛生責任者を選任する必要があります。

もとかた

II 元方安全衛生管理者

統括安全衛生責任者を選任した事業者のうち、**建設業**を行うものは、「**元方安全衛生管理者**」も選任しなければなりません。元方安全衛生管理者は、統括安全衛生責任者が統括管理する事項のうち技術的事項を管理します。



元方安全衛生管理者の選任は、建設業に限られています。建設業は造船業に比べて下請形式も重層で、統括管理の内容も複雑かつ多岐にわたります。また、使用する設備も仮設のものが多いため、技術的な事項を管理する者として元方安全衛生管理者を選任しなければならないとされています。

III 安全衛生責任者

統括安全衛生責任者と元方安全衛生管理者は元請会社で選任しますが、「**安全衛生責任者**」は下請会社で選任します。統括安全衛生責任者との連絡調整係という役割です。安全衛生責任者の選任は、**建設業と造船業**が必要です。

3 作業主任者

危険・有害な作業を行う場合に選任!

高圧な室内での作業や、ゆうきようざい有機溶剤などの化学物資を取り扱う作業については、事業規模に関係なく、作業現場ごとに「**作業主任者**」を選任し、その作業に従事する労働者の指揮を行わなければなりません。

4 安全委員会・衛生委員会 職場の安全衛生に関する会議を行う組織!

「**安全委員会**」や「**衛生委員会**」は、一定規模の事業場に設置義務があります。委員会は、事業者が講じなければならない事業場の安全や衛生対策の推進について、労働者から意見を聴き、労使が話し合っって労働災害の防止に取り組むために設置運営されるものです。

板書 安全委員会・衛生委員会 

安全衛生に関する
調査・審議機関



安全委員会

衛生委員会

1つにまとめてもOK

安全衛生委員会

- ・委員会は毎月1回以上開催
- ・議事の概要は労働者に通知
- ・議事録は3年間保存

機械や危険物・有害物に関する規制

★Section3はこんな話★



安衛法では、特に危険であったり有害な作業を必要とする機械等について、労働者の安全を確保する目的でさまざまな規制をしています。また、危険物・有害物についても、労働者の健康障害の防止を図るための規定をおいています。

チェック体制を整備して
安全に働ける環境を作っています！

1 機械に関する規制

一定の規制あり！

特に危険な作業を必要とする機械等（「特定機械等」といいます。）については、製造する際の許可や、製造後における検査が義務付けられているなど、強い規制がかけられています。また、特定機械等ほどの危険性はないものの、危険・有害な作業を必要とする機械等（「42条の機械等」といいます。）についても、一定の規制がかけられています。

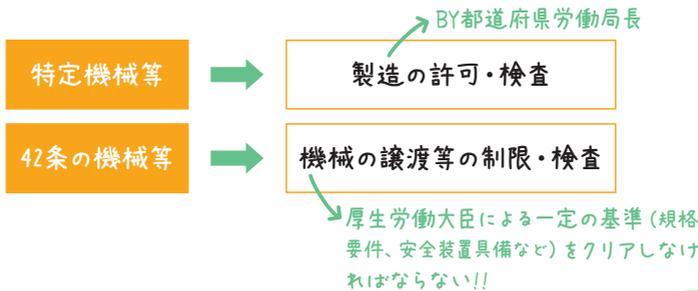
知っ得！

特定機械等とはどのような機械？



特定機械等の種類については安衛法で規定されています。具体的には、ボイラー、第1種圧力容器、つり上げ荷重が3トン以上のクレーン、建設用リフト、ゴンドラなどが該当します。

板書 機械に関する規制



2 危険物・有害物に関する規制 危険な薬品などにも規制あり!

黄りんマッチ、ベンジジン、石綿などの労働者に**重度の健康障害を生ずる物**（「製造禁止物質」といいます。）は、製造し、輸入等してはなりません。また、ジクロロベンジジンなどの労働者に**重度の健康障害を生ずるおそれのある物**（「製造許可物質」といいます。）を製造しようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣の**許可**を受けなければなりません。

板書 危険物・有害物に関する規制



知っ得!

製造禁止物質でも製造できる？



製造禁止物質であっても、試験研究のために製造等する場合は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けることにより、製造等することができます。



健康診断・面接指導

★Section4はこんな話★



事業者は、労働者の健康を管理する立場から、医師による健康診断の実施が義務付けられています。また、労働者は自己管理に努めるため、健康診断を受ける義務があります。さらに、長時間労働による過労死やストレスによる精神疾患を防ぐため、医師による面接指導についても安衛法で規定されています。

会社員が受ける健康診断は、
安衛法の規定なんです！

1 健康診断とは？

健康診断にも種類がある！

I 健康診断の種類

健康診断の種類は、大きく次の3種類に分類できます。

板書 健康診断の種類 **1 一般健康診断** → 一般の労働者

- ◆ 雇入れ時の健康診断
- ◆ 定期健康診断
- ◆ 特定業務（深夜業など）従事者の健康診断
- ◆ 6月以上の海外派遣労働者の健康診断
- ◆ 給食従事者の健康診断

2 特殊健康診断 → 有害業務従事者

- ◆ 特別の項目についての健康診断
- ◆ 歯科医師による健康診断

3 その他の健康診断

- ◆ 臨時の健康診断
- ◆ 労働者が自発的に行う健康診断

II 健康診断を実施した後の措置

事業者は、健康診断を実施した後は、労働者に**遅滞なく**健康診断の結果を通知しなければなりません。また、健康診断の項目に**異常の所見**があると診断された労働者に関しては、労働者の健康を保持するために必要な措置について、**医師や歯科医師の意見を聴かなければなりません**。

知っ得!**健康診断を実施した後の措置が重要**

事業者は医師等の意見を勘案して、就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮など適切な措置を講じなければなりません。

2

医師による面接指導とは？

過労死やメンタル不調を未然に防ぐ！

安衛法で規定されている面接指導は、①長時間労働者への面接指導、②ストレスチェックの結果、ストレスが高いと認められた者への面接指導、③研究開発業務に従事する労働者への面接指導などがあります。それぞれについて詳しくみていきましょう。

I 長時間労働者への面接指導

近年、長時間労働が原因の過労死が増えています。安衛法ではこれを防ぐため、医師による面接指導を事業者に義務付けています。

板書 面接指導の流れ

1月あたりの時間外労働・休日労働が80時間を超え、
疲労の蓄積が認められる労働者

労働者自身から面接指導の申出

医師による面接指導

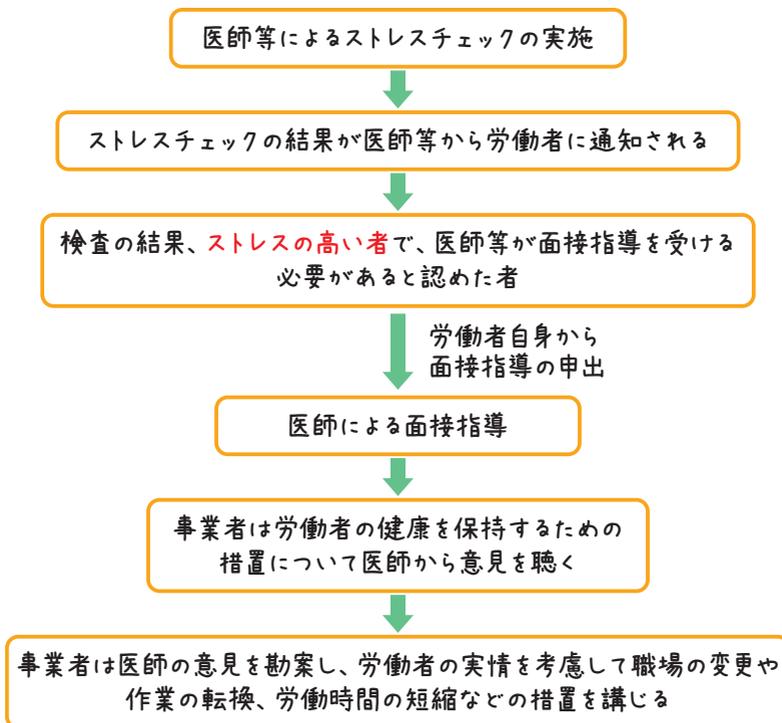
事業者は労働者の健康を保持するための
措置について医師から意見を聴く

事業者は医師の意見を勘案し、労働者の実情を考慮して職場の変更や
作業の転換、労働時間の短縮などの措置を講じる

II ストレスの高い労働者への面接指導

職場でのストレスが原因となりうつ病などの精神疾患を発症する労働者が増えています。安衛法では、**常時50人以上**の労働者を使用する事業者に対して、医師や看護師等による「心理的な負担の程度を把握するための検査」(ストレスチェック)の実施を義務付けています。

板書 ストレスチェックの流れ



知っ得!



ストレスチェックは誰が実施するのですか？

ストレスチェックは、医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した
歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師が行います。

Ⅲ 研究開発業務に従事する労働者への面接指導

新たな技術、商品、役務の研究開発に係る業務に従事する労働者で、
時間外労働・休日労働が1月当たり**100時間**を超える場合には、事業
者は医師による面接指導を行わなければなりません。



この面接指導は、労働者からの申出がなくても行わなければなりません。

CHAPTER 2 労働安全衛生法 過去問チェック！

問1 Section 1 2

労働安全衛生法では、「事業者」は、「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、事業主のために行為をするすべての者をいう。」と定義されている。(H26-8ア)

問2 Section 2 1

総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者又はこれに準ずる者をもって充てなければならない。(H19-8C)

問3 Section 2 4

衛生委員会を設けなければならない事業者は、衛生委員会を毎月1回以上開催するようにしなければならない。(H21-8D)

問4 Section 4 2

事業者は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対しては、本人の申出の有無にかかわらず、面接指導を実施しなければならない。(H21-9A改題)

解答

- 問1** × 安衛法では「事業者」は、「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。」と定義されています。問題文は労基法の使用者の定義になります。
- 問2** × 「これに準ずる者」が誤り。総括安全衛生管理者はその事業を統括管理する者をもって充てなければなりません。
- 問3** ○
- 問4** × 「本人の申出の有無にかかわらず」が誤り。面接指導は労働者の申出により行うものとされています。

入門講義編

CHAPTER 3

労災保険法



労災保険法とは？

★Section 1はこんな話★



労基法では、労働者が仕事が原因で負傷し、疾病にかかり、また、死亡した場合には、使用者が補償しなければならないという「災害補償」の規定を置いています。しかし、使用者に十分な資力がない場合、労働者が補償を受けられないおそれがあります。それをカバーするために制定された法律が労災保険法です。

労災保険法の正式名称は「労働者災害補償保険法」

→労基法規定の「災害補償」を保険すること！

知っ得！



労災のひとり歩き現象

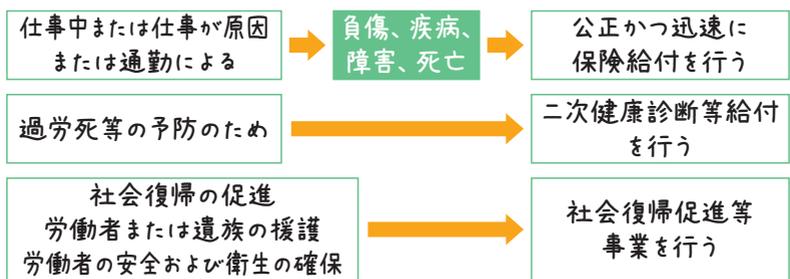
労災保険法は制定当初、労基法の災害補償と同一内容、同一水準の補償しか規定されていませんでした。しかし、数度の法改正によって次第に労基法から離れるとともに、独自性を持つようになっていきます。これを「労災のひとり歩き現象」といいます。具体的には特別加入制度、通勤災害の創設、傷病補償年金、介護補償給付、二次健康診断等給付の創設、社会復帰促進等事業などです。これらの規定は労基法の災害補償には存在しません。つまり、現在の労災保険は、労働者の生活保障、過労死などの予防給付を行うなど社会的保障を行うという側面ももつようになってきています。

1 労災保険法の目的は？

労災事故への保険給付を定めた法律！

労災保険は、被災した労働者や遺族に対して**保険給付**を行ったり、また、被災した労働者の**社会復帰**を助ける事業等を行っています。

板書 労災保険法とは？



知っ得!



政府が運営する労災保険

労災保険は政府（国）が運営しています。労働者は、仕事で原因で負傷した場合には、政府に対して労災保険の保険給付の請求を行います。そして、労災保険の保険給付がなされたときには、使用者は労基法の災害補償を行う義務を免除されるのです。したがって、労災保険の保険料は使用者（事業主）がその全額を負担します。

2 適用事業

労災保険に加入する事業は？

労災保険においては、**労働者を使用する事業**を「**適用事業**」といい、適用事業は労災保険に強制加入することになります。

3 暫定任意適用事業

当分の間は、任意加入でOK!

労働者を使用する事業であっても、災害発生のおそれが少ない小規模の事業は、労災保険に加入するかどうかを事業主や労働者の意思に任せられています。これを「**暫定任意適用事業**」といいます。暫定任意適用事業

になるのは、次の1～3すべての要件を満たした事業です。

板書 暫定任意適用事業

- すべて
- 1 個人経営
 - 2 一定の農林・畜産・養蚕・水産の事業
 - 3 常時使用する労働者が5人未満
- 法人にしている場合は強制加入

知っ得!



労災保険に加入申請しなければならない場合

暫定任意適用事業は、事業主自身に労災保険に加入する意思がなくても、労働者の過半数が加入を希望するときは、加入の申請をしなければなりません。

農業
従業員4人



3人が加入
を希望

加入の申請

4 労災保険が適用される労働者

すべての労働者が対象!

労災保険の適用を受ける労働者は、**労基法で定める労働者の範囲と同じ**です。そのため、請負により仕事をしている者や自営業者は、原則労災保険の適用を受けません。また、事業主と居住および生計が同じ親族も、原則労災保険の適用を受けません。



アルバイト、パート、日雇労働者などは、1週間の労働日数や1日の労働時間の長さに関係なく、労災保険の適用を受けます。また、派遣労働者は派遣元（派遣会社）が労災保険に加入します。

5 特別加入制度

社長や自営業者も労災保険で保護！

労災保険の適用を受ける者は、原則労働者ですが、中小事業主や自営業者など作業の実態から労働者と同様に保護することが適当な者については、労災保険に加入することができます。これを**労災保険の「特別加入」**といい、その範囲は現在、海外転勤者などにも広がっています。

特別加入者は、次の3つに区分されています。

板書 特別加入者

第1種特別加入者

中小事業主とその家族従業員

第2種特別加入者

労働者を使用しないでやっている事業

→ 個人タクシー、大工、林業、漁業、危険な作業を伴う農業など

第3種特別加入者

海外派遣者

→ 海外転勤、国際協力機構等から派遣される者など

業務災害と通勤災害

★Section 2はこんな話★



いわゆる労災事故と呼ばれる事故は、業務災害と通勤災害に分かれます。保険給付の対象となる事故であるかどうかの判断は、判断基準に基づいて労働基準監督署長が行います。ここでは、業務災害、通勤災害の定義や判断基準について解説していきます。

業務災害、通勤災害になるかどうか。
それ次第で労災の給付がされるかが
決まります。

1 業務災害とは？

仕事の原因のケガや病気！

「**業務災害**」とは、業務が原因となって生じた災害のことですが、実際に業務災害にあたるかどうかの判断が難しいケースもあります。そこで、業務災害の認定にあたっては、①労働災害の発生時に事業主の支配下にあったか否か（「**業務遂行性**」といいます。）、②業務と災害との間に因果関係があったか否か（「**業務起因性**」といいます。）という2つの基準から判断していきます。

板書 業務災害の具体例 

労働者が作業中に使用している機械に挟まれて負傷した

→ 支配下
にあった

← 因果関係
があった



業務災害

知っ得!

業務上の疾病の場合



過労死やうつ病など、仕事が原因で病気や死亡に至った場合、因果関係を証明することが難しいケースが多くなります。そこで労働基準法施行規則別表第1の2で具体的に病名を挙げ、一定の業務について事実と該当する病名の発生があれば、業務災害と認定されることになっています。

2 通勤災害とは？

通勤が原因のケガや病気！

通勤が原因となって生じた災害について保険給付を行う場合、「通勤」の定義を明確にし、この定義に則った通勤の途中に発生した災害を「**通勤災害**」として認定しています。

板書 通勤の定義 

仕事のために、次の3つの移動のいずれかをも
合理的な経路・方法で行うこと



★2つの会社で働く場合



★単身赴任の場合



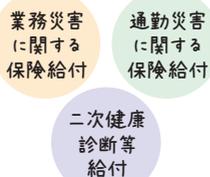
例 出勤のため、歩いて駅まで向かう途中、車にはねられて負傷した

通勤災害

Section 3

保険給付の種類

★Section3はこんな話★



保険給付の種類は、大きく、業務災害に関する保険給付、通勤災害に関する保険給付、過労死の予防を目的とした二次健康診断等給付の3つに分けることができます。

まずは労災の保険給付の全体像を知りましょう！

労災保険の保険給付は、次のとおりです。

保険給付の原因	業務災害	通勤災害
負傷・疾病の診察、治療、療養	療養補償給付	療養給付
療養のために会社を休む	休業補償給付	休業給付
負傷・疾病が治らず、かつ重症の場合	傷病補償年金	傷病年金
負傷・疾病が治ったが障害が残った場合	障害補償給付	障害給付
自宅で介護を受ける場合	介護補償給付	介護給付
死亡した場合の遺族の生活保障	遺族補償給付	遺族給付
死亡した場合のお葬式代	葬祭料	葬祭給付



会社の健康診断等で脳・心臓疾患に関する項目に異常の所見があった場合	二次健康診断等給付
-----------------------------------	-----------

知っ得!

保険給付の名称



通勤災害については、事業主に労基法の災害補償の責任はありません。したがって通勤災害に関する保険給付の名称は「補償」という文字は用いられていません。



本書においては、業務災害、通勤災害両方に係る保険給付の場合には、「補償」の文字を()で括って表記します。

傷病に関する保険給付

★Section4はこんな話★



労働者が業務災害や通勤災害で負傷したり疾病にかかった場合、まず労災病院や労災指定の病院で治療を受けます。その後、療養のため会社を休んだ場合には、休業（補償）給付が、また疾病・負傷が治らず重症の場合には、傷病（補償）年金がもらえます。

病院の治療費も労災で支給します！

1 療養（補償）給付

病院での治療！

業務災害や通勤災害で負傷したり、疾病にかかった場合、労災病院または労災指定の病院で診察を受け治療してもらいます。これを「**療養の給付**」といい、即死の場合を除き最初に受ける保険給付となります。



手術や入院、理学療法、薬の支給、災害現場から病院への移送の費用なども対象となります。

◆ 労災病院や労災指定病院に行かなかった場合

その地区に労災病院等がないため、労災指定病院以外の病院で治療を受ける場合があります。このように療養の給付を行うことが難しい場合

については、労働者が治療費を立て替え、後日、政府が労働者に対して支払った費用を返還するという制度があります。これを「療養の費用の支給」といいます。ただし、この制度はあくまでも例外で、原則は療養の給付で行います。

板書 療養（補償）給付 

原則



療養の給付

例外



療養の費用の支給

知っ得!



通勤災害の一部負担金

業務災害の場合、労災病院等であれば無料で診察・治療を受けることができます。しかし通勤災害に関しては、一部負担金として原則200円を支払わなければなりません。通勤災害は事業主に労基法で規定する災害補償の責任がないため、業務災害と同じ取扱いにするのは不相当だからです。一部負担金は診察の都度支払う必要はなく、一度支払うだけで構いません。支払方法も労働者に支給される休業給付から引くため、病院の窓口で支払う必要はありません。

2 休業（補償）給付

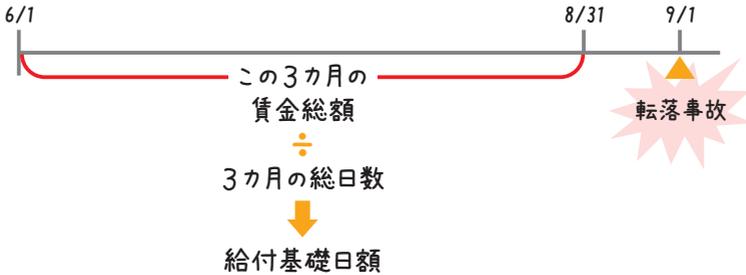
休業期間の補償!

休業（補償）給付は、療養のため会社を休み、賃金を受けない場合にももらえるものです。

I 休業（補償）給付の額

休業（補償）給付の額は、1日あたり給付基礎日額の60%となります。給付基礎日額は、労基法の平均賃金と同じ算定方法となります。

板書 給付基礎日額の計算例



II 支給期間

休業（補償）給付は、療養のために休んだ最初の日からもらえるのではなく、休んだ**4日目**からもらうことができます。



休業（補償）給付がもらえない**最初の3日間**を待期たいきといい、業務災害の場合、待期の3日間は事業主に災害補償の支払い義務があります。

また、退職後も療養のため働くことができない場合には引き続きもらうことができます。

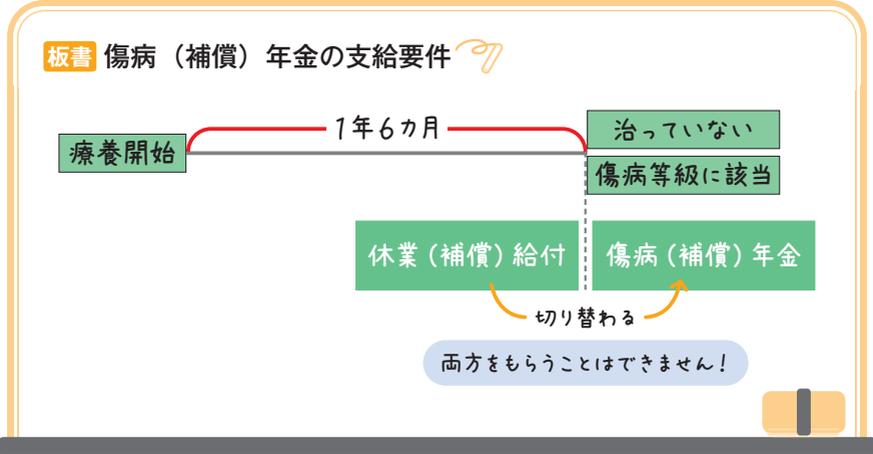
3 傷病（補償）年金

休業が長期にわたる場合の生活補償！

傷病が重症の場合、長期間にわたって療養を続ける必要があります。このような場合には、1日ごとの補償である休業（補償）給付から、1年ごとの補償である「**傷病（補償）年金**」に切り替わることになります。

I 支給要件

傷病（補償）年金は、療養を開始した日から**1年6カ月**を経過しても、ケガや病気が**治らず**、かつ障害の程度が**傷病等級の1級から3級に該当**する場合にもらえるものです。



傷病（補償）年金は、労働基準監督署長が支給の決定を行うため、労働者の請求は不要です。

II 傷病（補償）年金の額

傷病（補償）年金の額は、傷病等級に応じて、次の額とされています。

傷病等級	傷病（補償）年金の額	障害の状態
第1級	給付基礎日額の313日分	常時介護を要する状態
第2級	給付基礎日額の277日分	随時介護を要する状態
第3級	給付基礎日額の245日分	常態として労働不能の状態

障害が残った場合の保険給付

★Section5はこんな話★



疾病や負傷が治った場合に、障害が残る場合があります。そのときには、障害の程度に応じて障害（補償）年金または障害（補償）一時金がもらえます。また、障害（補償）年金前払一時金や障害（補償）年金差額一時金といったものもあります。

仕事が原因のケガで障害が残った場合は
労災保険が手厚く生活を補償します！

1 障害に関する保険給付の種類

障害の程度に応じてバリエーションあり！

板書 障害に関する保険給付の種類

負傷・疾病が治ったが障害が残った

軽い障害 ↓

障害（補償）一時金

重い障害 ↓

障害（補償）年金

↓ まとまった一時金ではない

障害（補償）年金前払一時金

障害（補償）年金をもらっていた人が早期に死亡

↓ 遺族が最低保障額をもらえる

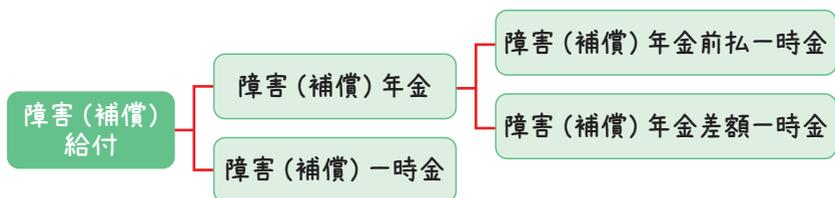
障害（補償）年金差額一時金

2 障害（補償）給付

障害が残った場合の生活補償！

「障害（補償）年金」と「障害（補償）一時金」をあわせて「障害（補償）給付」といいます。

労災保険では、障害等級を労働能力の喪失の程度に応じて**1級**から**14級**に区分しており、数字が小さいほど障害の程度は重くなります。この障害等級に応じて、年金か一時金を支給します。



I 障害（補償）年金

「障害（補償）年金」は、**障害等級が1級から7級**の場合にもらえるものです。

◆ 障害（補償）年金の額

障害等級	障害（補償）年金の額
第1級	給付基礎日額の313日分
第2級	給付基礎日額の277日分
第3級	給付基礎日額の245日分
第4級	給付基礎日額の213日分
第5級	給付基礎日額の184日分
第6級	給付基礎日額の156日分
第7級	給付基礎日額の131日分

II 障害（補償）年金前払一時金

障害（補償）年金は、一定の支払期月ごとに支払われることとされていますが、障害が残った場合、社会復帰するためにはまとまった一定の

資金が必要な場合が出てきます。そこで本来は年金としてもらうべき障害（補償）年金を、一定の範囲内で一時金として一括してもらうことができる制度を設けています。これを「**障害（補償）年金前払一時金**」といいます。前払一時金としてもらう場合、原則、障害（補償）年金の請求と**同時に**請求します。

Question

いくら請求できますか？



障害等級に応じて、等級別の最高限度額または給付基礎日額の200日、400日、600日、800日、1,000日、1,200日分のうち、最高限度額の範囲内で請求します。

【等級別の最高限度額（抜粋）】 第1級：給付基礎日額の1,340日
～第7級：給付基礎日額の560日



たとえば障害等級が1級の場合は、給付基礎日額の200日、400日、600日、800日、1,000日、1,200日、1,340日分の中から、7級の場合は、給付基礎日額の200日、400日、560日分の中から本人が選択します。

知っ得！

多く請求する方が得？



障害（補償）年金前払一時金をもらうと、その額に達するまで障害（補償）年金は停止されます。したがって、高額な前払一時金をもらうと、長期に年金が止まることになります。その点を考慮して前払一時金の請求額を決めることが大切です。また、前払一時金は1回限りの請求となります。最初に請求する額では足りなかったとしても、再度請求することはできません。

Ⅲ 障害（補償）年金差額一時金

障害（補償）年金をもらう権利のある人が、早期に死亡し、等級別に設けられた最低保障額〔障害（補償）年金前払一時金の最高限度額と同じ額〕をもらっていない場合、死亡した人の一定の遺族は、その差額に相当する額をもらうことができます。これを「**障害（補償）年金差額一時金**」といいます。

板書 障害（補償）年金差額一時金の額 

例 1級の障害（補償）年金をもらう権利のある人が、
給付基礎日額の1,000日分しかもらわずに死亡

$$1,340日（1級の給付額）- 1,000日 = 340日$$

→ 給付基礎日額の
340日分を遺族がもらえる

IV 障害（補償）一時金

「障害（補償）一時金」は、**障害等級が8級から14級**の場合にもらえるものです。障害（補償）年金に比べ障害の程度が軽い人が対象となります。障害（補償）一時金は、一時金として1回のみもらえるものなので、障害の程度が重くなったとしても新たな障害（補償）給付をもらうことはできません。

◆ 障害（補償）一時金の額

障害等級	障害（補償）一時金の額
第8級	給付基礎日額の503日分
第9級	給付基礎日額の391日分
第10級	給付基礎日額の302日分
第11級	給付基礎日額の223日分
第12級	給付基礎日額の156日分
第13級	給付基礎日額の101日分
第14級	給付基礎日額の56日分

死亡に関する保険給付

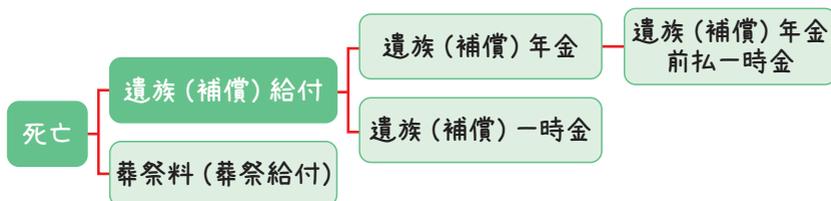
★Section6はこんな話★



労災保険は、被災した労働者に対して保険給付を行うだけでなく、**残された遺族に対しても保険給付を行っています**。具体的には、業務上または通勤により死亡し、死亡した労働者に一定の遺族がいる場合、その遺族に対して**遺族（補償）給付**を行います。また、それ以外にも、葬式代として葬祭料（葬祭給付）の支給も行っています。

労働者の死亡後に、残された家族がもらえる給付のお話です。

1 死亡に関する保険給付の種類 残された遺族によってバリエーションあり！



2 遺族（補償）年金 残された遺族の生活補償！

労働者が業務上または通勤により死亡した場合に、その者に扶養されていた一定の遺族は「**遺族（補償）年金**」をもらうことができます。遺

族（補償）年金は、災害により即死した場合であっても、療養を続けた後に死亡した場合であってももらうことができ、これは、遺族（補償）一時金においても同様です。

I 遺族の範囲と優先順位

遺族（補償）年金をもらうことができる遺族は、次のとおりです。

板書 遺族の範囲

配偶者・子・父母・孫・
祖父母・兄弟姉妹

かつ

死亡の当時、労働者の収入によって生計を維持されていた

*妻以外の方は、労働者の死亡当時の年齢または障害の要件が必要！



遺族（補償）年金をもらうためには、「労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持されていた」という要件が必要となってきます。簡単にいうと労働者に扶養されていたということです。

なお、ここでいう「生計を維持」とは、労働者の収入によって生計の一部が維持されていればよく、生計の全部を労働者の収入によって賅っている必要はありません。そのため、共働きの場合であっても「労働者の収入によって生計を維持されていた」に該当することになります。

遺族（補償）年金をもらう資格がある人を**受給資格者**といい、その受給資格者の中で最も優先順位の高い人が実際に年金をもらうことができます。この実際に年金をもらう人を**受給権者**といいます。

優先順位は法律で規定されており、次のような順番になります。

順位	身分	年齢・障害	
①	配偶者	妻	年齢問わず、障害要件問わず
		夫	60歳以上または一定の障害状態
②	子	18歳の年度末までにあるかまたは一定の障害状態	
③	父母	60歳以上または一定の障害状態	
④	孫	18歳の年度末までにあるかまたは一定の障害状態	
⑤	祖父母	60歳以上または一定の障害状態	
⑥	兄弟姉妹	18歳の年度末までにあるか若しくは60歳以上または一定の障害状態	
⑦	夫	55歳以上60歳未満（一定の障害状態にない）	
⑧	父母		
⑨	祖父母		
⑩	兄弟姉妹		

原則、障害等級5級以上の障害

知っ得!



60歳未満の遺族は注意

夫、父母、祖父母、兄弟姉妹で55歳以上60歳未満の人（上図の⑦～⑩の人）が受給権者になっても、60歳までは遺族（補償）年金が停止されます。これは60歳未満の人は生計自立の能力があると考えられているからです。

II 遺族（補償）年金の額

遺族（補償）年金の額は、実際に年金をもらう受給権者とその受給権者と生計を同じくしている受給資格者の人数を合算し、その人数に応じて、年金額が決まる仕組みになっています。

遺族の合計数	遺族（補償）年金の額
1人	給付基礎日額の153日分
2人	給付基礎日額の201日分
3人	給付基礎日額の223日分
4人以上	給付基礎日額の245日分

55歳以上の妻または一定の障害状態にある妻の場合は、175日分

板書 遺族のカウント例



Ⅲ 遺族（補償）年金前払一時金

家庭の大黒柱を失ったことにより、当面の生活費などまとまったお金が必要な場合が出てきます。そこで、障害（補償）年金と同様に、遺族（補償）年金についても、一定の範囲内で年金を一時金として一括してもらうことができます。これを「**遺族（補償）年金前払一時金**」といい、原則、遺族（補償）年金の請求と**同時に**請求します。



請求額は、給付基礎日額の200日、400日、600日、800日、1,000日の中から選択した額です。障害（補償）年金前払一時金と同じく、前払としてもらった額になるまで遺族（補償）年金は停止されます。

3 遺族（補償）一時金

年金対象者がいない場合の一時金！

「**遺族（補償）一時金**」は、労働者の死亡当時遺族はいたものの、その遺族が年金をもらうための年齢や障害要件を満たさなかったり、生計を維持されていなかった場合に、もらえるものです。



たとえば、労働者が死亡し、残された遺族が19歳の大学生の子1人だった場合、遺族（補償）年金をもらうことはできません。なぜなら、遺族（補償）年金の支給の対象となる子は一定の障害状態にない限り、18歳の年度末までの子と規定されているからです。このようなケースでは、子が遺族（補償）一時金をもらうこととなります。

I 遺族の範囲と優先順位

遺族（補償）一時金をもらうことができる遺族と、もらえる優先順位は、次のとおりです（②③の順位は記載順）。

順位	遺族
①	配偶者
②	労働者の死亡の当時、労働者の収入によって生計を維持していた子・父母・孫・祖父母
③	労働者の死亡の当時、労働者の収入によって生計を維持していなかった子・父母・孫・祖父母
④	兄弟姉妹

II 遺族（補償）一時金の額

遺族（補償）一時金の額は、**給付基礎日額の1,000日分**です。

知っ得!

差額もある!



遺族（補償）年金をもらっていた場合でも、たとえば再婚し年金をもらう権利が消滅した場合に、ほかに年金をもらう遺族がなく、かつ、今までにもらった年金額の合計が給付基礎日額の1,000日分に満たない場合には、給付基礎日額の1,000日分と実際にもらった年金額との差額を遺族（補償）一時金としてもらうことができます。

4 葬祭料（葬祭給付）

お葬式代として!

労働者が業務上または通勤により死亡した場合、葬祭を行う人は、次の額の「**葬祭料**」（通勤災害の場合は「**葬祭給付**」）をもらうことができます。

板書 葬祭料（葬祭給付）の額 

315,000円 + 給付基礎日額の30日分

給付基礎日額の60日分

いずれか
高い方の額

その他の保険給付

★Section7はこんな話★



今まで説明してきた保険給付以外にも、労働者が自宅で介護を受ける場合の介護（補償）給付や、過労死の予防を目的とする二次健康診断等給付という保険給付もあります。

労基法の災害補償にはない保険給付で、
労災保険独自の保険給付です！

1 介護（補償）給付

介護費用も労災でフォロー！

「介護（補償）給付」は、高齢化、核家族化により、家族で充分に介護をすることができない重度の被災労働者に対して支援を行う目的で創設されたものです。

I 支給要件

介護（補償）給付は、障害（補償）年金または傷病（補償）年金をもらう権利を有する人が、介護を受けているときにもらえるものです。

板書 介護（補償）給付の支給要件

- 1 障害（補償）年金または傷病（補償）年金を受けていること
- 2 常時または随時介護を受ける状態にあること
- 3 現に常時または随時介護を受けていること

知っ得!



介護（補償）給付がもらえない場合

介護（補償）給付は、病院等に入院している場合にはもらえません。病院等に入院している場合、家族の介護が不要であること、介護サービスに相当する費用を負担する必要がないからです。介護（補償）給付は自宅で介護するときに、家族の介護だけでは十分でないため、民間の介護サービス事業者から介護サービスを受けた際、その費用を援助するという性格のものです。

II 介護（補償）給付の額

介護（補償）給付の額は、1月あたり、介護サービス事業者に支払った**実費額**になります。ただし、障害の程度（常時介護・随時介護）に応じて**上限額**が決められており、その上限額を超えた場合は上限額がもらえることになります。

また、介護サービス事業者に頼まず、家族のみで介護を行っている場合にも家族の介護を金銭で評価するという観点から、介護（補償）給付がもらえます。

板書 介護（補償）給付の額

金額は平成31(令和元)年度のもの

	常時介護	随時介護
上限額	165,150円	82,580円
家族の介護のみの支給額	70,790円	35,400円

2 二次健康診断等給付

過労死を予防するための給付!

「二次健康診断等給付」は、脳血管疾患や心臓疾患による「過労死」の発生を予防し、労働者の健康を確保するために創設されたものです。

板書 二次健康診断等給付の流れ

労働安全衛生法による定期健康診断等で次の項目のすべてに異常の所見

・血圧測定 ・血中脂質検査 ・血糖検査 ・腹囲の検査または肥満度の測定

↓
労災病院または労災指定の病院で二次健康診断を受ける

↓
二次健康診断の結果に基づく医師または保健師による特定保健指導

二次健康診断の結果、既に
脳血管疾患または心臓疾患の症状を有する場合
↓
特定保健指導は行わず、すぐに治療に入る

社会復帰促進等事業

★Section 8はこんな話★



労災保険は、業務災害または通勤災害に対して保険給付を行うだけでなく、労働者またはその遺族に対して**社会復帰促進等事業**というものを行っています。社会復帰促進等事業は、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するための事業、被災労働者や遺族に対するさまざまな援助、労働者の安全および衛生を確保するための事業などを行っています。

労災保険の独自事業です！
労働者やその遺族のサポートに努めています！

1 社会復帰促進等事業の種類 保険給付だけではない労災保険の大事な役割！

「社会復帰促進等事業」は、大きく次の3つの事業に分けることができます。

社会復帰促進等事業

- ① 社会復帰促進事業
- ② 被災労働者等援護事業
- ③ 安全衛生確保等事業

この3つの事業の中で、今回は、②の「被災労働者等援護事業」について解説していきます。

2 被災労働者等援護事業

被災労働者のサポート！

「被災労働者等援護事業」は、被災した労働者の療養生活の援護、介護の援護、遺族の就学の援護や資金の貸付などの事業を行っています。

その中で中心になる事業が「特別支給金」の支給です。特別支給金とは、保険給付に上乗せして金銭を支給するもので、これによって被災労働者の療養生活や遺族の生活を援護します。

板書 特別支給金と保険給付

特別支給金		傷病特別年金	障害特別年金 または 一時金	遺族特別年金 または 一時金
	休業特別支給金	傷病特別支給金	障害特別支給金	遺族特別支給金
保険給付	休業(補償)給付	傷病(補償)年金	障害(補償)年金 または 一時金	遺族(補償)年金 または 一時金



特別支給金は保険給付に上乗せして支給されます。保険給付を1階部分と考えると、特別支給金は2階、3階部分というわけです。

CHAPTER 3 労災保険法 過去問チェック！

問1 Section 1 5

労災保険は、労働者の業務又は通勤による災害に対して保険給付を行う制度であるが、業務の実態、災害の発生状況等に照らし、実質的に労働基準法適用労働者に準じて保護するにふさわしい者に対し、労災保険の適用を及ぼそうとする趣旨から、中小事業主等に特別加入の制度を設けている。(H26-2オ)

問2 Section 2 2

通勤の途中において、歩行中にビルの建設現場から落下してきた物体により負傷した場合、通勤による災害と認められない。(H25-7C)

問3 Section 3

労災保険の保険給付は、業務災害に対する迅速公正な保護だけでなく、通勤災害に対しても同様な保護をするために行われるものであるが、通勤災害に関しては、業務災害に係る介護補償給付に対応する保険給付は定められていない。(H22-1A)

問4 Section 4 3

傷病補償年金は、休業補償給付と併給されることはない。(H27-7ウ)

問5 Section 5 1

同一の負傷又は疾病が再発した場合には、その療養の期間中は、障害補償年金の受給権は消滅する。(H30-6D)

問6 Section 6 2

傷病補償年金の受給者が当該傷病が原因で死亡した場合には、その死亡の当時その収入によって生計を維持していた妻は、遺族補償年金を受けることができる。

(H28-6ア)

問7 Section 7 1

傷病補償年金を受ける者には、介護補償給付は行わない。(H25-1D)

問8 Section 8 2

政府が行うことができる社会復帰促進等事業には、被災労働者の遺族の就学の援護を図るために必要な事業が含まれる。(H26-4D)

解答

問1 ○

問2 × 問題文のケースは通勤災害と認められます。

問3 × 業務災害に係る介護補償給付に対応する通勤災害の保険給付として、介護給付が定められています。

問4 ○

問5 ○ 障害補償年金は負傷又は疾病が治癒した場合に支給されるため、再発した場合は受給権は消滅します。

問6 ○ 遺族補償年金は即死の場合だけでなく、療養を続けた後の死亡でも支給されるため、問題文の場合、妻は遺族補償年金を受けることができます。

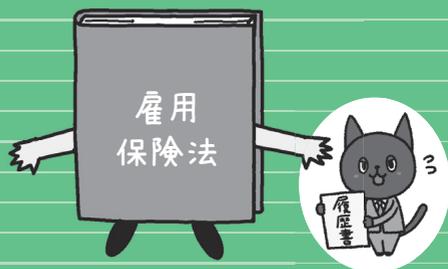
問7 × 介護補償給付は、障害補償年金又は傷病補償年金をもらう権利を有する人が一定の要件に該当する場合に支給されます。

問8 ○

入門講義編

CHAPTER 4

雇用保険法



雇用保険法とは？

★Section 1はこんな話★



皆さんは**失業保険**という言葉を知っていますか？「会社を辞めて、失業中だから今、**失業保険**をもらっている」というような話を聞いたことがあるかもしれません。しかし、**失業保険**というのはあくまでも俗称で、正式には「**雇用保険**」といいます。

雇用保険は、失業中の労働者の生活を支えるために、「**基本手当**」をはじめとしたさまざまな給付を行っている制度です。

1 雇用保険法の目的は？

失業中の生活保障が軸！

雇用保険は、労働者が失業したときに給付を行うだけでなく、育児や介護などで働き続けることが難しくなったときに会社を辞めることなく働くことができるよう援助したり、また、労働者が教育訓練を受けたときにその費用を補てんするための給付も行っています（これらの給付をまとめて「**失業等給付**」といいます。）。雇用保険の中心は、この**失業等給付**ですが、そのほかに、事業主に対する**助成金**の支給などの事業（この事業を「**二事業**」といいます。）も行っています。

板書 雇用保険法の目的

労働者が

- ◆失業
- ◆雇用の継続が困難
- ◆教育訓練を受けた

必要な給付
(失業等給付)

- 労働者の生活と雇用の安定を図る
- 就職を促進する

- ◆失業の予防
- ◆雇用状態の是正と
雇用機会の増大
- ◆能力の開発と向上
- ◆労働者の福祉の増進

助成金など
(ニ事業)

- 労働者の職業の安定を助ける

知っ得!

政府が運営する雇用保険



雇用保険は政府が運営しています。政府は、労働者と事業主から雇用保険の保険料を徴収し、労働者が失業などした場合に、保険給付を行います〔実際には、公共職業安定所（ハローワーク）を通じて保険給付が行われます。〕。

知っ得!

「離職」と「失業」の定義



「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をいいます。典型的な例が退職ですが、雇用保険に加入していない人が退職しても被保険者でないため「離職」とはいいません。

「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思と能力があるにもかかわらず、職業に就くことができないことをいいます。退職したとしても就職活動をしていないなど「労働の意思」がない場合には「失業」とはいいません。

2 適用事業

雇用保険に加入する事業は？

雇用保険では、労働者を雇用する事業を「適用事業」といい、適用事業は雇用保険に強制加入することになります。

知っ得!

つまりどういうこと？



原則、労働者を1人でも雇用する事業は、業種を問わず適用事業となります。

3 暫定任意適用事業

当分の間は、任意加入でOK!

労働者を雇用する事業であっても個人経営の小規模な事業は、雇用保険に加入するかどうかを事業主や労働者の意思に任せています。これを「暫定任意適用事業」といいます。暫定任意適用事業となるのは、次の1～3のすべての要件を満たした事業です。

板書 暫定任意適用事業

- すべて
- 1 個人経営
 - 2 農林、畜産、養蚕、水産の事業
 - 3 常時使用する労働者が5人未満
- 法人にしている場合は強制加入

知っ得!

雇用保険に加入申請しなければならない場合



暫定任意適用事業は、事業主自身に雇用保険に加入する意思がなくても、労働者の2分の1以上が加入を希望するときは、加入の申請をしなければなりません。

4 被保険者

雇用保険に加入する労働者は？

雇用保険の適用事業に雇用されている労働者を「被保険者」といい、雇用保険に加入することになります。ただし、次に掲げる人は「被保険者」としません。つまり雇用保険には加入しないことになります。

◆ 被保険者とならない人（原則）

①	1週間の所定労働時間が20時間未満の人
②	継続して31日以上雇用されることが見込まれない人
③	季節労働者で契約期間が4カ月以内の人や、同じく季節労働者で1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の人
④	学生
⑤	船員で契約期間が1年未満の人
⑥	公務員（地方公務員は承認が必要）

など

5 被保険者の種類

働き方に応じて種類が決まります！

雇用保険の被保険者は、働き方の実態に応じて次の4種類に分けられます。

被保険者の種類	対象者
一般被保険者	高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者に該当しない人
高年齢被保険者	65歳以上の労働者で、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者に該当しない人
短期雇用特例被保険者	季節労働者で契約期間が4カ月を超え、かつ1週間の所定労働時間が30時間以上の人
日雇労働被保険者	契約期間が1日か、30日以内の期間の人



働き方によってこんなに種類があるんだな。でも、一番多いのは一般被保険者なんだ。

保険給付の種類

★Section 2はこんな話★



雇用保険では、大きく分けて2つの事業を行っています。1つは**失業等給付**でもう1つが**二事業**（雇用安定事業と能力開発事業）です。

失業等給付は**雇用保険の中心になる事業**で、社労士試験では失業等給付の部分が多く出題されます。

まずは失業等給付の全体像をつかみましょう！

失業等給付は、次の4つの給付に分けることができます。

板書 4種類の失業等給付

1 求職者給付

◆失業している人の生活費を保障

→失業等給付の中心的な給付！

2 就職促進給付

◆再就職活動をスムーズに行い、早期の再就職を支援

3 教育訓練給付

◆労働者が自主的に能力開発のため、教育訓練を受けた場合に、支払った費用の一部を援助

4 雇用継続給付

◆労働者が育児休業や介護休業を取ったため、その間の給与がなくなったり、減額された場合に、生活が困らないよう生活費を補てんし、職場復帰を支援
◆60歳以上の方が定年後再雇用などで給与が減額された場合に、減額された分の一部を補てんし、働き続けることを支援

求職者給付

★Section3はこんな話★



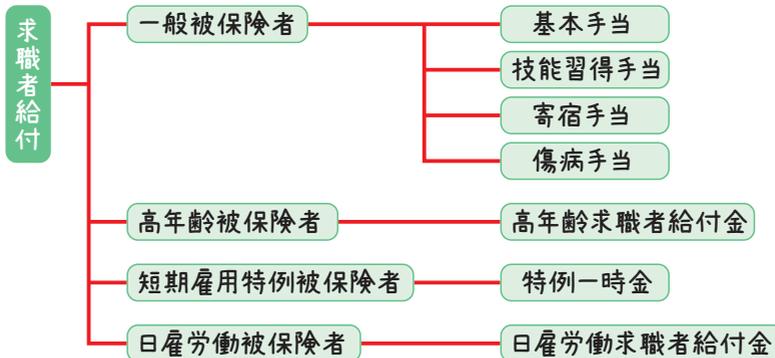
労働者が失業し再就職活動を行うときの生活保障としてももらえるものが求職者給付です。求職者給付は被保険者の種類、つまり失業前の働き方によってもらえる給付が異なります。

まずは、一般被保険者の求職者給付からみていくことにします。

1 求職者給付の種類

7種類あります！

「求職者給付」は、被保険者の種類によって次のような給付が行われます。



一般被保険者は、他の被保険者に比べて手厚い保障があるんだね。

2

一般被保険者に対する求職者給付

メインは基本手当!

I 基本手当

「基本手当」は、一般被保険者が失業し、一定の要件を満たしたときにももらえるものです。基本手当が一般被保険者の求職者給付の中心になります。

1 受給資格

基本手当は、失業したからといって、すべての人がもらえるわけではなく、一定の要件を満たす必要があります。

板書 基本手当の受給資格

- 1 原則、事業主が「資格喪失届」を提出していること
- 2 失業状態にあること
- 3 離職の日以前2年間に被保険者期間が通算12カ月以上あること

↓
3つの要件すべてを
満たした人が...

→ 倒産や解雇など会社都合で離職した人は離職の日以前1年間に被保険者期間が通算6カ月以上でOK

受給資格者となる

→ 基本手当をもらう



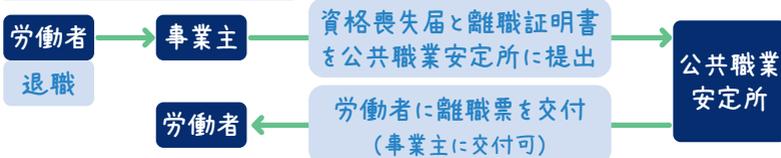
被保険者期間は、単に雇用保険に加入していた期間ではなく、離職日から過去にさかのぼって1カ月ごとに区切っていき、給料が支払われた日数が「11日以上」あるときに「被保険者期間1カ月」とカウントします。

2 受給手続

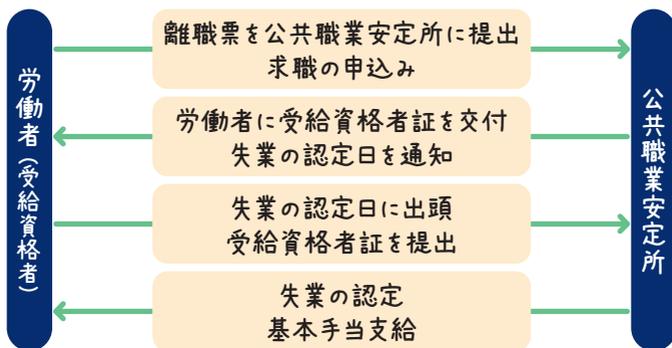
労働者が離職し、基本手当をもらうまでの流れをみていきましょう。

板書 基本手当の受給手続

① まず離職票をもらう。



② 離職票をもって、公共職業安定所（ハローワーク）で手続きをする。



*失業の認定は4週間に1回ずつ行われます。そのため受給資格者は4週間に1回、必ず公共職業安定所に出頭し、失業認定申告書に所定の事項を記入します。その際、受給資格者証を添付し、職業の紹介を求めなければなりません。

3 基本手当の日額と所定給付日数

基本手当の日額は計算で出していきます。この計算の基になるものは、在職中の**最後の6カ月の賃金総額**です。最後の6カ月の賃金総額を**180**で割り、1日あたりの賃金を算出します。これを「**賃金日額**」といい、基本手当の日額は、この賃金日額の**50%から80%**（**60歳以上65歳未満**の人については**45%から80%**）になります。



賃金日額＝基本手当の日額とはしません。これは、基本手当はあくまでも一時的な生活保障であり、在職中の賃金を保障するものではないからです。

基本手当は、再就職先が見つかるまでもらえるものではなく、もらえる日数に上限が設けられています。この上限を「**所定給付日数**」といい、自己都合で辞めた場合と、倒産や解雇など会社都合で辞めた場合とでは日数が異なります。また、障害者など就職が困難な人に対しては日数を多く設定しています。

受給資格者の区分	所定給付日数
倒産、解雇など	90日～330日
自己都合、定年など	90日～150日
障害者などの就職困難者	150日～360日

所定給付日数は離職理由だけでなく、雇用保険の加入期間によっても日数が異なり、加入期間が長い人ほど所定給付日数は多くなります。

知っ得!

基本手当をもらえる期間



基本手当はもらえる期間も決まっています。これを「**受給期間**」（原則1年間）といい、この期間を過ぎてしまうと基本手当をもらうことができなくなるので、注意しましょう。

4 離職理由による給付制限

基本手当は離職後、**公共職業安定所に出頭し、求職の申込み**をした日から**7日間**（「**待期**」といいます。）を経過したあと、もらえることとなります。しかし、正当な理由がなく自己都合で退職したり、労働者が自分の責めになるような重大な理由によって解雇された場合には、3カ月支

給が先延ばしされます。これを「給付制限」といいます。

Ⅱ 技能習得手当・寄宿手当

「技能習得手当」は、受給資格者が、公共職業訓練等を受ける場合にももらえるものです。技能習得手当には、文房具代としてもらえる「受講手当」（1日500円）と、交通費としてもらえる「通所手当」（月額）があります。

また、公共職業訓練を受けるために同居している親族と別居する場合には、「寄宿手当」（1月10,700円）がもらえます。

Ⅲ 傷病手当

「傷病手当」は、受給資格者が、離職後に公共職業安定所へ出頭し、求職の申込みをした後に、病気やケガで継続して15日以上再就職できない場合にももらえるものです。

基本手当は、働く意思と能力がある人がもらえるもので、病気等で働く能力がない人はもらえません。そのため、病気等で就職できない場合には、基本手当に代えて傷病手当をもらうことになります。

傷病手当の日額は、基本手当の日額と同額で、また、傷病手当をもらった場合には、基本手当をもらったとみなされ、所定給付日数は減っていくことになります。

3 高年齢被保険者に対する求職者給付 高年齢求職者給付金！

「高年齢求職者給付金」は、高年齢被保険者が失業した場合にももらえるものです。この給付金をもらうためには、原則、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上必要です。

高年齢求職者給付金の額は、雇用保険の加入期間によって異なり、加入期間が1年未満の場合は基本手当の日額の30日分、1年以上の場合は基本手当の日額の50日分です。高年齢求職者給付金は、基本手当と異なり、一時金でももらえるものです。

4 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付 特例一時金!

「特例一時金」は、季節労働者である短期雇用特例被保険者が失業した場合にももらえるものです。この給付金も高年齢求職者給付金と同様、原則、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上なければもらうことはできません。

特例一時金の額は、当分の間、基本手当の日額の40日分です。特例一時金も、高年齢求職者給付金と同様、一時金でももらえるものです。

5 日雇労働被保険者に対する求職者給付 日雇労働求職者給付金!

「日雇労働求職者給付金」は、日雇労働被保険者が失業した場合にももらえるものです。日雇労働求職者給付金は、他の被保険者の求職者給付とはもらい方が異なります。たとえば、今日、日雇いの仕事がないとします。そうすると今日は失業ということになりますので、その日に公共職業安定所に出頭します。もし、その場で公共職業安定所で仕事を紹介してもらえれば、その日は失業でなくなります。しかし、仕事がない場合は手続きをして、その日1日分の日雇労働求職者給付金をもらいます。これを「普通給付」といいます。

普通給付をもらうためには、失業の日の属する月の前2月間で通算して26日以上働いていたことが要件です。この要件を満たしているかどうかを確認するのが日雇労働被保険者手帳です。日雇労働被保険者手帳には、働いて日当を受け取った日に雇用保険印紙が貼ってあります。その枚数が26枚以上あるかどうかで確認します。

知っ得!

特例給付もある!



日雇労働求職者給付金には、普通給付以外に、北海道や東北地方など冬に日雇の仕事が少なくなる人がもらえる「特例給付」というものもあります。

就職促進給付

★Section4はこんな話★



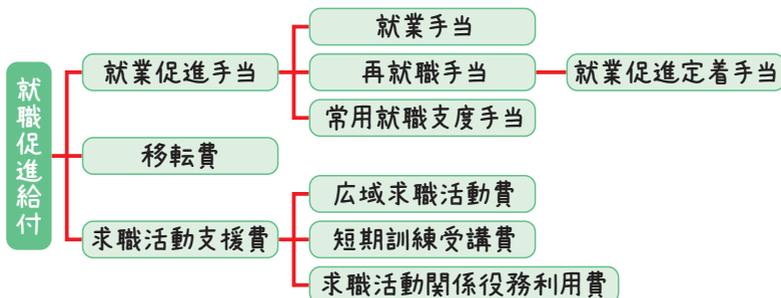
雇用保険では、失業中で求職者給付を受けている人に対して、その再就職を支援し、できるだけ早く就職できるようにするための給付を行っています。これが就職促進給付です。

就職促進給付は、
大きく3種類に分かれます！

1 就職促進給付の種類

これらの給付で再就職をサポート！

「就職促進給付」は、「就業促進手当」「移転費」「求職活動支援費」の3つに分けることができます。



2 就業促進手当

就職できた場合のお祝い金！

就職促進給付のうち、「就業促進手当」は、**受給資格者等**が、再就職が決まったときにもらえるもので、次の3種類の手当に分かれます。

板書 3種類の就業促進手当

1 就業手当

正社員にこだわらなくてOK。
アルバイトやパートでもいいから、働いたらもらえる

→ ちょっとでも働こうという方を応援する制度だよ。

2 再就職手当

正社員など常用労働者として再就職できたらもらえる
→ しかも、早く就職できたらもらえる金額が多くなる！

→ 前の会社と比べて給与は下がったけれど、再就職して頑張っている人には、再就職から6カ月後に就業促進定着手当がもらえる！

3 常用就職支度手当

障害者で就職が難しかったけれど頑張って再就職できたらもらえる

→ 給与日までの生活費やスーツを買うお金が必要だよ。それを援助するよ。

受給資格者等とは次の人をいいます。

①	受給資格者（基本手当をもらう資格のある人）
②	高年齢受給資格者（高年齢求職者給付金をもらう資格のある人）
③	特例受給資格者（特例一時金をもらう資格のある人）
④	日雇受給資格者（日雇労働求職者給付金をもらう資格のある人）

3 移転費

交通費や引っ越し代！

「移転費」は、受給資格者等が公共職業安定所等の紹介した会社に就職したり、公共職業訓練を受けるため住所を移した場合に交通費や引っ越し代としてもらえるものです。具体的には、次の6種類があります。

板書 6種類の移転費

1 鉄道賃

2 船賃

3 航空賃

4 車賃

→ 交通費

5 移転料

→ 引っ越し代

6 着後手当

→ 引っ越した後もいろいろと
出費がかさむので援助

雇用

Sec 4
就職促進給付

4 求職活動支援費

スムーズな就職活動をサポート！

「求職活動支援費」は、**受給資格者等**が再就職できるよう、求職活動を支援するためのもので、次の3種類に分けることができます。

板書 3種類の求職活動支援費

1 広域求職活動費

地元だけでなく、広範囲の就職活動をしている人に交通費や、泊りがけの面接に備えた宿泊料の補助としてもらえる

2 短期訓練受講費

短期間の資格講習にかかった費用補助としてもらえる

3 求職活動関係役務利用費

子どもを保育所に一時預かりするときの費用補助としてもらえる

子どもが小さいと求職活動が大変だね。

教育訓練給付

★Section5はこんな話★



教育訓練給付は、一般被保険者や高齢被保険者が自主的に能力開発のために専門学校などで学習した場合、その費用を補助するものです。

教育訓練給付により、資格を取得したり、能力を高めることができれば雇用の安定や再就職の促進につながるようになります。

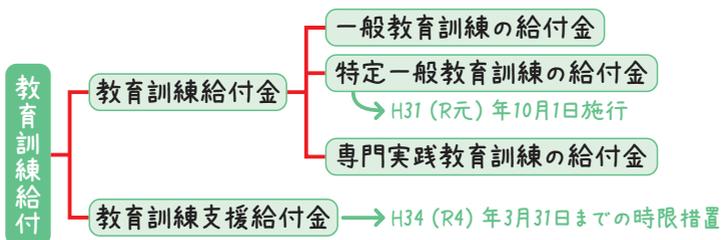
雇用

Sec.5
教育訓練給付

1 教育訓練給付の種類

教育訓練の内容によって分かります!

「教育訓練給付」には、「教育訓練給付金」と「教育訓練支援給付金」の2種類があります。



2 教育訓練給付金

一般と専門の2種類があります！

I 一般教育訓練の給付金

「**一般教育訓練の給付金**」は、一般被保険者や高年齢被保険者が厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け、修了した場合に受講費（入学金や受講料、キャリア・コンサルティング料）の**20%**（上限額は**10万円**）をキャッシュバックするというものです。

さらに、ITスキルなどのキャリアアップ効果の高い講座を対象とした**特定一般教育訓練の給付金制度**が平成31（令和元）年10月1日よりスタートします。支給額は受講費の**40%**（上限額は**20万円**）となります。

知っ得！



教育訓練給付金がもらえる時期

一般被保険者や高年齢被保険者でなくなつてから1年以内（原則）に訓練を開始するのであれば支給対象になります。つまり退職してから1年以内に教育訓練を受けるのであればOKです。これは、次の専門実践教育訓練の給付金においても同様です。

板書 一般教育訓練の給付金の受給要件

雇用保険の被保険者期間が3年以上必要

→初めて教育訓練給付金をもらう場合は、1年以上でOK

II 専門実践教育訓練の給付金

「**専門実践教育訓練の給付金**」は、非正規労働者を中心としたキャリアアップ、キャリアチェンジを支援するためのもので、専門的かつ実践的な教育訓練が対象になります。

一般教育訓練の給付金と同様に厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けることが必要ですが、看護師や美容師などの業務独占資格を取るための学校や専門職大学院での勉強など就職の可能性が高く、その仕事に就くうえで必要とされる資格を取ることを目的としています。

板書 専門実践教育訓練の給付金

支給要件

雇用保険の被保険者期間が3年以上の人を対象

→ 初めて教育訓練給付金をもらう場合は、2年以上でOK

支給額

教育訓練の費用（入学金や受講料など）の50%

上限額は1年で40万円、訓練期間は最大4年間で合計160万円

→ 資格を取得し再就職できた場合には20%が追加でもらえる！

雇用

Sec 5

教育訓練給付

3 教育訓練支援給付金

教育訓練受講中の生活費！

「教育訓練支援給付金」は、会社を退職し、専門実践教育訓練を受講している若い人が、生活に困らないよう生活費を補てんし、教育訓練を受けやすくするためのものです。

対象となる人は、専門実践教育訓練を開始した日において**45歳未満**の失業者で、基本手当をもらうことができない人です。支給額は、1日あたり基本手当の日額の**80%**で、教育訓練を受けている日にもらえます。ただし、この給付金は**平成34（令和4）年3月31日までの暫定的なもの**になります。

雇用継続給付

★Section6はこんな話★

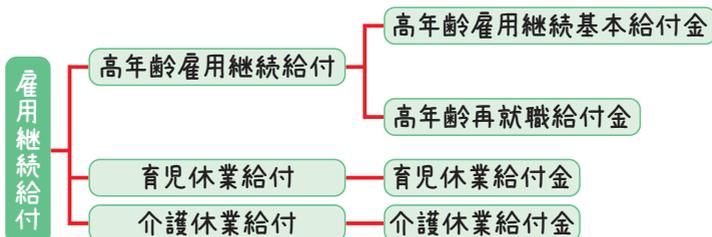


雇用継続給付は定年後の再雇用などにより給与が下がった場合に、減額分を補てんしたり、育児休業中や介護休業の終了時に給付金を支給することで、退職せずに働き続けることができるよう支援するものです。

つまり、離職せずに雇用継続してもらうために支給するもので、名称もその名のとおり、雇用継続給付といえます。

1 雇用継続給付の種類 安心して働き続けられるようサポートします!

「雇用継続給付」は、次の3つに大きく分けることができます。

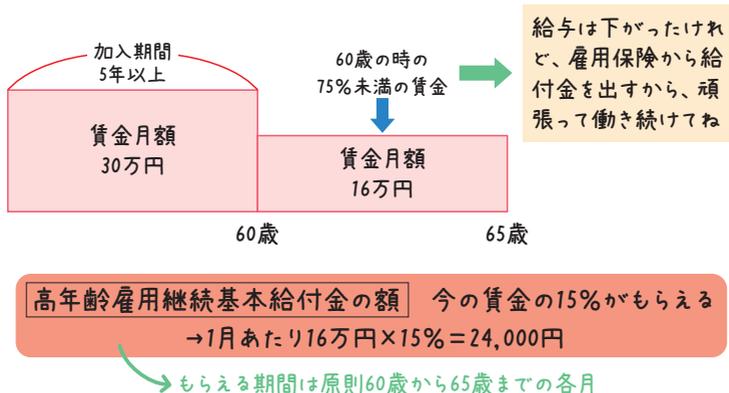


2 高年齢雇用継続給付 60歳以降も働き続ける人をサポートします!

I 高年齢雇用継続基本給付金

高年齢雇用継続給付のうち、「高年齢雇用継続基本給付金」は、雇用保険の加入期間が**5年以上**ある被保険者が、60歳以降に基本手当をもらうことなく働いている場合に、その賃金が、60歳時点の賃金に比べて**75%未満**に下がったときにもらえるものです。

板書 高年齢雇用継続基本給付金

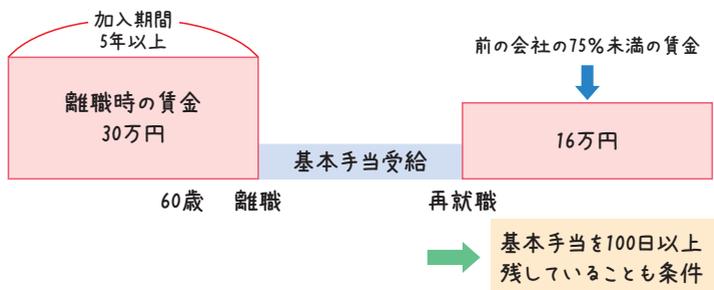


II 高年齢再就職給付金

高年齢雇用継続給付のうち、「高年齢再就職給付金」は、基本手当をもらったことがある人が、60歳以後に再就職した場合において、再就職先の賃金が前の会社の賃金に比べて**75%未満**に下がったときにもらえるものです。ただし、離職したときに雇用保険の加入期間が**5年以上**あ

ったことが必要です。

板書 高年齢再就職給付金



→ 高年齢雇用継続基本給付金と同じ

高年齢再就職給付金の額 今の賃金の15%がもらえる
→ 1月あたり16万円×15% = 24,000円

→ もらえる期間は原則、基本手当が200日以上残っている場合は2年間、100日以上200日未満の場合は1年間の各月ごとに支給

3 育児休業給付（育児休業給付金）

育休中のサポート！

「育児休業給付金」は、労働者の育児休業を取得しやすくするとともに、子育て中も会社を辞めずに継続して働けるように援助・促進することを目的とするものです。

I 支給要件

育児休業給付金は、**一般被保険者**や**高年齢被保険者**が、**1歳未満の子***について育児休業したときに、育児休業期間中に**各月ごと**にもらうことができます。ただし、**育児休業を開始した日前2年間に雇用保険の**

被保険者期間が通算して**12カ月以上**必要です。

※ 両親ともに育児休業を取る場合は、子が1歳2カ月になるまで、また、保育所に空きがなく待機中の場合は子が2歳になるまで育児休業が取れるため、その間、育児休業給付金がもらえます。

II 育児休業給付金の額

育児休業開始日から180日間	育児休業開始時の賃金月額額の67%
181日目以降	育児休業開始時の賃金月額額の50%

知っ得!



育児休業給付金はどこまでもらえる？

子どもは実子や養子など法律上の子だけとは限りません。養子縁組里親に委託されている子なども対象になります。65歳以上の高年齢被保険者が育児休業を取るのだろうかと疑問に思った人がいるかもしれませんが、養子などの子を育てるケースもあるため、このような場合にも育児休業給付金がもらえます。

4 介護休業給付（介護休業給付金） 介護休業中のサポート！

「**介護休業給付金**」は、労働者の介護休業を取得しやすくするとともに、介護休業期間中の生活費を補てんすることにより、介護離職を防ぐことを目的とするものです。

I 支給要件

「**介護休業給付金**」は、**一般被保険者や高年齢被保険者**が、**家族^{*}**を介護するために休業したときに、**介護休業終了後に一括してもらう**ことができます。ただし、**介護休業を開始した日前2年間に雇用保険の被保険者期間が通算して12カ月以上**必要です。

※ 家族の範囲は、配偶者（内縁関係含む）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母で、同居や扶養の要件はありません。

II 介護休業給付金の額

介護休業給付金の額は、介護休業開始時の賃金月額**の67%**です。支給期間は3カ月ですが、介護休業を複数に分けて取る場合は通算して**93日**が限度となります。

知っ得!



取りやすくなった介護休業!?

介護休業は連続して取る必要はなく、3回に分けて取ることも可能です。その場合、通算して93日が限度となります。介護離職を防止し、仕事と介護を両立しやすくするための施策として設けられました。

CHAPTER 4 雇用保険法 過去問チェック！

問1 Section 1 3

常時7人の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事業主の事業を除き、暫定任意適用事業となる。(H22-1B)

問2 Section 2

失業等給付は、求職者給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の3つである。(H22-7B)

問3 Section 3 1

一般被保険者の求職者給付は、基本手当、技能習得手当、寄宿手当、傷病手当の4つである。(H21-7A)

問4 Section 3 2

受給資格者は、失業の認定を受けようとするときは、失業の認定日に、管轄公共職業安定所に出頭し、正当な理由がある場合を除き離職票に所定の書類を添えて提出した上、職業の紹介を求めなければならない。(H25-2ア)

問5 Section 4 3

移転費は、受給資格者が公共職業安定所の紹介した職業に就くため、その住所及び居所を変更しなければ、受給することができない。(H26-6C)

問6 Section 5 2

教育訓練給付金の支給の対象となる費用の範囲は、入学科、受講料及び交通費である。(H27-4エ)

問7 Section 6 3 4

短期雇用特例被保険者は、育児休業給付金及び介護休業給付金を受けることができない。(H27-6オ)

解答

- 問1** × 問題文の事業は、常時使用する労働者が5人以上であるため、個人経営であっても強制適用事業となります。
- 問2** × 失業等給付は、求職者給付、教育訓練給付および雇用継続給付に加え「就職促進給付」があり、全部で4つになります。
- 問3** ○
- 問4** × 失業の認定日に提出するのは離職票ではなく、「受給資格者証」です。実際には失業認定申告書に受給資格者証を添えて提出します。
- 問5** × 移転費は受給資格者等が、公共職業安定所等の紹介した職業に就くため、又は公共職業訓練を受けるため、住所又は居所を変更した場合にもらうことができます。問題文のように、受給資格者しかもらえないというわけではありません。
- 問6** × 費用の範囲に交通費は含まれません。また、パソコンなどの器材費も含まれません。なお、キャリア・コンサルティング料は、含まれません。
- 問7** ○

入門講義編

CHAPTER 5

労働保険徴収法



労働保険徴収法とは？

★Section 1はこんな話★



労働保険徴収法の正式名称は「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」といいます(以下「徴収法」といいます)。労働保険とは労災保険と雇用保険を総称した言葉で、保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収については、「労働保険」として一体的に取り扱っています。この法律により、かつて別々に行っていた労働保険の適用事務や保険料の徴収事務が1つになり事務処理が効率的に運ぶようになりました。労災保険や雇用保険で学習した内容と重なる部分も多いです。

実務的な内容が多く初学者はイメージしにくい科目ですが、同じパターンの問題も多く、過去問を復習するのが効果的!!
高得点を狙える科目です。

知っ得!



社会保険は一本化されていない!

労災保険と雇用保険をあわせて「労働保険」と呼ぶのに対し、健康保険と厚生年金保険、さらに介護保険をあわせて「社会保険」といいます。社会保険の徴収事務は一元化されておらず「社会保険徴収法」という法律はありません。社会保険の保険料の徴収方法は、健康保険法と厚生年金保険法、介護保険法の中にそれぞれ規定されています。

1 徴収法の目的は？

事務の効率化を図る法律！

徴収法の目的は、労働保険の事業の効率的な運営を図ることです。

板書 労働保険徴収法の目的

- 1 労働保険の保険関係の成立および消滅
- 2 労働保険料の納付の手続き
- 3 労働保険事務組合等

これらについて必要な事項を定めています。

2 保険関係の成立

会社がスタートしたら成立するのが原則！

適用事業^{*}については、その事業が開始された日に、**暫定任意適用事業^{*}**については、**適用事業に該当するに至った日**（例えば個人経営の事業を法人にしたような場合）に、事業主の意思にかかわらず、法律上当然に（強制的に）労働保険の保険関係は成立します。

※ P 77、P 108 参照

知っ得！

保険関係成立届の提出



保険関係が成立した場合、事業主は成立した日から10日以内に「保険関係成立届」を労働基準監督署長または公共職業安定所長に提出しなければなりません。この届出により、政府は、事業についての保険関係とその成立の時期、事業の内容等を速やかに確認することができ、労働保険料の徴収等を行うことができます。

3 保険関係の消滅

会社が終わったらその翌日に消滅!

保険関係の成立している事業は、適用事業であるか暫定任意適用事業であるかを問わず、継続事業の場合は**廃止**されたとき、有期事業の場合は**終了**したときに、**その日の翌日**に法律上当然に消滅します。

また、暫定任意適用事業については脱退することが認められており、具体的には、事業主が保険関係の消滅の申請を行い、厚生労働大臣の**認可**（認可の権限は都道府県労働局長に委任されています。）があったときに、**その翌日**に消滅します。

知っ得!

継続事業と有期事業



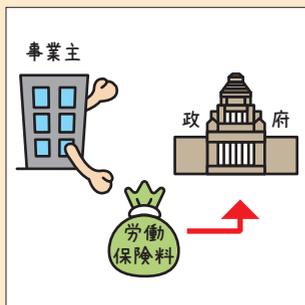
一般の会社や商店などは、廃業や倒産などない限り継続して事業を行っていきます。このような事業を「継続事業」といい、ほとんどの事業が継続事業に該当します。これに対して、建設工事など事業の期間が予定されている事業を「有期事業」といいます。有期事業は労災保険のみに出てくる言葉で、「継続事業」と「有期事業」では保険料の納付方法が異なります。



事業の廃止や終了による場合、保険関係消滅のための手続きは必要としません。「保険関係廃止届」などありませんので、引っかけられないように注意しましょう。

労働保険料

★Section 2はこんな話★



労働保険を運営している政府は、当該保険事業に必要な費用を保険料（「労働保険料」といいます。）として徴収します。労働保険料は大きく4つに区分されますが、中心となる保険料は「一般保険料」です。一般保険料は事業主が支払う賃金の総額を基礎として計算する保険料で、保険関係が成立している事業は必ず納めなければなりません。それに対して、一般保険料以外の保険料は該当する人がいる場合に納める保険料になります。

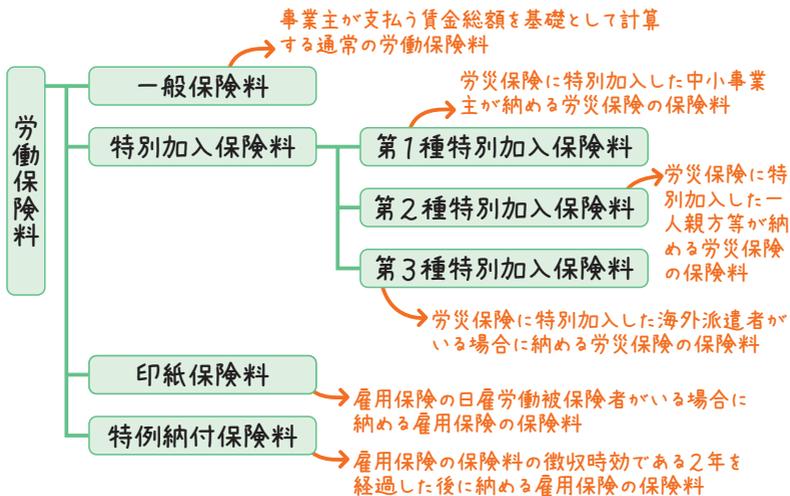
今回は一般保険料を中心に
みていくことにしましょう。

1 労働保険料の種類

全部で6種類あります！

労働保険料には、次のものがあります。

板書 労働保険料の種類



2 一般保険料の額

賃金の総額に保険料率を掛けて計算が原則！

一般保険料の額は、事業主が労働者に支払う賃金総額に一般保険料率を乗じて得て算出します。

「一般保険料率」は、原則労災保険率と雇用保険率を合計した率をい、事業主は労災保険と雇用保険の保険料をあわせて納めることとなります。



建設業などの一定の事業は、労災保険と雇用保険の保険料を別々に納付します。

知っ得!



一般保険料は会社が計算

労働保険料は政府が計算し、その額を事業主に通知することによって納めるものではありません。事業主が労働保険料を計算しその額を申告することによって納めます。

板書 一般保険料の額

$$\text{賃金総額} \times \text{一般保険料率 (労災保険率 + 雇用保険率)}$$

3 労災保険率と雇用保険率

業種によって異なります!

「**労災保険率**」は、過去3年間の業務災害や通勤災害の災害率等を考慮して厚生労働大臣が決定しています。事業の種類によって細かく定められており、最高**1000分の88**（金属鉱業等）から最低**1000分の2.5**（金融業、保険業等）の間で定められています。

一方、「**雇用保険率**」は3つに区分され、平成31（令和元）年度は以下のように定められています。

事業の種類	雇用保険率
一般の事業	1000分の9
農林水産の事業、清酒製造の事業	1000分の11
建設等の事業	1000分の12

徴収

Sec.2
労働保険料

板書 平成31(令和元)年度の一般保険料の計算例 

1年間の賃金総額が3,000万円の小売業
労災保険率が1000分の3、雇用保険率が1000分の9

→ $3,000\text{万円} \times (3/1000 + 9/1000) = \underline{\underline{36\text{万円}}}$

労働保険料の申告と納付

★Section3はこんな話★



労働保険料は年度の始めに1年分まとめて概算額で申告し納める**前払方式**をとっています。

概算額で納めているため、翌年度にもう一度確定額を計算し申告します。不足分がある場合は不足分を納め、納めすぎている場合は次の保険年度の労働保険料等に充当するか返還してもらいます。この概算額で納める保険料を「**概算保険料**」といい、確定額で納める保険料を「**確定保険料**」といいます。

給与明細を見ると、雇用保険料は毎月天引きされていますが、実は、会社は労災保険料と雇用保険料を1年分まとめて納めているのです。

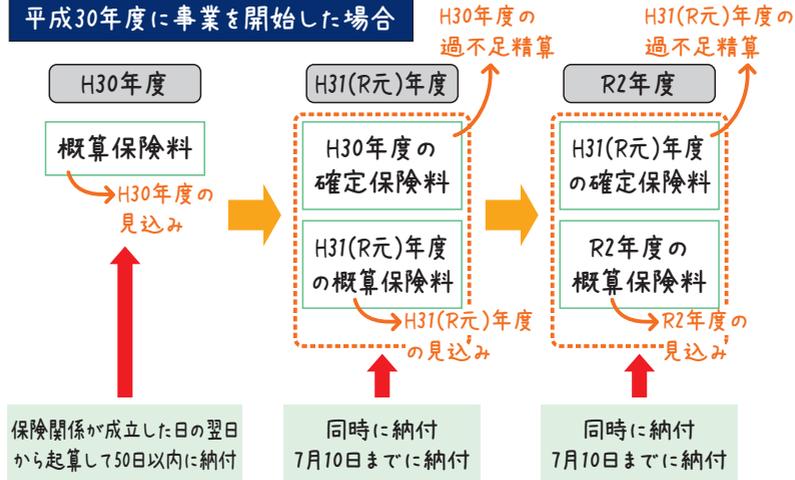
1 納付の仕組み 年度始めに見込み額を払い、翌年度に精算が基本ルール!

I 継続事業の場合

一般保険料は保険年度（4月1日から翌年3月31日）の始めに概算額で申告納付し、翌年度に確定額を申告し、概算額と確定額の過不足を精算する仕組みをとっています。

板書 継続事業の一般保険料の納付

平成30年度に事業を開始した場合



継続事業の場合、毎年度これの繰り返しになります。一般的に、この事務を「**年度更新**」といいます。

II 有期事業の場合

有期事業の場合、**保険関係が成立した日の翌日から起算して20日以内**に**労災保険料を概算額**で納付します。

そして、**保険関係が消滅した日から起算して50日以内**に**確定保険料**を申告し過不足を精算します。

知っ得!

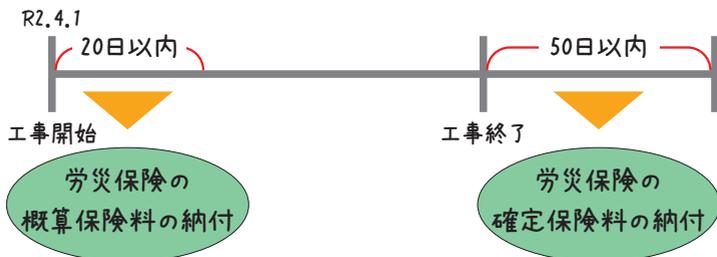
起算日の考え方

概算保険料は翌日から、確定保険料は当日から起算します。



板書 有期事業の一般保険料の納付

令和2年4月1日に保険関係が成立した場合



有期事業の場合、概算保険料の納期限が20日以内と早くなります。これは、概算保険料は、有期事業が行われている期間中に納付しますが、工事期間が短い有期事業だと概算保険料を納付する前に工事が終わってしまうため、納期限を早くしているのです。

2 概算保険料の額

見込み額の計算ルール！

I 継続事業の場合

継続事業の概算保険料は、原則として1年度（4月1日から翌年3月31日）に使用するすべての労働者に支払う**賃金総額**（1,000円未満の端数切捨）の見込額に**一般保険料率**を乗じて算定します。



7月10日の段階で1年度の賃金総額はわからないため、見込額を使って計算します。

徴収

Sec.3
労働保険料の申告と納付

II 有期事業の場合

有期事業の概算保険料は、事業の全期間に使用するすべての労働者に支払う**賃金総額**（1,000円未満の端数切捨）の**見込額**に**労災保険率**を乗じて算定します。



有期事業については事業の全期間に支払う賃金総額で計算します。たとえば2年の建設工事であれば、2年間に支払う賃金総額の見込額に労災保険率を乗じて概算保険料を計算します。

3 概算保険料の延納

分割払いもできる!

概算保険料は、一度に全額を納付するのが原則ですが、事業主の負担の軽減を図るため、一定の要件に該当する場合には事業主の申請により分割して納付することが認められています。これを「**延納**」といいます。

I 継続事業の場合

板書 継続事業の延納の要件

概算保険料額が40万円以上
(労災保険または雇用保険のみ
成立している事業は20万円以上)

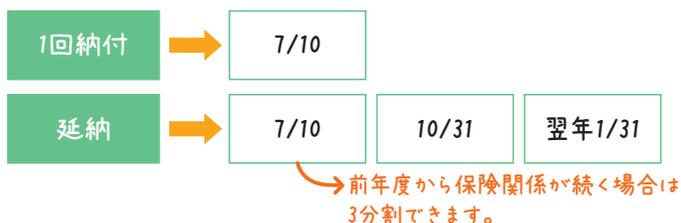
または

労働保険事務組合に労働保険
事務処理を委託していること

かつ

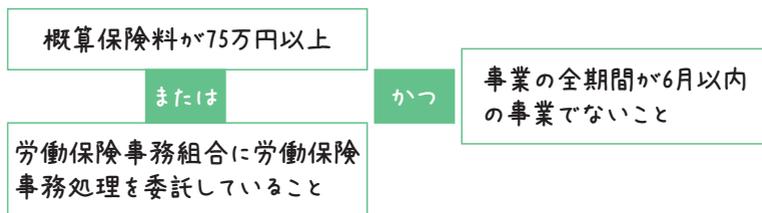
当該保険年度において
10月1日以降に保険関係
が成立した事業でないこと

板書 継続事業の概算保険料の納期限（原則）



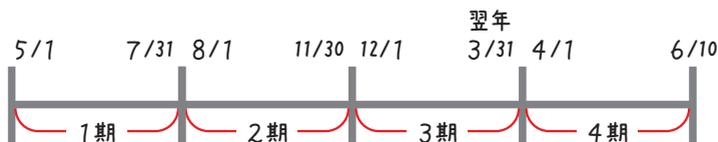
II 有期事業の場合

板書 有期事業の延納の要件



有期事業の延納は、その事業の全期間を通じて、毎年4月1日から7月31日まで、8月1日から11月30日まで、12月1日から翌年3月31日までの各期に分けて納めることができます。

板書 5月1日から翌年6月10日までの期間が予定されている有期事業 



→当該有期事業の場合は4分割できます。

4 確定保険料の額

確定額の計算のルール!

継続事業の確定保険料の額は、事業主がその年度に実際に支払った賃金総額に基づいて計算した額となります。一方、有期事業の確定保険料の額は、その事業の開始から終了までの全期間に実際に支払った賃金総額に基づいて計算します。

板書 確定保険料の額 

継続事業

賃金総額 × 一般保険料率(労災保険率 + 雇用保険率)

有期事業

賃金総額 × 一般保険料率(労災保険率)



継続事業については翌年度に計算するし、有期事業も事業終了後に計算するから実際に支払った賃金総額がわかるんだよね。

5 確定精算

足りない分だけ納付する！

確定精算とは、確定保険料の額が納付した概算保険料の額に足りないのであれば、その**不足額を納付**し、反対に納付した概算保険料の額が確定保険料の額を超えるのであれば、その額を**還付**するか**次の保険年度の概算保険料等に充当**することです。



確定保険料の額と概算保険料の額が同じで、納付すべき不足額がない場合でも確定保険料は申告しなければなりません。

板書 確定精算

概算保険料額 < 確定保険料額



不足額の納付

→ 延納はできない！

概算保険料額 > 確定保険料額



還付又は充当

→ 還付は請求が必要。
請求がない場合は
充当される。

徴収

Sec.3
労働保険料の申告と納付

労災保険のメリット制

★Section4はこんな話★



事業の種類が同じでも、会社によって労災事故の多い会社と少ない会社があります。しかし、同じ種類の事業というだけで労災保険率を同じにするのは、公平ではありません。そこで、労災事故の多い会社については労災保険の保険料負担を重くし、逆に労災事故の少ない会社は保険料負担を軽減することになっています。これを「労災保険のメリット制」といい、事業主の災害防止の努力を促進するのが目的です。

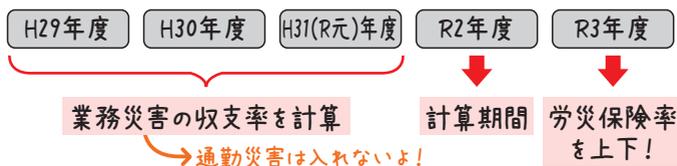
失業者が多い会社と少ない会社で
雇用保険率を上げ下げするというような
雇用保険のメリット制はありません。

「メリット制」は、3保険年度中の業務災害により支給した保険給付等の額と支払った保険料の額との収支の割合（「**収支率**」といいます。）に応じて一定の範囲内で**労災保険率を上げ下げする制度**です。また、有期事業については労災保険率を上げ下げするのではなく、**確定保険料を増減**させます。

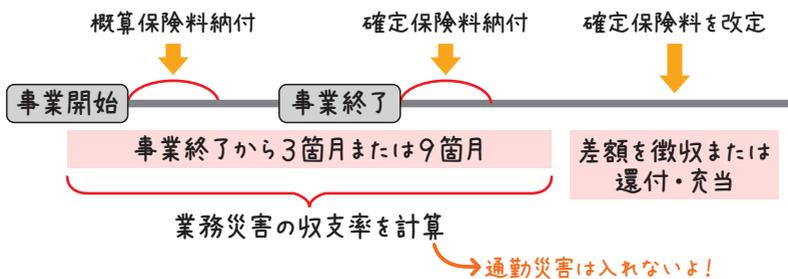


メリット制により上下した結果の労災保険率（有期事業は改定確定保険料）は、都道府県労働局歳入徴収官から事業主に通知されます。また、すべての事業についてメリット制を適用してしまうと事務量が膨大となるため、メリット制の適用を受けるのは、一定の規模以上の事業に限定されます。

板書 継続事業のメリット制



板書 有期事業のメリット制

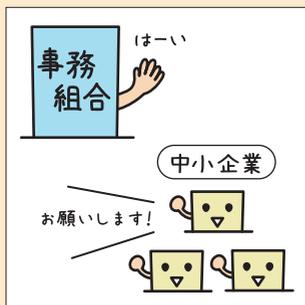


徴収

Sec 4
労災保険のメリット制

労働保険事務組合

★Section5はこんな話★



労働保険には、保険加入に関する手続きや保険料の申告・納付といった手続きがありますが、中小企業ではこのような事務が負担になることがあります。そのため、**事業主の委託を受けてこのような事務処理を行う労働保険事務組合**の制度があります。労働保険事務組合は既にある事業主等の団体が**厚生労働大臣の認可**を受けて成立します。

労働保険事務組合として厚生労働大臣の認可を受けている団体は、商工会議所や商工会、社会保険労務士による団体などがあります。

政府は、委託事業主に対してすべき労働保険料の納入の告知その他の通知等について、これを**労働保険事務組合**に対してすることができます。この場合、労働保険事務組合に対してしたこれらの通知等は、**委託事業主**に対してしたものとみなされます。

また、**委託事業主**が労働保険料等の納付のために、金銭を労働保険事務組合に交付したときは、**労働保険事務組合**は、その交付を受けた金額の限度で、**政府**に対して当該徴収金を納付する責任があります。



労働保険事務組合は、事業主の代理人として労働保険事務を処理するものです。

板書 委託することができる事業主

事業の種類	使用する労働者数
1 金融業、保険業、不動産業、小売業	常時50人以下
2 卸売業、サービス業	常時100人以下
3 上記1、2以外の事業	常時300人以下

CHAPTER 5 労働保険徴収法 過去問チェック！

問1 Section 1 2

労働保険の保険関係は、適用事業の事業主が、その事業が開始された日から10日以内に保険関係成立届を所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長に提出することによって成立する。(H25-災9B)

問2 Section 1 3

労働保険の保険関係が成立している事業の事業主は、当該事業を廃止したときは、当該事業に係る保険関係廃止届を所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長に提出しなければならないが、この保険関係廃止届が受理された日の翌日に、当該事業に係る労働保険の保険関係が消滅する。(H29-災9A)

問3 Section 2 3

労災保険率は、労働保険徴収法施行規則で定める事業の種類ごとに定められており、その最高は、1000分の100を超えている。(H24-災9A)

問4 Section 3 1

建設の有期事業を行う事業主は、当該事業に係る労災保険の保険関係が成立した場合には、その成立した日の翌日から起算して20日以内に、概算保険料を概算保険料申告書に添えて、申告・納付しなければならない。(H27-災9B)

問5 Section 4

メリット制とは、一定期間における業務災害に関する給付の額と業務災害に係る保険料の額の収支の割合（収支率）に応じて、有期事業を含め一定の範囲内で労災保険率を上下させる制度である。(H28-災10イ)

問6 Section 5

労働保険事務組合は、概算保険料の納期限が到来しているにもかかわらず、委託事業主が概算保険料の納付のための金銭を労働保険事務組合に交付しない場合、当該概算保険料を立て替えて納付しなければならない。(H25-雇8A)

解答

-
- 問1** × 労働保険の保険関係は、保険関係成立届の提出によって成立するのではなく、適用事業を開始したとき等に法律上当然に成立します。
- 問2** × 事業を廃止したときは、その翌日に労働保険の保険関係は法律上当然に消滅するため、手続きは必要ありません。
- 問3** × 1000分の100は超えていません。最高は1000分の88です。
- 問4** ○
- 問5** × 有期事業に関するメリット制は、労災保険率を上下させるのではなく、確定保険料額を増減させる制度です。
- 問6** × 労働保険事務組合は、委託事業主から交付を受けた金額の限度で納付する責任があるのであって、立て替えて納付する義務はありません。

入門講義編

CHAPTER 6

健康保険法



社労士試験で社会保険を 学習するのはなぜ？

CHAPTER 6から8は、社会保険法です。健康保険法の学習に入る前に、まずは社会保険法の全体像をみておきましょう。

戦後の産業や経済の著しい発展に伴い社会保険に係る事務処理には専門的な知識が必要となってきました。しかし、企業の中にはそのような専門的な知識を持つ人材がいなかったり、事務処理を行う要員を抱えることができない事業所も多いのです。また、年金については少子高齢化の進展に伴い幾度となく法律が改正されていますが、一般国民が理解するのは難しい法律です。医療保険に関しても会社員が加入する健康保険や自営業者などが加入する国民健康保険、高齢者が加入する後期高齢者医療などがありますが、保険給付や保険料徴収などやはり専門的な知識が必要です。

年金や医療、介護などの社会保険は私たちの生活になくてはならない存在です。ケガや病気、障害や高齢など人生に起こりうるリスクに対して生活の安定をもたらしてくれる制度です。

しかし、このような重要な社会保険であるにもかかわらず、その制度や手続きについて知らないことが多いのも現実です。そのため、社労士は社会保険の専門家として企業や国民をサポートしていかなければなりません。ですから社会保険も社労士の試験科目となっているのです。

近年では、年金を中心に業務を行う社労士や病気を抱えて就労する人を支援する社労士なども登場しています。企業の社会保険の相談・手続きにとどまらず、社会保険の分野においても社労士の果たす役割はますます重要になってくるでしょう。

社会保険

年金

国民年金
厚生年金保険
確定拠出年金
確定給付企業年金

医療保険

健康保険
国民健康保険
船員保険
後期高齢者医療

介護保険

介護保険



社会保険科目は身近な内容も多いのが特徴です！

健康保険とは？

★Section 1 はこんな話★



健康保険は労働者を対象とした医療保険で、その歴史は古く大正11年に制定されました。その後関東大震災があったため、施行は昭和2年にずれ込みましたが、わが国で最も古い医療保険です。

多くの人は病気やケガをしたときに、健康保険証をもって病院に行き、診察・治療を受けて、窓口で自己負担分を払った経験があるでしょう。そして薬が処方されているときは、調剤薬局で薬を受け取り自己負担分を払います。このように健康保険は我々にとって、とても身近な法律です。

健康保険は死亡や出産に関して現金を支給したり、労働者が病気やケガなどで働けなくなったときの生活を保障するための保険給付なども行っています。

1 健康保険法の目的は？

医療保険の基本！

健康保険法は、労働者やその扶養家族の業務災害以外の病気、ケガもしくは死亡または出産に関して保険給付を行い、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しています。

板書 労災保険との比較 

労災保険

業務災害の対象となる事故
通勤災害の対象となる事故

健康保険

業務災害以外の
対象となる事故

知っ得!

健康保険の保険者

健康保険事業を管理運営するものを保険者といいます。健康保険の保険者は、国ではなく、全国健康保険協会と健康保険組合という2つの法人となっています。協会は中小企業、組合は大企業の加入が多いです。

2 適用事業所

健康保険に加入する事業所は？

健康保険の適用事業所には、強制的に適用を受ける「**強制適用事業所**」と、厚生労働大臣の**認可**を受けて適用事業所となる「**任意適用事業所**」の2種類があります。

I 強制適用事業所

次の**1**または**2**のいずれかに該当する事業所が強制適用事業所となります。

板書 強制適用事業所

- 1 常時5人以上の従業員を使用して適用業種を行う個人の事業所
- 2 常時1人以上の従業員を使用する国、地方公共団体または法人の事業所

☆適用業種とは？

ほとんどの事業が適用業種となります。逆に適用業種とならない業種（非適用業種といいます。）の数が少ないため、非適用業種を覚え、それ以外は適用業種と考えればよいでしょう。

非適用業種



農林業、水産業、畜産業
旅館や料理飲食店
弁護士、社労士、税理士、弁理士等
神社、寺院、教会等

II 任意適用事業所

次の1または2の事業所は強制適用事業所ではありませんが、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所とすることができます。

板書 任意適用事業所

- 1 常時5人未満の従業員を使用する個人の事業所
- 2 常時5人以上の従業員を使用して非適用業種を行う個人の事業所



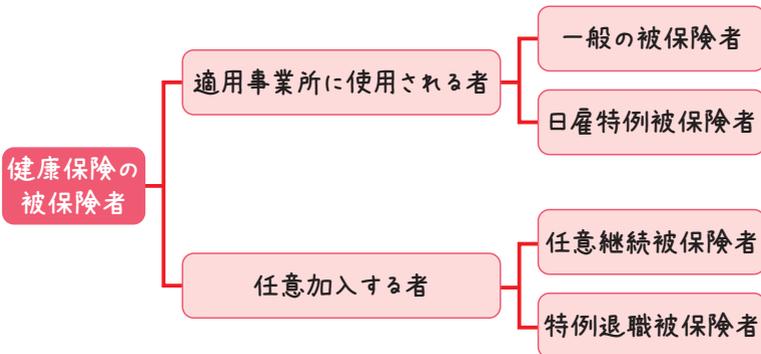
適用事業所となるための認可を受けようとするときは、被保険者となるべき従業員の2分の1以上の同意を得て申請することが必要です。これは適用事業所となった場合、従業員にも保険料の負担義務が発生するからです。

3

被保険者

基本は会社員が被保険者。退職後も継続できる制度あり！

健康保険の被保険者は、適用事業所に使用される者である**一般の被保険者**、**日雇特例被保険者**と、一定の要件を満たす者がその希望により個人で任意加入し、退職後も継続して被保険者となることができる**任意継続被保険者**、**特例退職被保険者**とに分けられます。



知っ得！



任意継続被保険者とは？

任意継続被保険者とは被保険者が退職した後でも、一定の要件を満たした場合に最大2年間、個人で健康保険に加入することを認める制度です。任意継続被保険者が受けられる保険給付は、一般の被保険者と原則変わりはありませんが、保険料は、全額自己負担となります。

4

適用除外

健康保険の被保険者とならない人は？

適用事業所に使用される人であっても、次の**1**から**9**に該当する人は、健康保険の被保険者としません。

板書 健康保険の被保険者としない人 (原則) 

- 1 船員保険の被保険者
- 2 臨時に使用される人 → 日雇の人、契約期間が2カ月以内の人
- 3 巡回興行の大衆演劇など所在地が一定しない事業所に使用される人
- 4 冬の除雪作業など季節的な業務に4カ月以内の契約期間で働く人
- 5 博覧会など臨時的事業の事業所に6カ月以内の契約期間で働く人
- 6 国民健康保険組合の事業所に使用される人
- 7 後期高齢者医療の被保険者
- 8 厚生労働大臣、健康保険組合または共済組合の承認を受けた人

パートやアルバイトなどで

1週間の所定労働時間が正社員の所定労働時間の4分の3未満

または

1カ月の所定労働日数が正社員の4分の3未満

かつ

9

次の①から④のいずれかに該当する人

- ①1週間の所定労働時間が20時間未満
- ②1年以上継続して使用されることが見込まれない
- ③報酬が月額88,000円未満
- ④学生等である



会社員でも、後期高齢者医療に加入している人は、健康保険には入れないんだ。
日雇の人は適用除外となっているけど、適用事業所で働いていれば、日雇特例被保険者として健康保険に入れるんだ。

知っ得!

**後期高齢者医療の被保険者って？**

後期高齢者医療制度とは、原則75歳以上の人が入る医療制度です。たとえば、75歳以上の人がかみ員をしている場合、その人は、健康保険の被保険者ではなく、後期高齢者医療の被保険者となります。

5 被扶養者

家族も一緒に健康保険に入れる！

健康保険は、被保険者本人の病気やケガなどに対して保険給付を行うほか、扶養家族の病気やケガなどについても保険給付を行います。この扶養家族のことを「**被扶養者**」といい、次に該当する人が被扶養者になることができます。

ただし、後期高齢者医療の被保険者などは被扶養者になることができません。

板書 被扶養者

1 主として被保険者により生計を維持する①から⑤の人

①直系尊属 ②配偶者 ③子 ④孫 ⑤兄弟姉妹

→ 父母、祖父母、
曾祖父母など

→ 内縁関係
も含む

2 住居および家計を共にし、かつ主として被保険者により生計を維持する①から③の人

①3親等内の親族

②内縁関係と同様の事情にある配偶者の父母および子

同居し扶養されていれば
夫の被扶養者になれる

被保険者

内縁関係

父母



同居し扶養されていれば
夫の被扶養者になれる

③内縁関係と同様の事情にある配偶者の死亡後におけるその父母および子

被扶養者になれる

被保険者

内縁関係

父母



妻が死亡後も
引き続き夫と
同居



被扶養者になれる

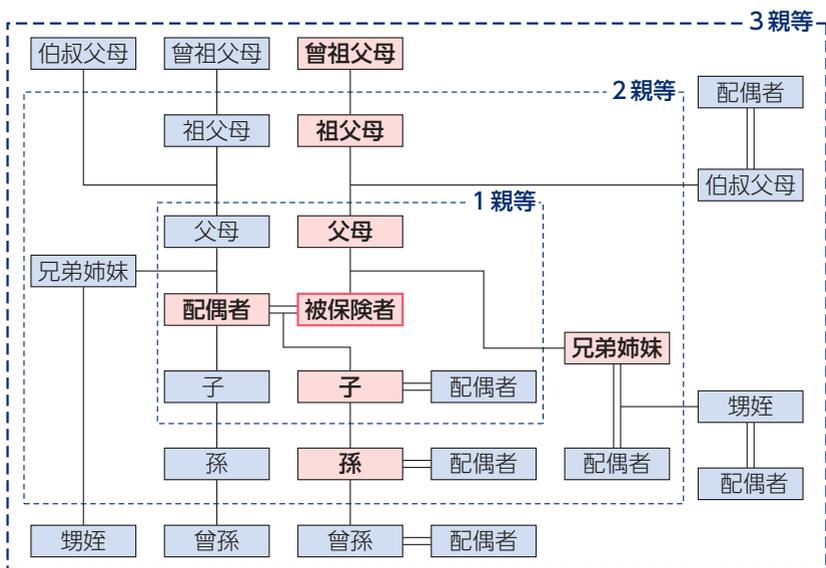
3 原則、日本国内に住所を有するもの又は、日本国外に留学する学生等であること(平成32(令和2)年施行)

生計維持の要件 年間収入が130万円未満（60歳以上の人やまたは障害者である場合は180万円未満）であることが必要です。



パートで働いているけれど、年収が130万円未満だから夫の被扶養者になれるわ。

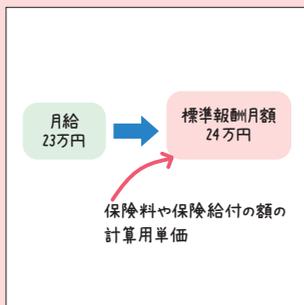
◆ 3親等内の親族図



注) □…生計維持要 □…生計維持+同一世帯要

保険料・標準報酬

★Section 2はこんな話★



健康保険では、保険料の額や一部の保険給付の額を、被保険者が事業主から受ける報酬や賞与をもとに計算します。

しかし、被保険者が受ける報酬は人によってさまざまであり、支払われる額も毎月変動するため、それぞれの報酬をそのまま使って保険料や保険給付の額を計算するのは、事実上困難です。そこで事務処理の効率化を図るため、現実には受ける報酬とは別に標準報酬を決定し、その額をもとに保険料の計算等を行います。

報酬の定義や標準報酬の決定方法について
みていくことにします。

1 報酬・賞与

定義を確認!

「報酬」とは、賃金、給料、手当、賞与などの名称にかかわらず、労働者が労働の対償として受けるすべてのものをいいます。ただし、臨時に受けるものと3月を超える期間ごとに受けるものは除かれます。

板書 報酬の考え方

報酬となるものの例

基本給、家族手当、
住宅手当、通勤手当、
残業手当など

報酬とならないものの例

退職手当、
傷病手当金(健康保険)、
解雇予告手当(労働基準法)など



賞与とは、賃金、給料、手当、賞与などの名称にかかわらず、労働者が労働の対償として受けるすべてのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいいます。

2

標準報酬月額と標準賞与額 保険料の計算のもとになるもの!

I 標準報酬月額

「標準報酬月額」は、保険料の計算にあたって、仮に設けたその人の報酬の額です。

たとえば、ある従業員の1月の報酬が19万5千円であったとします。この場合、実際に支給された19万5千円をもとに保険料を計算するのではなく、「標準報酬月額等級表」に従業員の報酬をあてはめて等級を決定し、その等級に該当する標準報酬月額をもとに保険料を計算します。

板書 標準報酬月額

例 報酬が195,000円以上210,000円未満

→ 標準報酬月額17等級 200,000円

つまり、報酬が19万5,000円の人であっても20万9,000円の人であっても標準報酬月額は20万円となります。

知っ得!



標準報酬月額

標準報酬月額は1等級から50等級まであり、1等級は報酬が63,000円未満が該当し、標準報酬月額は58,000円となります。また50等級は報酬が1,355,000円以上が該当し、標準報酬月額は1,390,000円となります。

II 標準賞与額

「標準賞与額」も標準報酬月額と同様、保険料の計算にあたって、仮に設けたその人の賞与の額になります。ただし、賞与については、報酬のような等級表があるわけではなく、実際に支給された賞与額の**1,000円未満の端数を切り捨てた額**が、標準賞与額となります。

知っ得!



標準賞与額には上限がある!

標準賞与額は、年度の合計額が573万円までが上限とされています。たとえば、4月に200万円、8月に200万円、翌年1月に200万円、賞与が支払われた場合、翌年1月の分については、200万円が全額保険料の徴収の対象となるわけではなく、173万円(573万円-(200万円+200万円)=173万円)が保険料の徴収の対象となるわけです。

3 保険料の額

標準報酬をベースに考えます!

健康保険の保険料の額は、標準報酬月額および標準賞与額に、それぞれ保険料率を掛けて計算します。また、**介護保険第2号被保険者**(40歳

以上65歳未満)は、**介護保険料**もあわせて計算します。

I 報酬に関する保険料

$$\text{一般保険料額} = \text{標準報酬月額} \times \text{一般保険料率}$$

$$\text{介護保険料額} = \text{標準報酬月額} \times \text{介護保険料率}$$

II 賞与に関する保険料

$$\text{一般保険料額} = \text{標準賞与額} \times \text{一般保険料率}$$

$$\text{介護保険料額} = \text{標準賞与額} \times \text{介護保険料率}$$



保険者が全国健康保険協会の場合、一般保険料率は都道府県ごとに決定され、介護保険料率は全国一律となります。また、保険者が健康保険組合の場合は、一般保険料率、介護保険料率ともに規約で定められているため、健康保険組合ごとに率が異なることになります。

4 保険料の負担割合

半額負担が原則!

保険料は、事業主と被保険者が**2分の1**ずつ負担します。ただし、任意継続被保険者については既に退職しているため、**保険料の全額を本人が負担**します。

知っ得!

健康保険組合の場合



健康保険組合においては、規約によって事業主の負担割合を増加することが認められています。ただし、被保険者の負担割合をゼロにすることは、適当ではありません。

5 保険料の納付の仕組み

原則、翌月末日までに会社が納付!

毎月の保険料は、事業主が翌月末日までに、事業主負担分と被保険者負担分の合計額を納付します。被保険者負担分については、給与から控除します。また、厚生労働大臣の承認を受ければ、口座振替による納付も可能です。

任意継続被保険者については、本人がその月の10日（初めて納付すべき保険料については、保険者が指定する日）までに全額を納付します。

6 保険料の免除

保険料を納めなくてもいい場合がある!

次の1・2の場合は事業主、被保険者ともに保険料が免除になります。

板書 保険料の免除

国が医療を行い、健康保険からは保険給付を行わないので、保険料も徴収しない!

1 少年院等に収容、刑事施設等に拘禁されたとき

2 3歳未満の子の育児休業期間中および産前産後休業期間中

子育て支援の一つ。
厚生年金保険の保険料も免除!

保険給付の種類

★Section3はこんな話★



健康保険の保険給付は、被保険者に関するものと被扶養者に関するものの2つに大きく分かります。また、診療や治療行為等の現物で行う現物給付と、出産したときに金銭を支払うなどの現金で行う現金給付に分けることができます。

健康保険法に基づく保険給付には次のものがあります。

板書 保険給付の種類

保険事故	被保険者	被扶養者
ケガ 病気	療養の給付	家族療養費
	入院時食事療養費	
	入院時生活療養費	
	保険外併用療養費	
	療養費	
	訪問看護療養費	
	高額療養費・高額介護合算療養費	
	移送費	
	傷病手当金	
	家族訪問看護療養費	
死亡	埋葬料(埋葬費)	家族埋葬料
	出産育児一時金	家族出産育児一時金
出産	出産手当金	なし

傷病に関する保険給付

★Section4はこんな話★



傷病に関する保険給付には、被保険者が病気やケガをした場合に治療行為を行う療養の給付、入院した場合の入院時食事療養費、入院時生活療養費、さらには先進医療などを受けたときに支給する保険外併用療養費、自己負担が高額になった場合に自己負担の一部が返還される高額療養費、病気で働けなくなったときの生活保障として支給される傷病手当金など、さまざまな保険給付があります。

また、これら以外にもいくつかの保険給付があり、一般的に知られていないものもあるかもしれません。

1 療養の給付

診察や治療！ 自己負担は一部負担金！

被保険者が、業務上以外の事由により病気やケガをしたときは、保険医療機関（健康保険を扱う病院として指定された医療機関のことです。）に健康保険証を提出し、「一部負担金」を支払うことで診察、処置、投薬などの治療を受けることができます。また、医師の処方箋をもとに保険薬局で薬の調剤をしてもらうことができます。これを「療養の給付」といい、健康保険の中心となる保険給付です。

一部負担金の負担割合は、次のとおりです。

被保険者の区分	負担割合
①70歳未満	3割
②70歳以上（③以外）	2割
③70歳以上の一定以上所得者	3割

知っ得!



療養の給付の範囲

診察、薬または治療材料の支給、処置・手術、入院・看護、在宅療養・訪問看護とされています。

2 入院時食事療養費

入院したときの食事の提供!

被保険者が病気やケガで保険医療機関に入院したときは、食事の提供が受けられます。この食事について、その一部を被保険者が定額で負担し、定額部分以外は健康保険から「**入院時食事療養費**」として保険給付されることになっています。名称に「療養費」という言葉が入っていますが、実際には食事そのものです（これを「**現物給付**」といいます）。なお、被保険者が負担する部分のことを「**食事療養標準負担額**」といい、一般の家庭の食費を勘案して決められています。

3 入院時生活療養費

入院したときのエアコンや照明などの療養環境の提供!

介護保険の施設に入っている人や在宅療養との均衡の観点から、**療養病床**（看護・介護中心のベッド）に入院する**65歳以上**の被保険者は、食事と居住費（温度・照明・給水）について、その一部を被保険者が定額で負担し、定額負担分以外は健康保険から「**入院時生活療養費**」として保険給付されることになっています。

なお、被保険者が負担する部分を「**生活療養標準負担額**」といい、介護施設に入所している人や在宅療養の人の食費や光熱水費等を勘案して決められています。

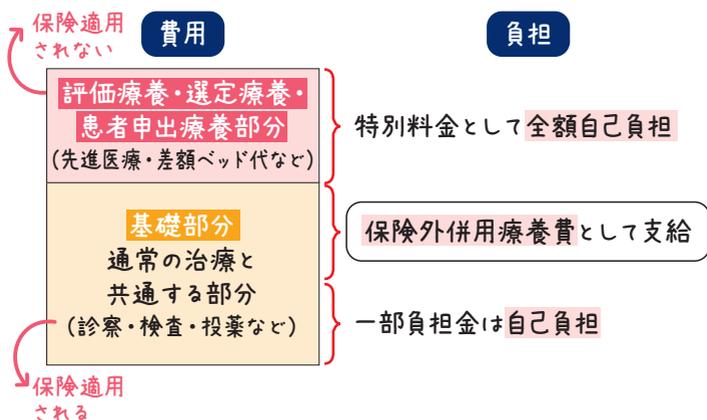
4 保険外併用療養費

保険が使えない医療への配慮!

健康保険では、保険が適用されない保険外診療があると、保険が適用

される診療も含めて医療費の全額が自己負担となります。一般に混合診療と呼ばれるものです。ただし、混合診療であっても、「**評価療養**」「**選定療養**」「**患者申出療養**」については、保険診療との併用が認められており、通常の治療と共通する部分の費用については保険を適用することができます。

板書 保険外併用療養費とは？



知っ得!



評価療養、選定療養、患者申出療養の具体例

- 【評価療養】 先進医療、医薬品・医療機器等の治療にかかる診療など
- 【選定療養】 4人部屋以下の病室での入院、ベッド数が200以上の病院での初診など
- 【患者申出療養】
 - ・先進医療で実施しているが、実施できる患者の基準に外れてしまったため、その治療の対象に加えてほしいと申し出た場合
 - ・すでに実施されている先進医療が自分の身近な保険医療機関で行われていないため、地元の保険医療機関で実施してほしいと申し出た場合など

5 療養費

いざというときの現金給付!

健康保険では、保険医療機関に健康保険証を提示して診療を受けるのが原則です。しかしやむを得ない事情で、保険医療機関で保険診療を受けることができず、自費で受診したときなど特別の場合には、立て替えた費用について「療養費」が支給されます。

板書 療養費がもらえるケースとは?

療養のため、医師の指示により義手・義足・コルセットなどを装着したとき

急病で近くの病院に担ぎ込まれたがその病院が保険医療機関でなかった

会社が資格取得届の提出中でまだ被保険者証をもらっていない

療養費の対象!

知っ得!

海外療養費



外国で病気になり、現地で治療を受けた場合は、海外療養費として支給されます。

6 家族療養費

家族のための保険給付!

健康保険では、被扶養者についても、療養の給付、入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、療養費に相当する給付が行われますが、これらはすべて「家族療養費」として保険料を払っている被保険者に支給されます。

7 訪問看護療養費・家族訪問看護療養費 自宅での医療に対する給付!

自宅で療養している被保険者が、かかりつけの医師の指示に基づいて**訪問看護ステーション**（「指定訪問看護事業者」といいます。）の**看護師等**から、療養上の世話や必要な診療の補助を受けた場合、その費用が、「**訪問看護療養費**」として支給されます。

自己負担（基本利用料）は、**療養の給付と同じ**ですが、オムツ代や看護師等の交通費（その他の利用料）は自己負担となります。



被扶養者が訪問看護を受けた場合は、被保険者に対して**家族訪問看護療養費**が支給されます。

8 高額療養費 自己負担にも上限あり!

長期の療養や、入院・手術などで、患者の自己負担が高額になる場合があります。そのため、家計の負担を軽減できるように、**1月の自己負担額**が一定の金額を超えた場合に、その超えた部分を払い戻す「**高額療養費**」の制度が設けられています。

知っ得!



次の自己負担額は高額療養費の対象になりません!

- ・ 食事療養標準負担額
- ・ 生活療養標準負担額
- ・ 評価療養、選定療養または患者申出療養に係る自己負担分
- ・ 訪問看護療養費および家族訪問看護療養費に係るその他の利用料

9 高額介護合算療養費 介護と医療を合算した場合の自己負担の上限!

同一の世帯に介護保険の利用者がいる場合、健康保険の自己負担額と介護保険の自己負担額の合計額が著しく高額になると、家計の負担は相

当重くなります。そのため、負担を軽減できるように、**介護と医療の1年間の自己負担額**が一定の金額を超えた場合に、その超えた部分を払い戻す「**高額介護合算療養費**」の制度が設けられています。

10 移送費・家族移送費

いざというときの交通費！

病気やケガで移動が困難な被保険者が、一時的・緊急的必要があるために病院へ移送されたときに、移動にかかった費用が「**移送費**」として支給されます。



被扶養者が移送された場合は、被保険者に対して家族移送費が支給されます。

11 傷病手当金

お休み期間中の生活保障！

被保険者が病気やケガによる療養のため会社を休み、報酬を受けられない場合、被保険者と被扶養者の生活を保障するために設けられた制度が「**傷病手当金**」です。

◆ 支給要件

被保険者が療養のため、働くことができず、会社を休んだ日が**連続3日間**あったうえで、**4日目**から支給されます。支給期間は支給開始から**1年6月**が限度です。

知っ得！



傷病手当金がもらえないケースもある！

会社を休んだ期間について報酬を受ける場合は、傷病手当金は支給されません。ただし、報酬の額が傷病手当金の額より少ないときは、差額が支給されます。

死亡に関する保険給付

★Section 5はこんな話★



健康保険では、被保険者および被扶養者の死亡について葬式代の補助として、**埋葬料**または**埋葬費**、ならびに**家族埋葬料**の支給を行っています。

それぞれの要件や支給額について
みていくことにしましょう。

1 埋葬料

お葬式をしなくてもOK。扶養されていた人がもらえる！

被保険者が死亡した場合、その被保険者により生計を維持されていた埋葬を行う人に対して「**埋葬料**」として**5万円**が支給されます。



埋葬料は、親族関係がなくても、死亡した被保険者に扶養されていればもらうことができます。

2 埋葬費

お葬式をした人がもらえる。友人や近所の人などもOK！

「**埋葬費**」は、死亡した被保険者により生計を維持されていなかった親族や、友人・近隣者などが埋葬を行った場合に、**実際に埋葬を行った人**に対して支給されます。支給額は埋葬料（5万円）の範囲内で、実際に埋葬に要した費用です。

3

家族埋葬料

家族のお葬式代！

被扶養者が死亡した場合、被保険者に対して、「**家族埋葬料**」として**5万円**が支給されます。

出産に関する保険給付

★Section 6はこんな話★



子どもを出産するときには、産婦人科のある病院に入院するのが一般的です。その場合の入院費用は高額になるケースが多く、経済的負担の軽減を図るため、被保険者が出産したときは**出産育児一時金**を支給します。また、被扶養者が出産したときは、**家族出産育児一時金**を支給します。

出産前後の一定期間において、会社を休み報酬を受けられない場合には、被保険者の生活保障として出産手当金を支給する制度もあります。

1 出産育児一時金

出産時にもらえる一時金!

「**出産育児一時金**」は、被保険者が出産した場合に、一時金として支給されるものです。ここでいう出産とは、**妊娠4月以上の分娩**をいい、妊娠期間が4月以上であれば、死産や流産、早産でも支給されます。

支給額は**40万4千円**ですが、産科医療補償制度に加入している医療機関で出産した場合は**42万円**となります。

知っ得!



双子などの多胎出産の場合

多胎出産の場合、胎盤数にかかわらず、胎児数に応じた額の出産育児一時金が支給されます。たとえば産科医療補償制度に加入している医療機関で双子を出産した場合、支給額は84万円になります。

2 家族出産育児一時金

家族が出産した場合の一時金！

被扶養者が出産したときは、被保険者に対して「家族出産育児一時金」が支給されます。支給額は出産育児一時金と同額です。

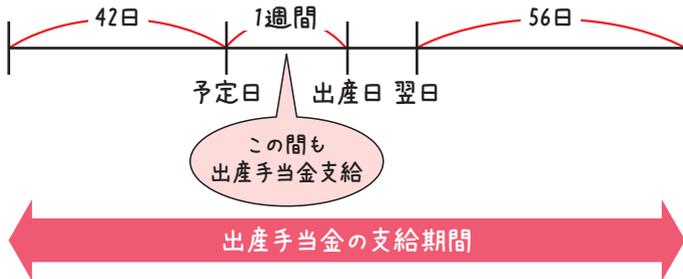
3 出産手当金

産休中の生活保障！

被保険者が出産のため会社を休み、報酬を受けない場合、その間の生活保障として「出産手当金」が支給されます。

支給期間は、**出産の日**（実際の出産が予定日より遅れた場合は出産予定日）**以前42日**（多胎妊娠の場合は**98日**）から**出産の翌日以後56日目**までの間で、労基法の産前産後休業期間にあたります。

板書 予定日より1週間遅れて出産した場合



会社を休んだ期間について報酬を受けている場合は、出産手当金は支給されません。ただし、報酬の額が出産手当金の額より少ないときは、差額が支給されます。

CHAPTER 6 健康保険法 過去問チェック！

問1 Section 1 2

常時10人の従業員を使用している個人経営の飲食業の事業所は強制適用事業所とはならないが、常時3人の従業員を使用している法人である土木、建築等の事業所は強制適用事業所となる。(H23-1C)

問2 Section 1 5

被保険者の兄弟は、日本国内に住所を有し、主として被保険者により生計を維持している場合であっても、被保険者と同一世帯でなければ被扶養者とはならない。

(H29-2D改題)

問3 Section 2 1

労働基準法に基づく解雇予告手当又は退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるもの若しくは事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるものは報酬又は賞与には含まれない。(H26-9A)

問4 Section 2 2

標準報酬月額は、被保険者の報酬月額に基づき、50等級区分によって定められるが、最低は第1級の58,000円であり、最高は第50級の1,390,000円である。

(H22-8A改題)

問5 Section 4 3

60歳の被保険者が、保険医療機関の療養病床に入院した場合、入院に係る療養の給付と併せて受けた生活療養に要した費用について、入院時生活療養費が支給される。(H25-5B)

問6 Section 4 6

被扶養者が保険医療機関等において、評価療養又は選定療養を受けたときは、その療養に要した費用について、被保険者に対して家族療養費が支給される。(H26-5ウ)

問7 Section 4 7

自宅において療養している被保険者が、保険医療機関の看護師から療養上の世話を受けたときは、訪問看護療養費が支給される。(H25-4D)

問8 Section 5 3

被保険者の被扶養者が死亡したときは、家族埋葬料として、被保険者に対して10万円が支給される。(H24-7B)

問9 Section 6 3

出産手当金について、出産した場合において報酬の全部又は一部を受けることができる者に対しては、これを受けることができる期間は、出産手当金を支給しない。ただし、その受けることができる報酬の額が、出産手当金の額より少ないときは、その差額を支給する。(H23-3C)

解答

- 問1** ○ 飲食業は、非適用業種であるため、個人経営の飲食業の事業所は、従業員の人数にかかわらず強制適用事業所にはなりません。また、法人の事業所は、常時1人以上の従業員を使用している場合には、強制適用事業所となります。
- 問2** × 被保険者の兄姉は、原則、日本国内に住所を有するか、外国に留学する学生等で主としてその被保険者により生計を維持している場合は、被保険者と同一世帯に属していなくても、被扶養者となることができます。
- 問3** ○
- 問4** ○
- 問5** × 入院時生活療養費の対象となるのは、療養病床に入院する「65歳以上」の被保険者に限られます。
- 問6** ○
- 問7** × 訪問看護療養費は、「指定訪問看護事業者」から訪問看護を受けた場合に支給されます。保険医療機関から受けた場合は、療養の給付の対象となります。
- 問8** × 家族埋葬料の額は「5万円」です。
- 問9** ○

入門講義編

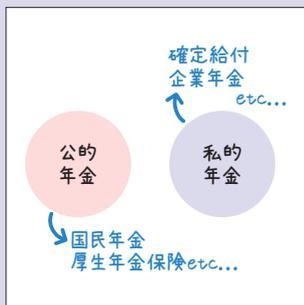
CHAPTER 7

国民年金法



年金制度の概要

★Section 1はこんな話★



現在、年金といわれるものには、確定給付企業年金や確定拠出年金などの私的年金と、国が社会保障の給付として行う公的年金があります。公的年金は2層構造になっており、原則20歳以上のすべての国民が加入し、基礎給付を行う国民年金と、それに上乗せして支給される厚生年金保険があります。

Section 1 では公的年金の歩みについて、みていくことにします。

1 年金制度の歴史

I 労働者年金保険法のスタート

年金制度の歴史は、昭和16年に制定（施行は昭和17年）された「労働者年金保険法」までさかのぼります。当初は工場で働く男性労働者を加入対象としていましたが、その後、昭和19年に「厚生年金保険法」と名称が変わり、いわゆるホワイトカラーの方や女性も対象となりました。

II 国民皆年金体制の確立

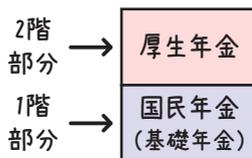
厚生年金保険は、会社に勤めている人を対象としていたため、自営業者等についても年金制度を作るべきという声があがりました。そして、

昭和36年に自営業者等を対象とした「国民年金法」が本格的にスタートしたことにより、国民すべてがいずれかの公的年金制度に加入するという「^{こくみんかいねんきん}国民皆年金体制」が確立しました。

Ⅲ 昭和60年の大改正

年金制度は、本格的な高齢社会に対応すべく、昭和60年に大きな改正が行われました（施行は昭和61年。この大きな改正をいわゆる「昭和60年改正」といいます。昭和60年改正前を「旧法」、改正後を「新法」といいます。）。改正前は、会社員は厚生年金保険に加入し、将来の年金も厚生年金保険制度からもらい、自営業者は国民年金に加入し、将来の年金も国民年金制度からもらうという、いわゆる「縦割り」の制度でしたが、改正により、国民年金を全国民共通の「基礎年金」と位置付けることで、いわゆる「横割り」の制度としました。これにより、会社員は、国民年金と厚生年金保険に加入し、将来の年金も、1階部分を国民年金（基礎年金）、2階部分を厚生年金とする「2階建て」構成の仕組みになりました（自営業者等については、国民年金のみに加え、将来もらえる年金も国民年金のみになります。）。

板書 昭和60年の大改正



知っ得!

公務員等の年金制度

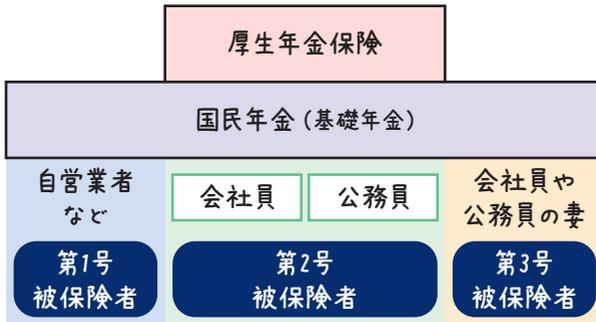


公務員等は、従来、共済年金に加入していましたが、改正（被用者年金一元化）により、平成27年10月から共済年金が厚生年金保険に統合され、公務員等についても会社員と同様厚生年金保険に加入することとなりました。

2 現在の年金制度

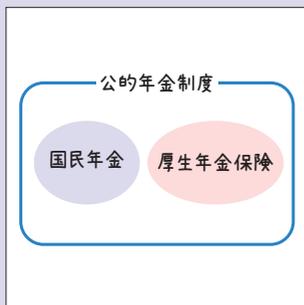
現在の年金制度を図で表すと次のとおりです。

板書 日本の年金制度



国民年金とは？

★Section2はこんな話★



我が国の公的年金制度は、20歳以上のすべての国民が加入する国民年金と、会社員や公務員が加入する厚生年金保険があります。人は誰でも年をとります。年をとれば、若い頃のように働けなくなり、収入を得る能力が低下することもあるでしょう。また、病気やケガによって障害を負ってしまったり、不幸にも死亡してしまったりするリスクも負っています。

公的年金制度は、このようなリスクに対し、安心して暮らせるための生活保障を行う仕組みとして、大きな役割を担っています！

1 国民年金法の目的は？

健全な国民生活の維持のために！

国民年金は、憲法第25条第2項の理念に基き、**老齢、障害または死亡**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、健全な国民生活の維持および向上**に寄与することを目的としています。

知っ得！

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、社会保障および公衆衛生の向上および増進に努めなければならない。

2 強制加入被保険者

必ず国民年金の被保険者となる!

国民年金に加入する人を「被保険者」といい、この被保険者には、法律上当然に被保険者となる「強制加入被保険者」と、強制加入被保険者に該当しない一定の人からの任意の申出により被保険者となる「任意加入被保険者」があります。

強制加入被保険者は、次のとおり3つの種類に分けられます。

I 第1号被保険者

「第1号被保険者」は、日本に在住する**20歳以上60歳未満の人**であって、**第2号被保険者および第3号被保険者のいずれにも該当しないもの**です。ただし、厚生年金保険の老齢厚生年金などをもらえる人は第1号被保険者から除かれます。



具体的には自営業者や大学生、無職の人などが該当します。

II 第2号被保険者

「第2号被保険者」は、**会社員や公務員**など厚生年金保険に加入している人です。原則、年齢要件や国内居住要件はありません。

III 第3号被保険者

「第3号被保険者」は、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**です。第2号被保険者と同様、国内居住要件はありません。



具体的には専業主婦（夫）の人が該当します。

板書 国民年金の被保険者のイメージ



自営業者

第1号



会社員・公務員

第2号



専業主婦

第3号

3 任意加入被保険者

強制にはならない人もいる！

次のいずれかに該当する人は、厚生労働大臣に申し出ることで被保険者となることができます。

板書 任意加入被保険者

具体的には第1号被保険者になれなかった人

い
ず
れ
か

1 日本に在住する20歳以上60歳未満の人で、
老齢厚生年金などをもらえる人

2 日本に在住する60歳以上65歳未満の人

3 海外在住の日本人で20歳以上65歳未満の人

第2号被保険者及び第3号被保険者は
任意加入被保険者となることはできません

知っ得！

国民年金の実施者は？



国民年金の保険者は政府です。具体的な事務は、日本年金機構が行いますが、一部の事務については市町村長や特別区の区長などが行っています。

保険料

★Section3はこんな話★



国民年金の保険料は、第1号被保険者および任意加入被保険者が個別に毎月納付しなければなりません。それに対して第2号被保険者および第3号被保険者は個別に納付する必要はありません。それは厚生年金保険の保険料の中に第2号被保険者および第3号被保険者の国民年金の保険料が含まれており、直接的には払ってなくても間接的には国民年金の保険料を払っているからです。

そのため厚生年金保険の保険料は
高くなっているのです。

1 国民年金の保険料の額

一律に決まっています!

1カ月の保険料の額は**16,410円**です〔平成31(令和元)年度の場合〕。保険料は毎年度、名目賃金変動率(いわゆる賃金スライド)によって改定され、その年の4月から適用されます。

知っ得!

付加保険料



第1号被保険者の公的年金はいわゆる1階部分の基礎年金しかありません。そのため、将来の年金額を増やしたいという場合、任意に付加保険料を納めることができます。付加保険料は1カ月あたり400円で、保険料とあわせて納めることになります。付加保険料を納めた場合、老齢基礎年金に上乗せして付加年金が支給されます。

付加年金
老齢基礎年金

→付加年金は2階部分
というイメージです!

2 保険料の免除制度

所得に応じて免除額は異なります！

国民年金の保険料は所得に関係なく定額制のため、第1号被保険者の中には、所得が低いなどの理由で保険料を納めるのが困難な人もいます。そこで、保険料の**免除制度**を設けています。

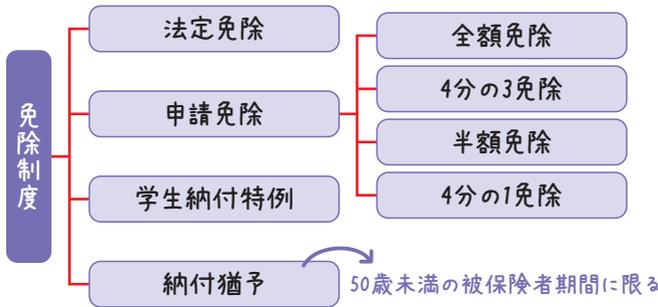
知っ得！



保険料の免除の対象者は第1号被保険者のみ

保険料の免除制度を利用できるのは、第1号被保険者のみです。第2号被保険者や第3号被保険者は個別に保険料を納めていないため、免除の対象にはなりません。また、任意加入被保険者も免除の対象とはなりません。

免除制度には、次の種類があり、その人の前年度の所得等により、使える免除制度が異なります。



知っ得！



第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除

平成31年4月1日より、第1号被保険者が出産する場合に、出産予定月の前月（多胎妊娠の場合は出産予定月の3月前）から出産予定月の翌々月までの各月の分の保険料が全額免除されることとなりました。

この条件で保険料が免除された月は、保険料納付済期間に算入され、老齢基礎年金の額を計算する際には、満額につながる1月として評価されます。

3

保険料の^{ついのう}追納

保険料の後払い制度、出せ払い！

保険料の免除制度を使った期間については、老齢基礎年金の額を計算するときに、保険料を納めた期間よりも低く評価されてしまいます。また、学生納付特例や納付猶予の期間は老齢基礎年金の額の計算にはまったく反映されません。

そのため、免除期間については、将来、納めることができるようになった場合、免除期間の全部または一部について後から納付することを認めています。これを保険料の「**追納**」といいます。

知っ得！



追納期間に注意！

追納する場合、厚生労働大臣の承認を受ける必要があります。追納できる期間は、承認を受けた月前10年以内の期間に限られます。

4

保険料の^{ぜんのう}前納

保険料が安くなるお得な納め方！

保険料は、1カ月単位で納めるのが原則ですが、半年または1年、あるいは2年を単位に、前払いで納めることができます。これを「**前納**」といい、前納した場合、保険料が割引かれることとなります。

給付の種類

★Section4はこんな話★



国民年金には、年をとったときにもらえる**老齢基礎年金**、障害が残ってしまったときにもらえる**障害基礎年金**、一家の生計の中心になっていた者が死亡した場合に遺族がもらえる**遺族基礎年金**があります。また、それ以外に第1号被保険者としての期間に基づいてもらえる**独自給付**や外国人が帰国した際にもらえる**脱退一時金**があります。

板書 国民年金の給付の種類

被保険者の種類を
問わずもらえる

- ① 老齢基礎年金
- ② 障害基礎年金
- ③ 遺族基礎年金

第1号被保険者期間に
基づいてもらえる

- ④ 付加年金
- ⑤ 寡婦年金
- ⑥ 死亡一時金

帰国した外国人が
もらえる

- ⑦ 脱退一時金

知っ得!



待っていてももらえない。請求が必要!

給付をもらうためには、請求が必要です。たとえば老齢基礎年金は原則65歳からもらえますが、65歳になったからといって自動的に口座に年金が振り込まれるわけではありません。厚生労働大臣に老齢基礎年金の請求をし、厚生労働大臣が裁決することによって、もらうことができるのです。

老齢基礎年金

★Section5はこんな話★



老齢基礎年金は、年をとって働けなくなった
りして所得がなくなったことにより、生活の
安定がそこなわれることを防ぐための年金で
す。ただし、すべての国民がもらえるわけ
ではなく、支給要件を満たしていることが必要
です。

老後の生活保障ですね！

1 支給要件

老齢基礎年金をもらうには？

老齢基礎年金をもらうためには、**65歳**になっていることのほかに、保険料を納付した期間（「**保険料納付済期間**」といいます。）と保険料が免除された期間（「**保険料免除期間**」といいます。）を合計した期間が**10年以上**必要です。

ただし、保険料納付済期間と保険料免除期間を合計して10年ない場合でも、「**合算対象期間**」を入れて10年になれば、支給要件を満たすことになります。

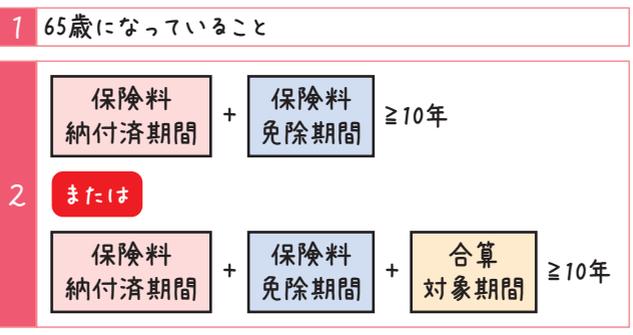
知っ得!



合算対象期間とは

合算対象期間は、本人の責任によらず、制度の仕組みによって年金制度に加入できなかった期間等について、不利益が生ずることのないよう、年金権や公平性を確保する観点から設けられたもので、たとえば海外在住の日本人が任意加入しなかった期間などが該当します。

板書 老齡基礎年金の支給要件



2 老齡基礎年金の額 保険料をどれくらいの期間納めたかで決まります!

老齡基礎年金の額は **780,900円 × 改定率** です。これは、保険料の納付済期間が **480月 (40年)** ある人がもらえる金額です。保険料免除期間や滞納期間がある人はこの金額より少なくなります。

知っ得!



改定率とは?

改定率は、賃金スライドや物価スライドによって毎年度改定されます。この改定率が変更されることによって年金額も毎年度改定されることになります。

板書 平成31(令和元)年度の年金額

$$780,900\text{円} \times 0.999 = 780,119\text{円}$$

改定率

実際の支給額

780,100円

100円未満
四捨五入

知っ得!



年6回、偶数月にもらえる

年金は1年分をまとめてもらうのではなく、年6回に分けてもらう決まりとなっています。具体的には、偶数月の15日に前2カ月分の年金がもらえることになっています。

3 支給の繰上げ・繰下げ

早くもらう、遅くもらうもできる!

老齢基礎年金の支給開始年齢は、原則として65歳ですが、65歳になる前に請求すれば支給の開始を早めることができます。これを**支給の繰上げ**といいます。

また、逆に65歳から年金をもらわずに先延ばしすることもできます。これを**支給の繰下げ**といいます。

I 支給の繰上げ

支給の繰上げは、65歳になる前に厚生労働大臣に支給繰上げの**請求**をします。

ただし、繰り上げて年金をもらうと、年金額が**0.5%**×繰り上げた月数分減額されてしまい、65歳になっても年金額が引き上げられることはありません。

また、任意加入被保険者は支給繰上げの請求はできません。

板書 老齢基礎年金の支給繰上げの例

例 60歳で繰上げの請求をした場合（5年早くもらう場合）

$$0.5\% \times 60\text{月 (5年)} = 30\% \rightarrow \text{老齢基礎年金が} \\ 30\% \text{減額される}$$

II 支給の繰下げ

支給の繰下げは、66歳以降に厚生労働大臣に支給繰下げの**申出**をします。

繰り下げた場合、年金額は**0.7%**×繰り下げた月数分増額されます。

板書 老齢基礎年金の支給繰下げの例

例 70歳で繰下げの申出をした場合（5年遅くもらう場合）

$$0.7\% \times 60\text{月 (5年)} = 42\% \rightarrow \text{老齢基礎年金が} \\ 42\% \text{増額される}$$

60月が最大。これ以上受取りを
先延ばしても月数は60月！

障害基礎年金

★Section6はこんな話★



障害基礎年金は、疾病や負傷により、心身に一定の障害が残った場合にもらえるものです。支給要件として、初診日に国民年金の被保険者等であったこと、障害認定日に障害等級に該当すること、保険料の納付要件を満たしていることが必要です。

障害で働けない人のための
生活保障ですね！

1 支給要件

障害基礎年金をもらうには？

障害基礎年金をもらうためには、次の1 2 3のすべての要件を満たす必要があります。

板書 障害基礎年金の支給要件

1 被保険者等要件

初めて医師または歯科医師の診療を受けた日

障害の原因となった傷病に係る初診日において次のいずれかに該当

- ① 初診日において、被保険者であること
- ② 初診日において、被保険者であった者で、日本国内に居住している60歳以上65歳未満のものであること

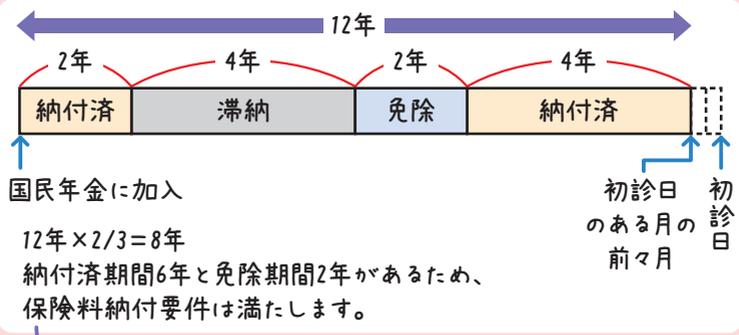
2 障害要件

障害認定日において、障害等級1級 または 障害等級2級 に該当する
障害の状態にあること

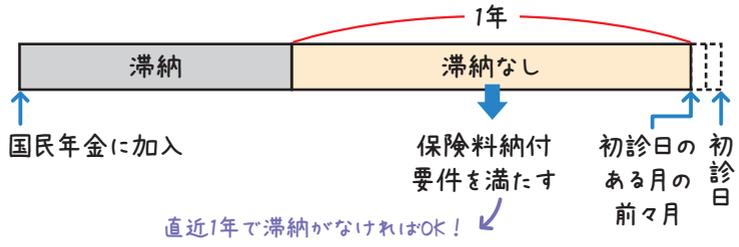
- 障害認定日とは次の①または②のいずれかの日
- ①初診日から起算して1年6カ月を経過した日
 - ②上記①の期間内に傷病が治った場合には、その治った日

3 保険料納付要件

初診日の前日において、
初診日の属する月の前々月までの被保険者期間のうち、
保険料納付済期間と保険料免除期間が
被保険者期間全体の3分の2以上を満たしていること



保険料の滞納期間が長い場合、保険料納付要件を満たさない人を救済するため、次のような特例措置もあります！



2

障害基礎年金の額

障害の状態や子どもがいるいないで決まります!

I 基本額

障害基礎年金の額は、老齢基礎年金の満額と同じで**780,900円×改定率**です。平成31（令和元）年度の年金額は、**780,100円**になります。ただし、この額は、障害等級2級の年金額で、1級の場合は**2級の年金額の1.25倍**となります。

II 子の加算

子どもがいる場合には、子どもの扶養手当として**子の加算額**がプラスされます。

ただし、子の加算額がつくのは、原則、子どもが高校を卒業するまでとなります。

加算対象の子	加算額
1人目・2人目の子	1人につき224,700円×改定率
3人目以降の子	1人につき 74,900円×改定率

遺族基礎年金

★Section7はこんな話★



遺族基礎年金は、一家の生計の中心となっていた人が死亡した場合に、その遺族がもらえる年金です。遺族基礎年金がもらえるのは、配偶者または子どもに限定されており、配偶者がもらう場合は、子どもがいることが条件となります。また、遺族基礎年金の支給要件として死亡した人の要件と遺族の要件があり両方を満たすことが必要です。

遺族基礎年金は子育て年金で、父子家庭または母子家庭のためのものです。

1 支給要件

遺族基礎年金をもらうには？

遺族基礎年金をもらうには、死亡した人の要件、遺族の要件の2つを満たす必要があります。

I 死亡した人の要件

遺族基礎年金の対象となる死亡した人については、**死亡日**において次の**1**～**4**のいずれかに該当する必要があります。

【板書】遺族基礎年金の被保険者等要件

受けていなくても請求すれば受けることができる人も含む！

い
ず
れ
か

- 1 死亡日において、被保険者であること
- 2 死亡日において、被保険者であった者で、日本国内に居住している60歳以上65歳未満のものであること
- 3 死亡日において、老齢基礎年金を受けている人（保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が25年以上の場合に限る）
- 4 死亡日において、老齢基礎年金は受け取っていないが、保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が25年以上ある人

1と2には保険料納付要件あり

死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までの被保険者期間のうち、保険料納付済期間と保険料免除期間が被保険者期間全体の3分の2以上を満たしていることが必要！ ただし、直近1年間に滞納がなければOKという特例あり！



保険料納付要件の考え方は障害基礎年金と同じだね。初診日という言葉を死亡日に読み替えただけなんだ。

II 遺族の範囲

遺族基礎年金をもらうことができる遺族は、**死亡した人によって生計を維持されていた配偶者または子**で、かつ、次の要件に該当するものです。

板書 遺族の範囲

母子家庭や父子家庭がもらえるんだ!

配偶者

右記に該当する子と生計を同じくすること

子

18歳の年度末までにあるかまたは20歳未満であって障害等級1級または2級に該当し、かつ、婚姻をしていないこと



知っ得!



「生計を維持されていた」とは

「生計を維持されていた」とは、死亡した人と生計を同じくしていた人で、年収が850万円未満の人が該当します。

2 遺族基礎年金の額

遺族の数で額が決まります!

I 配偶者に支給する場合

遺族基礎年金の額は、老齢基礎年金の満額と同じで **780,900円 × 改定率** です。平成31（令和元）年度の額は、**780,100円** になります。また、子どもの数に応じて子の加算額がつかます。

加算対象の子	加算額
1人目・2人目の子	1人につき224,700円 × 改定率
3人目以降の子	1人につき 74,900円 × 改定率

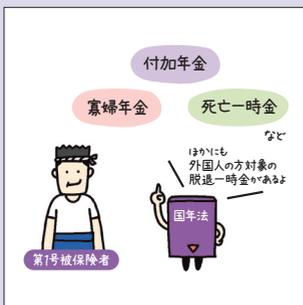
Ⅱ 子どもに支給する場合

子どもが1人の場合は、**780,900円×改定率**になりますが、子どもが**2人以上**の場合、780,900円×改定率に次の額を加算した額を、**子ども数で割ったもの**が、1人あたりの年金額になります。

子	2人目以降の子の加算額
2人目の子	224,700円×改定率
3人目以降の子	1人につき74,900円×改定率

第1号被保険者に対する独自給付

★Section 8はこんな話★



今までみてきた老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金は、すべての被保険者がもらえるものですが、国民年金にはこれ以外にも、第1号被保険者期間がある人がもらえる独自給付があります。具体的には付加年金、寡婦年金、死亡一時金です。

外国人がなんら給付をもらうことなく、帰国した場合に、保険料の掛け捨てに配慮して脱退一時金を支給する制度もあります。

1 付加年金

老齢基礎年金に上乗せして支給!

「付加年金」は、付加保険料を納めた第1号被保険者が、老齢基礎年金をもらうときにそれに上乗せされる年金です。付加年金の額は200円×付加保険料納付済期間の月数です。

2 寡婦年金

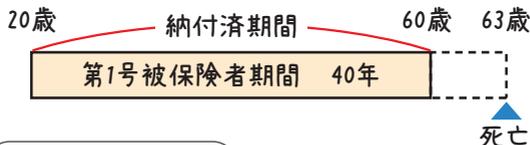
保険料の掛け捨て防止! 残された妻への年金!

「寡婦年金」は、老齢基礎年金をもらうために必要な第1号被保険者としての被保険者期間に係る保険料納付済期間と保険料免除期間を合算した期間が10年以上である夫が、老齢基礎年金をもらう前に死亡した場合に、保険料の掛け捨てにならないよう、妻がもらえる年金です。寡婦年金をもらえる期間は、60歳から妻自身の老齢基礎年金がもらえる

65歳までの間です。

板書 寡婦年金

夫



掛け捨てにはしない!

→ 夫の第1号被保険者期間について計算した
老齢基礎年金の4分の3を寡婦年金として妻に支給



妻の要件

夫の死亡当時夫によって生計を維持されていた+婚姻関係が10年以上
☆ただし65歳未満であること☆

3 死亡一時金

保険料の掛け捨て防止!

「死亡一時金」は、保険料を36月分以上納付した人が老齢基礎年金や障害基礎年金などをもらうことなく死亡した場合に、保険料の掛け捨てにならないよう、一定の遺族がもらえる一時金です。

死亡一時金をもらえる遺族の範囲は、死亡した人の配偶者、子、父母、孫、祖父母または兄弟姉妹で、死亡した人と生計を同じくしていた人です。年齢要件は問いません。



死亡一時金の額は、最低12万円から最高32万円で、保険料納付済期間が長い人ほど金額が高くなります。

4 脱退一時金

保険料の掛け捨て防止！ 外国人がもらえる！

外国人は、日本国内にいるときは、原則、日本人と同様に国民年金に加入しなければなりません。しかし在留期間が短く、老齢基礎年金をもらうだけの保険料納付要件を満たせない場合、せっかく納めた保険料が無駄になってしまいます。

そこで、短期在留外国人が国民年金に加入（保険料納付済期間が**6月以上**）したものの、なんらの給付をもらうことなく帰国した場合には**脱退一時金を請求することができる**ようにしています。ただし、次の人は脱退一時金を請求することはできません。

板書 脱退一時金を請求することができない人

- 1 日本に在住しているとき
- 2 障害基礎年金等の受給権を有していたことがあるとき
- 3 帰国してから2年を経過しているとき



脱退一時金の額は、保険料を納めた期間によって異なり、保険料の額の3倍相当額から18倍相当額となります。

CHAPTER 7 国民年金法 過去問チェック！

問1 Section 2 2

20歳未満の厚生年金保険の被保険者は、国民年金の第2号被保険者となる。

(H29-10C)

問2 Section 3

政府は、第1号被保険者と任意加入被保険者から国民年金の保険料を徴収するが、第2号被保険者及び第3号被保険者から国民年金の保険料を徴収していない。

(H24-1A)

問3 Section 5 3

任意加入被保険者である者は、老齢基礎年金の支給繰上げの請求をすることはできない。(H26-1A)

問4 Section 6 2

平成31年度の障害等級1級の障害基礎年金の額は、780,900円に改定率を乗じて得た額を100円未満で端数処理した780,100円の100分の150に相当する額である。なお、子の加算額はないものとする。(H30-10C改題)

問5 Section 7 2

子に支給する遺族基礎年金の額は、子が2人いるときは、780,900円に改定率を乗じて得た額に74,900円に改定率を乗じて得た額を加算した額を2で除して得た額となる。(H22-1E)

問6 Section 8 2

寡婦年金の額の算定には、死亡した夫が第2号被保険者としての被保険者期間を有していたとしても、当該期間は反映されない。(H24-4ウ)

問7 Section 8 3

死亡一時金を受けることができる遺族は、死亡した者の配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹又はこれらの者以外の三親等内の親族であって、その者の死亡の当時その者と生計を同じくしていたものである。(H28-5B)

解答

問1 ○

問2 ○

問3 ○

問4 × 100分の150ではなく「100分の125」となります。

問5 × 子に支給する遺族基礎年金の額は、子が2人いるときは、780,900円に改定率を乗じて得た額に「224,700円」に改定率を乗じて得た額を加算した額を2で除して得た額となります。

問6 ○

問7 × 死亡一時金を受けることができる遺族は、死亡した者の「配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹」であって、その者の死亡の当時その者と生計を同じくしていたものです。

入門講義編

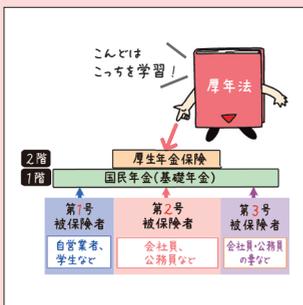
CHAPTER 8

厚生年金保険法



厚生年金保険とは？

★Section 1 はこんな話★



厚生年金保険は、**会社員や公務員**を対象とする年金制度です。国民年金は、保険料の額も将来もらえる年金額も**定額**となっていますが、厚生年金保険は、お給料の額に応じた保険料を納め、将来もらえる年金額も、**納めた保険料額に基づいた額**になります。

お給料に応じてもらえる年金額が決まるため、「報酬比例」の年金といわれています。

1 厚生年金保険法の目的は？

労働者とその遺族が対象！

厚生年金保険法は、労働者の**老齢、障害、死亡**について保険給付を行い、**労働者と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ています。

2 適用事業所

厚生年金保険に加入する事業所は？

厚生年金保険の適用事業所には、強制的に適用を受ける「**強制適用事業所**」と、厚生労働大臣の**認可**を受けて適用事業所となる「**任意適用事業所**」の2種類があります。

I 強制適用事業所

次の1～3のいずれかに該当する事業所が強制適用事業所となります。

板書 強制適用事業所

- 1 常時5人以上の従業員を使用して適用業種を行う個人の事業所
- 2 常時1人以上の従業員を使用する国、地方公共団体または法人の事業所
- 3 船員として船舶所有者に使用される者が乗り組む船舶

→この船舶が強制適用事業となる点を除けば、健康保険と同じです。



「船舶」が適用事業所…？と思われるかもしれませんが、たしかに実際に厚生年金保険の事務を行うのは、日本国内にある事務所になります。船舶所有者を事業主とみなし、船舶を事業所とみなすことにしています。

II 任意適用事業所

次の1または2の事業所は強制適用事業所ではありませんが、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所とすることができます。

板書 任意適用事業所

- 1 常時5人未満の従業員を使用する個人の事業所
- 2 常時5人以上の従業員を使用して非適用業種を行う個人の事業所



適用業種と非適用業種の範囲は健康保険とまったく同じです。健康保険法で確認しておきましょう。また、任意適用事業所が適用事業所となるための認可を受けるために必要な従業員からの同意についても、健康保険法と同様です。

3 被保険者

基本は会社員が被保険者となる！

厚生年金保険の被保険者は、本人の意思にかかわらず、法律上当然に被保険者となるものと、任意に被保険者となることができるものに分けられます。



I 当然被保険者

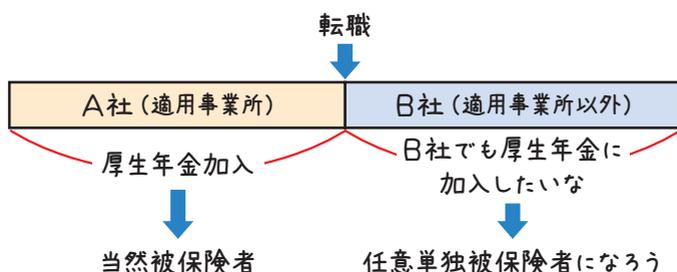
適用事業所に使用される70歳未満の人で、適用除外（後記4で学習します。）に該当しない人です。

II 任意単独被保険者

適用事業所以外の事業所に使用される70歳未満の人は、任意で厚生

年金保険の被保険者となることができます。ただし、**事業主の同意**を得ること、**厚生労働大臣の認可**を受けることが必要です。

板書 任意単独被保険者



任意単独被保険者は事業所を転々と移動する人を想定してできた制度です。

Ⅲ 高齢任意加入被保険者

厚生年金保険では、被保険者が**70歳**になったときに資格を喪失します。

しかし、70歳になったときに老齢厚生年金などがもらえない人は、引き続き任意で厚生年金保険の被保険者となることができます。これが「**高齢任意加入被保険者**」の制度で、なんらかの理由で公的年金の加入期間が短かったり、保険料の未納期間が多い人などが該当します。



高齢任意加入被保険者は、勤めている会社が適用事業所か適用事業所でないかで、被保険者となるルートが異なります。

知っ得!



被保険者の種別

厚生年金保険の被保険者には4つの種別があり、会社員は第1号厚生年金被保険者、国家公務員は第2号厚生年金被保険者、地方公務員は第3号厚生年金被保険者、私立学校の教職員は第4号厚生年金被保険者といえます。

4 適用除外

厚生年金保険の被保険者としていない人は?

適用事業所に使用される人であっても、次の1から5に該当する人は厚生年金保険の被保険者としません。

板書 厚生年金保険の被保険者としていない人 (原則)

- 1 臨時に使用される人 → 日雇の人、契約期間が2カ月以内の人
- 2 巡回興行の大衆演劇など所在地が一定しない事業所に使用される人
- 3 冬の除雪作業など季節的な業務に4カ月以内の契約期間で働く人
- 4 博覧会など臨時的事業の事業所に6カ月以内の契約期間で働く人

パートやアルバイトなどで

1週間の所定労働時間が正社員の所定労働時間の4分の3未満

または

1カ月の所定労働日数が正社員の4分の3未満

かつ

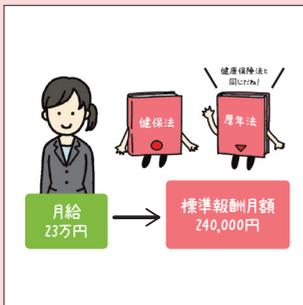
5

次の①から④のいずれかに該当する人

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満
- ② 1年以上継続して使用されることが見込まれない
- ③ 報酬が月額88,000円未満
- ④ 学生等である

保険料・標準報酬

★Section 2はこんな話★



厚生年金保険では、被保険者が受けている報酬をもとに保険料および保険給付の額を計算します。この計算の基礎となるものが、**総報酬**です。総報酬制度では、**被保険者の報酬の額に基づいて標準報酬月額を、また、被保険者の賞与の額に基づいて標準賞与額を決定し、保険料および保険給付の額を計算**します。この標準報酬月額と標準賞与額をあわせて**標準報酬**といいます。この考え方は健康保険法と同じです。

健康保険も厚生年金保険もともに会社員等が加入する社会保険であるため、共通点も多いです！
もう一度、健康保険法に戻って確認しましょう。

1 保険料の額

標準報酬をベースに考えます！

保険料の額は、**標準報酬月額**および**標準賞与額**に、それぞれ保険料率を掛けて計算します。

板書 厚生年金保険の保険料

毎月の保険料



標準報酬月額×保険料率

賞与に係る保険料



標準賞与額×保険料率



賞与からも保険料を徴収するんだ。これは健康保険と同じだね。

2 保険料率

健康保険よりも高めに設定！

厚生年金保険の保険料率は、原則として、**1000分の183**となっています。

3 保険料の負担割合

半額負担が原則！

保険料は、事業主と被保険者が**2分の1ずつ負担**します。ただし、適用事業所に使用される高齢任意加入被保険者については、保険料半額負担を事業主が同意しない場合は、被保険者本人が全額を負担しなければなりません。また、適用事業所以外の事業所に使用される高齢任意加入被保険者と任意単独被保険者の保険料は、原則どおり、事業主と被保険者が2分の1ずつ負担します。

4 保険料の納付の仕組み

健康保険と同様!

毎月の保険料は、**事業主が健康保険料とあわせて納付**します。納付期日は**翌月末日**で、事業主負担分と被保険者負担分の合計額を納めます。一連の流れは、健康保険とまったく同じです。

5 健康保険との違い

これまでみてきたように、保険料・標準報酬については、ほぼ健康保険と同じなのですが、大きく違う点があります。それは、標準報酬月額
の区分と標準賞与額の上限額です。その点を整理しておきましょう。

	健康保険	厚生年金保険
標準報酬月額	第1級 (58,000円) ~ 第50級 (1,390,000円)	第1級 (88,000円) ~ 第31級 (620,000円)
標準賞与額の上限	年度の累計額の上限は 573万円	標準賞与1回あたりの上限額は 150万円



健康保険では、給与の多い人からは保険料をたくさん徴収するって考えたんだ。
厚生年金保険では、年金額が高額にならないよう上限額を抑えているんだ。

保険給付の種類

★Section3はこんな話★



厚生年金保険の保険給付は国民年金と同様に、年をとったときにもらえる**老齢厚生年金**、障害が残ってしまったときにもらえる**障害厚生年金**、一家の生計の中心になっていた者が死亡した場合に遺族がもらえる**遺族厚生年金**があります。

国民年金にもあった外国人が帰国した際にもらえる脱退一時金の制度もあります。

1 保険給付の種類

国民年金との違いに注意しよう！

厚生年金保険の保険給付には、次のものがあります。

板書 保険給付の種類

- ① 老齢厚生年金
 - ② 障害厚生年金
 - ③ 障害手当金
 - ④ 遺族厚生年金
 - ⑤ 脱退一時金
- 本来の老齢厚生年金
特別支給の老齢厚生年金
- 国民年金にはなかったね！

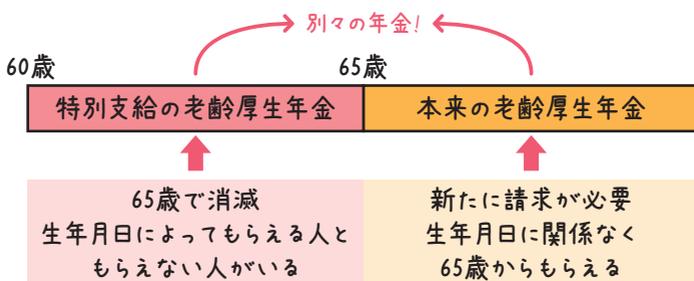
2

本来の老齢厚生年金と特別支給の老齢厚生年金とは？

老齢厚生年金には2種類ある！

老齢厚生年金には、原則65歳からもらえる老齢厚生年金（これを「**本来の老齢厚生年金**」といいます。）と、65歳未満の人がもらえる老齢厚生年金（これを「**特別支給の老齢厚生年金**」といいます。）の2種類があります。

この2つの年金は別々の年金で、支給要件も異なります。特別支給の老齢厚生年金は**65歳になると受給権は消滅**し、新たに本来の老齢厚生年金を受けることになります。本来の老齢厚生年金は**終身年金**で、**死亡したとき**にのみ受給権が消滅します。

板書 老齢厚生年金


本来の老齢厚生年金

★Section 4はこんな話★



Section 3でも述べたように、老齢厚生年金には2種類ありますが、まずは65歳からもらえる本来の老齢厚生年金についてみていくことにしましょう。

本来の老齢厚生年金は、
65歳から支給！

1 支給要件

本来の老齢厚生年金をもらうには？

本来の老齢厚生年金は、厚生年金保険の被保険者期間が**1月以上**ある人が、次の**1 2**のいずれにも該当したときにももらうことができます。

板書 本来の老齢厚生年金の支給要件

1 65歳以上であること

2 原則として、保険料納付済期間と保険料免除期間を合計した期間が10年以上あること

→ 保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が10年以上でも構いません！

知っ得!



老齢基礎年金との関係

保険料納付済期間、保険料免除期間および合算対象期間は、国民年金と同じです。老齢厚生年金は、原則として65歳から国民年金の老齢基礎年金に上乘せする形でもらえるものなので、老齢基礎年金の支給要件を満たすことが必要なのです。

2

本来の老齢厚生年金の額

標準報酬をベースに計算します!

厚生年金保険では、標準報酬の額によって納めた保険料が異なるため、保険給付の額を計算するときにも**標準報酬**をもとに計算していきます。

厚年

Sec 4

本来の老齢厚生年金

板書 本来の老齢厚生年金の額の計算式

賞与を入れないで1月あたりの平均を出す

$$\begin{aligned}
 & \left[\text{平成15年3月までの被保険者期間の平均標準報酬月額} \times \frac{7.125}{1000} \times \text{平成15年3月までの被保険者期間の月数} \right] \\
 & + \\
 & \left[\text{平成15年4月以後の被保険者期間の平均標準報酬月額} \times \frac{5.481}{1000} \times \text{平成15年4月以後の被保険者期間の月数} \right]
 \end{aligned}$$

賞与を入れて1月あたりの平均を出す 賞与を入れた分1月あたりの平均額が高くなるから率を下げる

別々に計算して最後に合算するんだね



知っ得!



率が異なるのはなぜ?

平成15年3月までは、月の報酬に基づいて年金額を計算していましたが、改正によって、平成15年4月から月の報酬だけでなく、賞与もあわせて年金額を計算することになったため、平成15年3月までと、平成15年4月から、計算方法が異なるのです。

3 加給年金額

年金につく扶養手当!

I 支給要件

加給年金額とは、**扶養手当**のことで、次の要件を満たす人には、**本来の老齢厚生年金の額に加給年金額が加算**されます。

板書 加給年金額の支給要件

1 厚生年金保険の被保険者期間が原則240月(20年)以上ある人

次の対象家族の生計を維持していること

2

①65歳未満の配偶者

②18歳の年度末までにある子または、20歳未満で障害等級1級または2級に該当する子

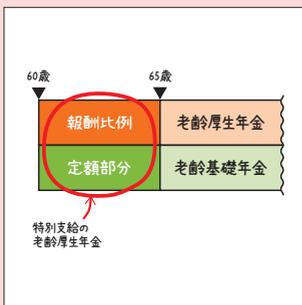
II 加給年金の額

加算対象者	加給年金額
配偶者	224,700円×改定率 [※]
1人目・2人目の子	1人につき224,700円×改定率 [※]
3人目以降の子	1人につき74,900円×改定率 [※]

※改定率は、国民年金と同じです。

特別支給の老齢厚生年金

★Section5はこんな話★



昭和60年改正前は、厚生年金保険の老齢年金の支給開始年齢は60歳とされていましたが、改正により、老齢基礎年金の支給開始年齢に合わせて、老齢厚生年金の支給開始年齢を65歳に引き上げることとされました。特別支給の老齢厚生年金は、支給開始年齢をスムーズに引き上げるために設けられた措置です。

特別支給の老齢厚生年金は、生年月日によって支給開始年齢やもらえる額が異なるばかりでなく、もらうことができない人も存在します。

1 特別支給の老齢厚生年金の仕組み 段階的に年金の支給開始年齢を引き上げる!

旧法では、**定額部分**（生活最低保障部分）と**報酬比例部分**をあわせた額の老齢年金を60歳から支給していました。それが、昭和60年改正により支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げることとなりましたが、突然引き上げてしまうと、国民に大きな不利益を与えることになってしまいます。そこで、暫定的な措置として、60歳から「**特別支給の老齢厚生年金**」を支給することにしました。その後、平成6年の改正により、定額部分の支給開始年齢を段階的に引き上げ、**報酬比例部分のみの特別支給の老齢厚生年金**に切り替えることとし、さらに、平成12年の改正により、今度は報酬比例部分の支給開始年齢を段階的に引き上げ、最終的に**特別支給の老齢厚生年金を廃止**することにしました。

板書 特別支給の老齢厚生年金のイメージ



2 支給要件

特別支給の老齢厚生年金をもらうには？

特別支給の老齢厚生年金をもらうことができるのは、次の1～3のすべてに該当する人です。

板書 特別支給の老齢厚生年金の支給要件

- 1 60歳以上であること
- 2 厚生年金保険の被保険者期間が1年以上あること
→ 本来の老齢厚生年金は、被保険者期間が1年以上。違いに注意！
- 3 原則として、保険料納付済期間と保険料免除期間を合計した期間が10年以上必要
→ 保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が10年以上でもOK。本来の老齢厚生年金と同じ！

ただし、**昭和36年4月2日以後生まれの人**（第1号厚生年金被保険者の女子については**昭和41年4月2日以後生まれの人**）は、支給開始年齢の引上げが完了しているため、特別支給の老齢厚生年金をもらうことはできません。

3 支給開始年齢

特別支給の老齢厚生年金はいつからもらえる？

特別支給の老齢厚生年金は、生年月日に応じて、次のように支給開始年齢が引き上げられていきます。

*女子は第1号厚生年金被保険者である女子
*第2号から第4号厚生年金被保険者である女子は、男子を参照

男子	～S16.4.1	60歳	報酬比例部分	65歳	老齢厚生年金
女子	～S21.4.1		定額部分		老齢基礎年金
男子	S16.4.2～S18.4.1		報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S21.4.2～S23.4.1		定額部分		老齢基礎年金
男子	S18.4.2～S20.4.1	61歳	報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S23.4.2～S25.4.1		定額部分		老齢基礎年金
男子	S20.4.2～S22.4.1	62歳	報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S25.4.2～S27.4.1		定額		老齢基礎年金
男子	S22.4.2～S24.4.1	63歳	報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S27.4.2～S29.4.1		定額		老齢基礎年金
男子	S24.4.2～S28.4.1	64歳	報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S29.4.2～S33.4.1				老齢基礎年金
男子	S28.4.2～S30.4.1	61歳	報酬比例部分	65歳	老齢厚生年金
女子	S33.4.2～S35.4.1				老齢基礎年金
男子	S30.4.2～S32.4.1	62歳	報酬比例部分		老齢厚生年金
女子	S35.4.2～S37.4.1				老齢基礎年金

男子 S32.4.2～S34.4.1
 女子 S37.4.2～S39.4.1

男子 S34.4.2～S36.4.1
 女子 S39.4.2～S41.4.1

男子 S36.4.2～
 女子 S41.4.2～

63歳

報酬	老齢厚生年金
	老齢基礎年金

64歳

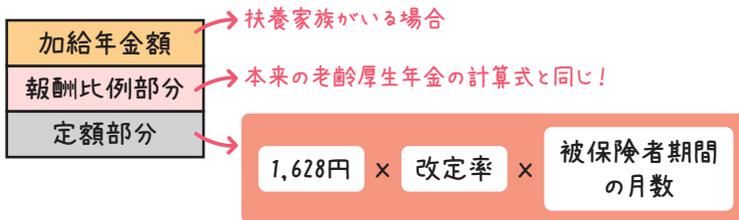
報酬	老齢厚生年金
	老齢基礎年金

	老齢厚生年金
	老齢基礎年金

4 特別支給の老齢厚生年金の額 生年月日に応じて額が異なります!

特別支給の老齢厚生年金の額は、次のとおりです。

板書 特別支給の老齢厚生年金の額



前ページの支給開始年齢の図でみたように、生年月日によって報酬比例部分+定額部分がもらえる人と、報酬比例部分のみもらえる人がいます。

そのため、年金額を計算するときは、報酬比例部分と定額部分を別々に計算することになります。

知っ得!



特別支給の老齢厚生年金の額の注意点

定額部分の計算では、標準報酬は使いません。そのため、在職中の給与に関係なく、厚生年金保険の加入期間が長い人ほど、定額部分の額は多くなります。

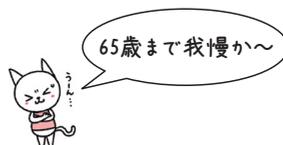
5 加給年金額

年金につく扶養手当!

加給年金額の支給要件と額は、**本来の老齢厚生年金と同じ**です。

ただし、報酬比例部分のみの老齢厚生年金には、加給年金額は加算されず、**定額部分がもらえる場合に加算が行われる**ことになります。

そのため、報酬比例部分のみの老齢厚生年金をもらう人は、本来の老齢厚生年金の支給が開始されたときから、加給年金額が加算されることになります。



障害厚生年金

★Section6はこんな話★



国民年金では、保険料の納付要件等を満たし、**障害等級1級または2級**に該当する障害の状態に該当する人に対して、**全国民共通の障害基礎年金**が支給されますが、**初診日に厚生年金保険の被保険者であった人には、障害基礎年金に上乗せする形で障害厚生年金**が支給されます。また、**障害等級が3級の人には障害厚生年金のみ**が支給されます。

3級があるのが
障害厚生年金の大きな特徴です！

1 支給要件

障害厚生年金をもらうには？

障害厚生年金をもらうためには、次の1 2 3のすべての要件を満たす必要があります。

板書 障害厚生年金の支給要件

1 被保険者要件

傷病に係る初診日において厚生年金保険の被保険者であること

*初診日の定義は国民年金と同じです。

2 障害要件

障害認定日において、障害等級1級 2級 または 3級 に該当すること

*障害認定日の定義は国民年金と同じです。

3 保険料納付要件

初診日の前日において、

初診日の属する月の前々月までの国民年金の被保険者期間のうち、
保険料納付済期間と保険料免除期間が
被保険者期間全体の3分の2以上を満たしていること

保険料納付要件の特例として、初診日の属する月の前々月までの
1年間について滞納がなければ保険料納付要件を満たすとした
特例も国民年金と同様にあり！

→ 保険料納付要件の考え方は国民年金と同じ！
もう1度国民年金で確認しておこう

2

障害厚生年金の額

障害の状態や配偶者がいるいないで額が異なります！

障害厚生年金の額は、障害等級に応じて次のように計算します。

障害等級	年金額
1級	本来の老齢厚生年金の額の計算式による額×1.25
2級・3級	本来の老齢厚生年金の額の計算式による額

知っ得!



2級と3級は同じ額ですか？

基本となる年金額は同じです。ただし、障害厚生年金の受給権者に生計を維持されている65歳未満の配偶者がいる場合、2級の年金には加給年金額が加算されますが、3級には加算がありません。

また、3級は国民年金の障害基礎年金が支給されないため、国民年金と厚生年金保険の合計額を比べると2級と3級では大きな差が出てきます。

1級	2級	3級
障害厚生年金	障害厚生年金	障害厚生年金
配偶者加給年金額	配偶者加給年金額	
+	+	
障害基礎年金	障害基礎年金	
子の加算	子の加算	

3

加給年金額

年金につく扶養手当！

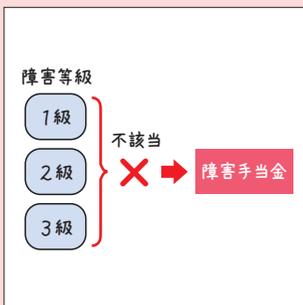
障害等級1級または2級の障害厚生年金には、その受給権者によって生計を維持されている**65歳未満の配偶者**がいる場合、加給年金額が加算されます。

加給年金の額は**224,700円×改定率**となります。

Section 7

障害手当金

★Section 7はこんな話★



障害手当金は、初診日において被保険者要件と保険料納付要件を満たしていたものの、障害が軽いため、障害厚生年金をもらうことができない人に支給するものです。初診日から5年以内に傷病が治っていることなど、障害厚生年金とは異なる支給要件があります。

障害手当金は、一時金です！

1 支給要件

障害手当金をもらうには？

「障害手当金」をもらうためには、次の1～4のすべてに該当することが必要です。

板書 障害手当金の支給要件

1 初診日において、厚生年金保険の被保険者であったこと

2 初診日から5年以内に傷病が治ったこと

↓
その症状が固定し治療の効果が期待できない状態を含む

3 傷病が治った日において、障害等級3級よりも軽い障害状態であること

4 障害厚生年金と同様の保険料納付要件を満たしていること

2 障害手当金の額

一時金でまとめてもらいます！

障害手当金の額は、障害等級2級の障害厚生年金の額の2年分です。
これを一時金として支給します。

遺族厚生年金

★Section 8はこんな話★



遺族厚生年金は、一家の生計の中心となっていた厚生年金保険の被保険者等が死亡した場合に、その遺族の生活を保障するために支給するものです。遺族基礎年金は、母子家庭や父子家庭に支給する子育て年金であるのに対し、遺族厚生年金は、残された遺族の生活を守るために支給する年金です。そのため、遺族厚生年金をもらうことができる遺族の範囲は、国民年金よりも広く、父母や祖父母さらには孫にまで広がります。

兄弟姉妹については、独立して世帯をもつという考えのもと、遺族の範囲には含まれません。

1 支給要件

遺族厚生年金をもらうには？

遺族厚生年金をもらうには、死亡した人の要件、遺族の要件の2つを満たす必要があります。

I 死亡した人の要件

遺族厚生年金の対象となる死亡した人については、**死亡日**において、次の**1**～**5**のいずれかに該当する必要があります。

【板書】遺族厚生年金の被保険者等要件

1 死亡日において、被保険者であること

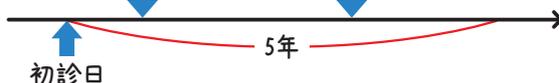
1 2 は保険料納付要件あり（国民年金と同様）

被保険者であった者が、被保険者の資格を喪失した後に、被保険者であった間に初診日がある傷病により死亡し、その死亡日が当該初診日から起算して5年を経過する日前であること

2

喪失（退職日の翌日）

死亡



いずれか

3 死亡日において、障害等級1級または2級の障害厚生年金の受給権者であること

4 死亡日において、老齢厚生年金を受けている人（保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が25年以上の場合に限る）であること

5 死亡日において、老齢厚生年金は受け取っていないが、保険料納付済期間と保険料免除期間と合算対象期間を合計した期間が25年以上あること

II 遺族の範囲

遺族厚生年金をもらうことができる遺族は、死亡した人によって生計を維持されていた次の家族です。



妻以外は、年齢要件等が必要になります。

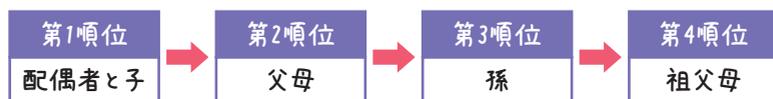
遺族		年齢・障害の要件
配偶者	妻	要件なし
	夫	55歳以上
父母・祖父母		55歳以上
子・孫		18歳の年度末までにある または 20歳未満で障害等級1級または2級に該当

かつ
 婚姻していない

Ⅲ 遺族の順位

配偶者と子は同順位ですが、両方がもらえるわけではなく、原則**配偶者が優先**されます。

板書 遺族の順位



2 遺族厚生年金の額

死亡した人の老齢厚生年金をベースに計算!

原則の遺族厚生年金の額は、次の計算式により算出します。

$$\text{死亡した人の老齢厚生年金の額を計算し算出した額} \times \frac{3}{4}$$

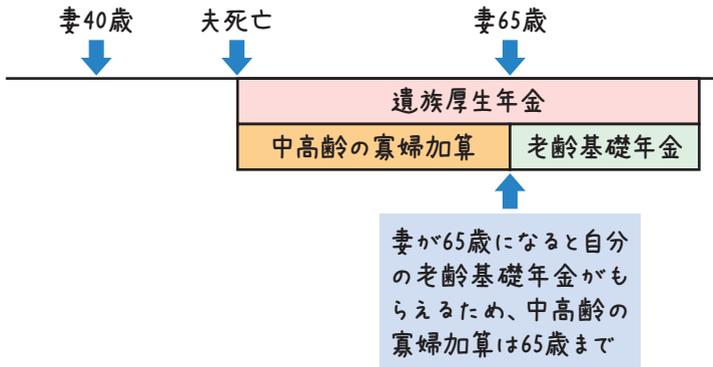
3

中高齢の寡婦加算

妻に支給する遺族厚生年金の加算！

夫の死亡当時、子どものない妻は、遺族基礎年金はもらえず、また、子どものいる妻で遺族基礎年金をもらっている人でも、子どもが高校を卒業し遺族基礎年金がもらえなくなってしまうと、もらえる年金は遺族厚生年金のみとなり、低額になります。

そこで、**中高齢の寡婦加算**を行うことにより、年金額が低額になることを防止しています。

板書 子どもがいない妻の場合の例

I 中高齢の寡婦加算の対象となる妻の要件

中高齢の寡婦加算の対象となるのは、**遺族厚生年金をもらっている妻**で、次のいずれかに該当するものです。

板書 中高齢の寡婦加算の対象となる妻の要件 

1 夫の死亡当時、40歳以上65歳未満

or

2 40歳に達した当時、遺族基礎年金をもらうことができる遺族の範囲にいる子と生計を同じくしていた者

II 中高齢の寡婦加算の加算期間

中高齢の寡婦加算の加算期間は、妻が**40歳**に達したときから（40歳以後に夫が死亡した場合はそのときから）**65歳に達するまでの期間**です。ただし、その妻が遺族基礎年金をもらうことができる間は、支給停止となります。



中高齢って40歳以上のことなんだ。まだ若いと思うけれど、昔はこの年齢だと働くことが難しかったんだね。

III 中高齢の寡婦加算の額

中高齢の寡婦加算の額は、次の計算式により算出します。

$$\text{遺族基礎年金の額} \times \frac{3}{4}$$

脱退一時金

★Section9はこんな話★



脱退一時金は、厚生年金保険の被保険者期間が短く、老齢厚生年金の受給資格期間を満たしていない外国人に対して、保険料の掛け捨てに配慮して支給するものです。

日本にいるときは請求できず、帰国後に請求することになります。

1 支給要件

脱退一時金をもらうには？

脱退一時金は、厚生年金保険の被保険者期間が**6月以上**ある外国人で、**老齢厚生年金の受給資格期間を満たしていないもの**に支給します。ただし、次の**1**～**3**のいずれかに該当するときは脱退一時金を請求することはできません。

板書 脱退一時金を請求することができない人 

- 1 日本に在住しているとき
- 2 障害厚生年金等の受給権を有していたことがあるとき
- 3 国民年金の被保険者の資格を喪失した日から2年を経過しているとき

2 脱退一時金の額

納めた保険料の一部が戻ってきます！

脱退一時金の額は、次の計算式により算出します。

$$\text{平均標準報酬額} \times \text{支給率}^*$$

※支給率は厚生年金保険の被保険者期間によって異なりますが、被保険者期間が長いほど支給率は高くなります。

離婚時の年金分割

★Section10はこんな話★



厚生年金保険では、夫婦が離婚した場合に、一定の要件のもとで、厚生年金を夫婦で分割することができる規定を置いています。年金分割の方法は、夫婦の合意のもとに分割する合意分割と、国民年金の第3号被保険者からの請求により分割する3号分割の方法があります。

分割の対象となる年金は報酬比例の部分に限られます。
定額部分や国民年金については分割の対象にはなりません！

離婚時に年金を分割する方法には「合意分割」と「3号分割」があります。概要は次のとおりです。

	合意分割	3号分割
分割の請求者	夫または妻	国民年金の第3号被保険者のみ
当事者の合意	必要	必要なし
分割の割合	2分の1が上限	2分の1

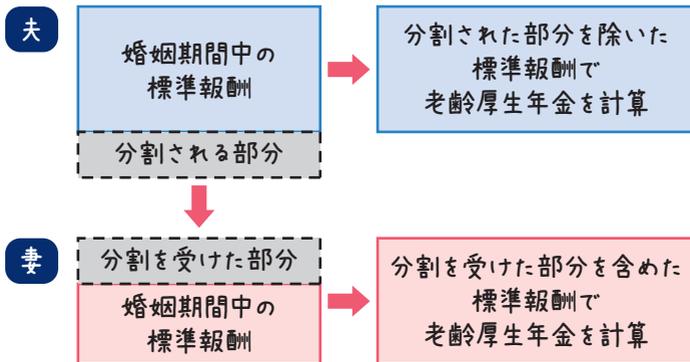
知っ得!

年金も財産のひとつ



離婚時の年金分割は離婚が成立した日から2年を経過したときは請求することはできません。これは民法の財産分与の請求権が2年であり、年金も財産のひとつと考えているからです。

板書 合意分割のイメージ



年金分割は年金額を直接的に分割するのではなく、標準報酬の記録を移し替えることによって分割します。そして、移し替え後の標準報酬をもとに老齢厚生年金の額を計算することになります。

CHAPTER 8 厚生年金保険法 過去問チェック！

問1 Section 1 4

巡回興行などの所在地が一定しない事業所に使用される者は、その者が引き続き6か月以上使用される場合であっても、厚生年金保険の被保険者とならない。(H25-1エ)

問2 Section 2 3

被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ厚生年金保険料の半額を負担するが、事業主は自らの負担すべき保険料額の負担の割合を増加することができる。(H25-7A)

問3 Section 4 3

老齢厚生年金に加算される加給年金額の対象となる子が3人いる場合は、対象となる子が1人のときに加算される加給年金額の3倍の額の加給年金額が加算される。

(H26-5B)

問4 Section 5 2

老齢厚生年金の受給資格要件を満たす65歳以上の者が老齢厚生年金を受給するためには、厚生年金保険の被保険者期間が1か月以上必要であり、同要件を満たす60歳以上65歳未満の者が特別支給の老齢厚生年金を受給するためには、当該被保険者期間が1年以上必要である。(H24-2D)

問5 Section 6 1

厚生年金保険の被保険者であった18歳の時に初診日がある傷病について、その障害認定日に障害等級3級の障害の状態にある場合には、その者は障害等級3級の障害厚生年金の受給権を取得することができる。(H26-3E)

問6 Section 7 1

障害手当金は初診日において被保険者であった者が保険料納付要件を満たしていても、当該初診日から起算して5年を経過する日までの間において傷病が治っていなければ支給されない。(H27-9D)

問7 Section 8 1

20歳未満の厚生年金保険の被保険者が死亡した場合、死亡した者によって生計を維持していた一定の遺族に遺族厚生年金が支給される。(H28-3ア)

問8 Section 9 1

老齢厚生年金の受給資格期間を満たしているが、受給開始年齢に達していないため、老齢厚生年金の支給を受けていない日本国籍を有しない者は、脱退一時金を請求することができる。(H26-4A)

解答

- 問1** ○ 所在地が一定しない事業所の場合、保険料の徴収が困難になります。そのため、使用される期間にかかわらず厚生年金保険の被保険者としません。
- 問2** × 保険料は、被保険者及び事業主がそれぞれ半額ずつ負担します。事業主は自らの負担すべき保険料額の負担の割合を増加することはできません。
- 問3** × 子の加給年金額は、1人目、2人目の子は、224,700円に改定率を乗じて得た額、3人目以降の子は74,900円に改定率を乗じて得た額になります。
- 問4** ○
- 問5** ○
- 問6** ○
- 問7** ○
- 問8** × 老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている人は、脱退一時金を請求できません。

入門講義編

CHAPTER 9

一般常識

社労士試験の一般常識とは？

★Section 1はこんな話★

一般常識

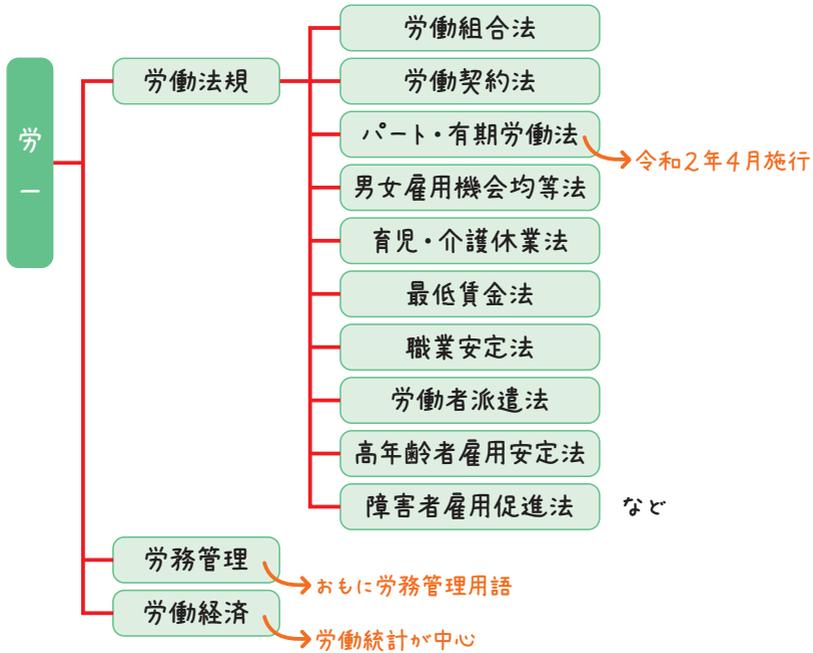
労務管理その
他の労働に関
する一般常識

社会保険に関
する一般常識

社労士試験の一般常識は「労務管理その他の労働に関する一般常識」と「社会保険に関する一般常識」に大別されます。この科目の特徴は法律以外の分野からも出題されるという点です。具体的には労働統計や、厚生労働白書さらには社会保険の沿革などです。出題範囲が広いのでポイントをおさえて学習することが大切です。

1 労務管理その他の労働に関する一般常識

「労務管理その他の労働に関する一般常識」は、おおむね次の内容から構成されています。

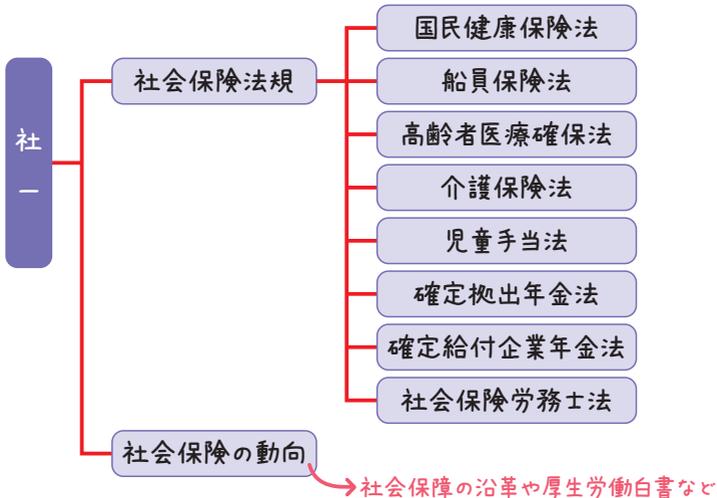


常識

Sec 1
社労士試験の一般常識とは？

2 社会保険に関する一般常識

「社会保険に関する一般常識」は、次の内容から構成されています。



3 一般常識の攻略法

一般常識は出題範囲が非常に広く、どこから手を付けたらよいのかわからない方も多いでしょう。そこでまず過去にどのような分野から出題されているかみてみましょう。

I 労務管理その他の労働に関する一般常識

【選択式出題実績】

平成	出題項目
26年	次世代育成支援対策推進法、雇用均等基本調査、毎月勤労統計調査
27年	中高年者縦断調査、雇用動向調査、仕事と介護の両立に関する企業アンケート、就業構造基本調査
28年	就労条件総合調査、労使関係総合調査、労働組合活動等に関する実態調査
29年	雇用対策法、能力開発基本調査、平成28年の外国人雇用状況
30年	次世代育成支援対策推進法、人口動態統計、社会・人口統計体系



法律と統計が中心だね。統計はいろいろな分野から出題されているね。でも、法律を理解していれば解ける統計問題も多いんだ。政府が取り組もうとしている政策に関連する統計が多いのも特徴だね。

【択一式 法律出題ランキング（過去10年）】

順位	法律	出題数
1	労働契約法	48
2	労働組合法	21
3	最低賃金法	7
4	職業能力開発促進法	4
5	男女雇用機会均等法	3
6	労働者派遣法	2
6	障害者雇用促進法	2



択一式は、法律以外にも労働統計や厚生労働白書・労働経済白書からも出題されるよ。特に就労条件総合調査はよく出る統計だから注意しておこう。

II 社会保険に関する一般常識

【選択式出題実績】

平成	出題項目
26年	児童手当制度、介護保険制度、協会けんぽの財政等（平成25年版厚生労働白書）
27年	社会保険労務士法1条、児童手当法1条、介護保険法1条、高齢者医療確保法2条（基本理念）
28年	社会保障制度の変遷（平成23年版厚生労働白書）、児童手当法、国民健康保険法
29年	国民健康保険法1条、介護保険法、児童手当法
30年	介護保険法、児童手当法、確定給付企業年金法



法律からの出題がほとんどだね。厚生労働白書からも出題されているけれど、法律を理解していれば解ける問題が多いんだよ。

【択一式 出題ランキング（過去10年）】

順位	主な項目	出題数
1	高齢者医療確保法	42
2	社会保険労務士法	41
3	介護保険法	39
4	国民健康保険法	23
4	社会保障制度・沿革	23
5	確定給付企業年金法	19
6	船員保険法	17
7	確定拠出年金法	16
8	不服審査機関等	11
9	児童手当法	6



法律からの出題が多いのが特徴だね。まずは法律の学習からスタートしよう。

出題実績からもわかるように法律、労働統計、白書などさまざまな分野から出題されています。その中でも毎年必ず出題されているのが、**法律の分野**です。まずは、法律の勉強から始めるのが効率的でしょう。その際、**出題頻度の高い法律**や**法改正が行われた法律**から優先的に学習していくのが重要です。法律をある程度学習できた後に白書、社会保障の沿革、さらには労務管理と学習し、最後に基本となる統計や出題頻度の高い統計をみていきましょう。労働統計は**最新の統計**が出る可能性がありますので、あまり早い時期に学習してしまうと、再度見直す必要がでてきますので、注意が必要です。

板書 一般常識の攻略法

その1

まずは法律から固めよう。出題頻度の高い法律や法改正のあった法律から優先的に！

その2

社会保障の沿革や労務管理は早い時期から学習しても大丈夫。基本書でしっかりとポイントをおさえよう。

その3

白書や統計は量が多いので効率的に学習しよう。たとえば、一般常識の参考書やTACの一般常識セミナーなどを活用して重要論点をおさえしていくのが効率的！

労務管理その他の労働に関する一般常識

1 労働法規

「労働法規」は、労務管理その他の労働に関する一般常識の中でも中心となるものです。本書では試験対策上、特に重要な労働法について、その概要とおさえなければならないポイントを確認しておきましょう。

I 労働組合法

労働組合法の目的を規定している1条を確認しておきましょう。また、「労働者」の定義や「労働協約」の規定も重要です。判例が出題されることもありますので、過去問で確認しておきましょう。

II 労働契約法

労働契約法は、平成21年より毎年出題されており、まんべんなく学習することが必要です。この法律は、**労働契約の原則**、**労働者への安全配慮義務**に加え、**就業規則の効力や懲戒・解雇**、**有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換**（一般に「有期労働契約の無期転換」といいます。）などについて規定しています。全体を通してしっかりと学習しておきましょう。

III 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法（正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といいます。）は、雇用の分野において**男女の均等な機会及び待遇の確保**を図るとともに、女性労働者の就業に関して**妊娠中や出産後の健康の確保**を図ることを目的としています。具体的に

は、性別を理由とする差別の禁止、結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止措置などを規定しています。女性の雇用促進は労働力人口の減少に伴ってますます重要になってきます。「育児・介護休業法」もあわせて学習しておくといよいでしょう。

Ⅳ 最低賃金法

最低賃金法では、最低賃金を時給によって定めており、使用者は、労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。また、最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があり、地域別最低賃金は都道府県ごとに定められています。この法律も基本的事項をしっかりと確認しておきましょう。

Ⅴ 労働者派遣法

労働者派遣法（正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」といいます。）では、派遣労働者の保護を図るための規定が置かれています。具体的には、派遣受入期間の制限（原則、事業所単位で3年、労働者個人単位で3年）や派遣元事業主（派遣会社）や派遣先事業主が講ずべき措置などについて規定しています。この法律は条文数が多いため、深入りせず基本的事項をおさえるようにしていきましょう。

Ⅵ 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法（正式名称は「障害者の雇用の促進等に関する法律」といいます。）は、障害者の雇用促進のため措置を通じて、障害者が職業生活において自立し、職業の安定を図ることを目的としています。

その施策として、事業主に対し障害者に対する差別の禁止や雇用の義務を課しています。雇用の義務については「法定雇用率」が平成30年4月1日に引き上げられ、民間企業の場合2.2%となりました。さらに

平成33（令和3）年4月までに0.1%引き上げられ2.3%になります。

板書 法定雇用率

$$1人 \div 0.022 \approx 45.5人$$



常時45.5人以上の労働者を使用する場合に、障害者の雇用義務が生ずることになります。

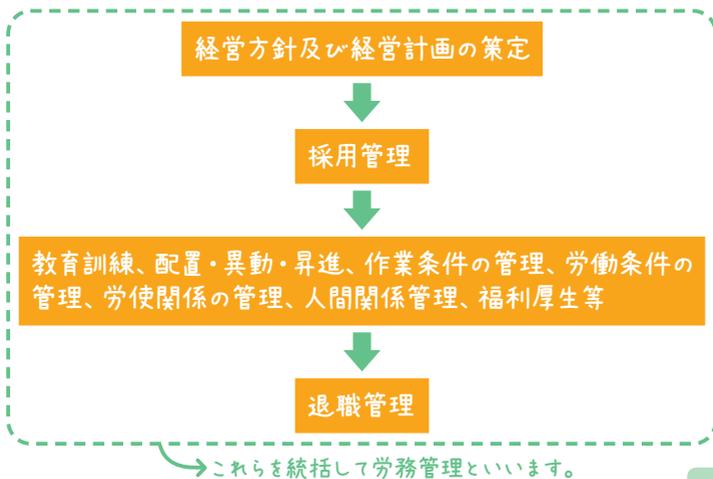
Ⅶ 労働施策総合推進法

労働施策総合推進法（正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」といいます。）は、働き方改革の総合的かつ継続的な推進を目的に、従来の「雇用対策法」から法律名を改称したものです。具体的には、必ずしも雇用契約によらない働き方も含めた「多様な労働参加」を可能とすることや、「職業生活の充実」「労働生産性の向上」といった「働き方改革」の主要施策を盛り込みながら、より広く「労働施策」全般にわたり、**総合的な施策を継続的に**展開していくことを目指しています。

2 労務管理

「労務管理」とは、経営者が従業員の職務能力を長期にわたって維持し向上させる一連の施策のことです。

板書 労務管理とは



本書では労務管理の中でも重要なものについて確認しておきましょう。

I 職務・人事情報

企業にはさまざまな職務がありますが、その職務について課せられている仕事内容を洗い出し、その職務に要求される知識や能力、負荷等を明らかにすることを「**職務分析**」といいます。そして職務分析によって得られた情報に基づき職務の相対的価値を評価し、ランク付けをすることを「**職務評価**」といいます。

また、人事情報として、従業員の職務能力、勤務態度、勤務成績等を上司が客観的に評定する制度を「**人事考課**」や「**査定**」といいます。人事考課の目的として、昇給、賞与査定、教育訓練、人事異動等に活用されることがあります。

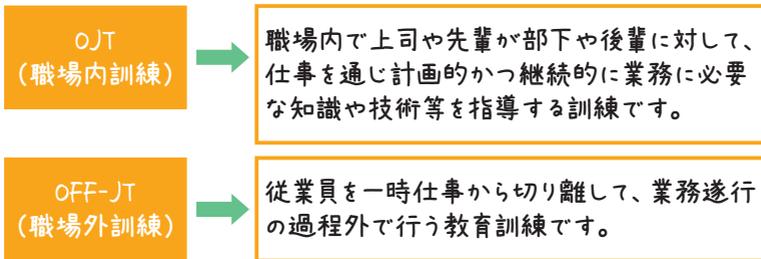
II 資格制度

従業員に一定の資格（序列）を与えて、昇進、昇格、賃金決定等の基準とする制度を「資格制度」といいます。勤務年数や年齢を資格として決定するものを「**属人資格**」といい、職務遂行能力の程度によって決定するものを「**職能資格**」といいます。

III 教育訓練

企業が従業員に対して実施する教育訓練として「**OJT**」と「**OFF-JT**」があります。

板書 OJTとOFF-JT



IV 賃金体系管理

賃金体系の中心となるのは「**基本給**」です。基本給は**個人的要素**（学歴、年齢、勤続年数等）と**職務遂行能力**、**職務の相対的価値**の3つの要素により決定されます。個人的要素が強ければ「**属人給**」、職務遂行能力によって決定されれば「**職能給**」、また、職務の相対的価値により決定されれば「**職務給**」となります。



同一労働・同一賃金の観点から、職務給が注目されています。注意しておきましょう。

V 退職管理

定年後も引き続き従業員を雇用する制度を「**継続雇用制度**」といい、この制度には「**再雇用制度**」と「**勤務延長制度**」があります。

板書 退職管理

再雇用制度



定年年齢に到達した時点で退職金等も支払われて従前の雇用管理は終了し、再びその者を雇用する制度です。

勤務延長制度



定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した時点ですぐに退職させることなく、引き続き雇用する制度です。

常識

Sec.2
労務管理その他の労働に関する一般常識

3 労働経済

社労士試験ではさまざまな労働統計が出題されますが、まずは出題頻度の高い統計や基本書に載っている基本的な統計から学習していきましょう。

板書 おさえておきたい統計 

労働力調査

就労条件総合調査

毎月勤労統計調査

労働組合基礎調査

雇用均等基本調査 など

過去に出題されている統計も確認しておきましょう。

社会保険に関する一般常識

この科目は法律からの出題が多いため、まずは社会保険法規をしっかり学習していきましょう。社会保険法規は、「労務管理その他の労働に関する一般常識」の法律や統計に比べて比較的基本的な問題が多いのが特徴です。したがって、「労務管理その他の労働に関する一般常識」より「社会保険に関する一般常識」を優先して学習をスタートするのが効率的かもしれません。

1 社会保険法規

I 国民健康保険法

国民健康保険は**自営業者**や**農業者**などが加入する医療保険制度です。運営（「保険者」といいます。）は**都道府県等が行う国民健康保険**と、同種の事業や業務に従事する者で組織する**国民健康保険組合**があります。国民健康保険の保険者は、平成30年4月1日より大きく変わりました。これまでは市町村が保険者となり運営していた「市町村国民健康保険」でしたが、都道府県も市町村とともに国民健康保険を実施することが義務付けられ、「**都道府県等国民健康保険**」となりました。

II 船員保険法

船員保険は、船員が加入する保険で、この保険制度から健康保険とほぼ同様の保険給付を受けることができます。さらに、**労災保険の上乗せ給付**や**行方不明手当金**など船員保険独自の保険給付も行っています。



船員は健康保険には加入しないよ。健康保険法の適用除外を確認しよう。

Ⅲ 高齢者医療確保法

高齢者医療確保法（正式名称は「高齢者の医療の確保に関する法律」といいます。）は、後期高齢者のための**独立した医療保険制度**（「後期高齢者医療制度」といいます。）について規定しており、原則**75歳以上**の人は、後期高齢者医療制度から医療を受けることになります。

この法律では、高齢者を**前期高齢者（65歳以上75歳未満）**と**後期高齢者（原則75歳以上）**に区分しています。前期高齢者についてはこの年齢の加入者が少ない保険者（協会けんぽや健康保険組合、共済組合など）から**拠出金**を徴収し、逆にこの年齢の加入者が多い都道府県等国民健康保険に**交付金**を交付することによって、保険者間の**財政の不均衡を調整**しています。

Ⅳ 介護保険法

介護保険法では、要介護状態や要支援状態になった場合に**介護給付**や**予防給付**（「訪問介護」など）を支給することを規定しています。

介護保険の被保険者は、**第1号被保険者**（市町村に住所を有する65歳以上の者）と**第2号被保険者**（市町村に住所を有する**40歳以上65歳未満**の医療保険加入者）に分かれ、介護給付等を受ける際には、**市町村の認定**を受けなければなりません。

Ⅴ 児童手当法

児童手当法では、**児童を監護し生計を同じくしている父母等**に対して児童手当を支給することを規定しています。

児童手当は月を単位として支給し、**毎年2月、6月、10月の3回**に分けて**4か月分**をまとめて支給しています。

児童の年齢	1人あたりの月額（原則）
3歳未満	15,000円
3歳以上小学校修了前	10,000円（当該子が第3子以降の場合は15,000円）
小学校修了後中学校修了前	10,000円

Ⅵ 確定拠出年金法

確定拠出年金法は、少子高齢化の進展や高齢者の生活の多様化などを考慮して、国民年金や厚生年金保険の給付に上乗せすることにより、高齢期の所得を確保し、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しています。

確定拠出年金制度には、個人で加入する「**個人型**」と企業が実施し従業員が加入する「**企業型**」の2種類があります。個人型は**自営業者など国民年金の第1号被保険者**だけでなく、**公務員**や**専業主婦**なども加入することができます。この年金は、納めた掛金をもとに自分で金融商品を選び運用する**自己責任の年金**です。したがって、納めた掛金と同じでも運用方法によって高齢期に受け取る年金額に差が出てきます。



「個人型」の愛称は「iDeCo（イデコ）」といいます。

Ⅶ 確定給付企業年金法

確定給付企業年金法は、少子高齢化の進展や産業構造の変化などを考慮して、事業主が従業員と給付の内容を約束し、高齢期に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ことを規定しています。確定給付企業年金は、厚生年金保険の給付に上乗せすることにより、高齢期の所得を確保し、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しています。



確定拠出年金も確定給付企業年金も、国民の高齢期における所得を確保することを支援し、国民年金や厚生年金保険の給付とあわせることにより、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しているんだね。

確定給付企業年金は、厚生年金保険の適用事業所の事業主が実施するもので、「**規約型**」と「**基金型**」があります。この年金は、事業主が従

業員と給付の内容を約束し、高齢期に従業員がその内容に基づいた給付を受けることができようにするもので、「**受給権の保護**」を目的として一定のルールを規定しています。

VIII 社会保険労務士法

社会保険労務士法は、社労士の職責や業務、資格や登録の方法について規定しています。また、**社労士としての義務**や**懲戒処分**、**社労士法人**についても規定しており、試験対策としてだけでなく、社労士となった後も関わってくる重要な法律です。

2 社会保険の動向

本試験では、社会保険法規以外にも**社会保障の沿革**や、**厚生労働白書**などからも出題されます。また、社会保障審議会で議論されているテーマに係る問題が出題されることがあります。

日頃から新聞等に目を通すことも大切ですが、効率的に学習するために、一般常識対策用の書籍やTACの一般常識セミナー等を受講し、ポイントを絞って学習することをお勧めします。

CHAPTER 9 一般常識 過去問チェック！

問1 Section 2 1

労働契約法によれば、使用者は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、安全配慮義務を負う。(H30-3イ)

問2 Section 2 1

最低賃金法第3条は、最低賃金額は、時間又は日によって定めるものとしている。
(H29-2ア)

問3 Section 2 3

「平成27年就労条件総合調査（厚生労働省）」によれば、フレックスタイム制を採用している企業割合は、3割を超えている。(H28-4C)

問4 Section 3 1

国民健康保険を行うことができるものは、市町村及び特別区のみである。(H25-7A)

問5 Section 3 1

介護保険法によれば、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の区域内に住所を有する65歳以上の者を第1号被保険者という。(H24-7A)

問6 Section 3 1

確定拠出年金法は、平成13年6月に制定され、同年10月から施行されたが、同法に基づき、個人型年金と企業型年金の2タイプが導入された。(H24-8C)

解答

- 問1** ○ 労働契約法5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と、使用者の安全配慮義務を定めています。
- 問2** × 最低賃金額は、「時間」によって定めるものとされています。
- 問3** × 最新の「就労条件総合調査（平成30年）」によれば、フレックスタイム制の採用割合は5.6%で、3割を超えていません。
- 問4** × 国民健康保険は、都道府県が市町村（特別区含む）とともに行う国民健康保険と国民健康保険組合が行う国民健康保険があります。
- 問5** ○
- 問6** ○

索引

あ行

安全委員会	63
安全衛生推進者	61
安全衛生責任者	63
安全管理者	60
育児休業給付金	126
育児時間	47
以上	33
移送費	174
遺族(補償)一時金	95
遺族(補償)給付	92
遺族(補償)年金	92
遺族(補償)年金前払一時金	95
遺族基礎年金	199
遺族厚生年金	233
1年単位の变形労働時間制	27
一部負担金	85,169
1箇月単位の变形労働時間制	26
1週間単位の非定型的变形労働時間制	28
一般教育訓練の給付金	122
一般健康診断	69
一般の被保険者	157
一般被保険者	112
一般法	(42)
一般保険料	136
一般保険料率	136
移転費	119
印紙保険料	136
打切補償	15
衛生委員会	63
衛生管理者	60

衛生推進者	61
延納	142
OJT	256
OFF-JT	256

か行

解雇制限期間	14
介護(補償)給付	98
介護休業給付金	127
介護保険法	260
解雇予告	16
解雇予告手当	17
概算保険料	139
加給年金額	222,227,230
確定給付企業年金法	261
確定拠出年金法	261
確定精算	145
確定保険料	139
家族移送費	174
家族出産育児一時金	178
家族訪問看護療養費	173
家族埋葬料	176
家族療養費	172
合算対象期間	192
寡婦年金	203
患者申出療養	171
企画業務型裁量労働制	30
寄宿手当	115
技能習得手当	115
基本手当	112
休業(補償)給付	85
休業手当	24
休憩時間	32
休憩の与え方	33
休日	33
求職活動関係役務利用費	120

求職活動支援費	120
求職者給付	111
給付基礎日額	85
給付制限	114
教育訓練	256
教育訓練給付	121
教育訓練給付金	122
教育訓練支援給付金	123
強行法規	11
強制加入被保険者	186
強制適用事業所	155,210
業務起因性	80
業務災害	80
業務上の疾病	81
業務遂行性	80
継続事業	134
契約期間の上限	12
契約期間の特例	12
健康診断の種類	68
健康診断を実施した後の措置	69
健康保険組合	155
現物給付	21
憲法	(40)
コアタイム	29
広域求職活動費	120
合意分割	240
高額介護合算療養費	173
高額療養費	173
後期高齢者医療の被保険者	159
高齢求職者給付金	115
高齢雇用継続基本給付金	125
高齢再就職給付金	125
高齢被保険者	115
高齢者医療確保法	260
高齢任意加入被保険者	213

通達	・(43)
定額部分	・223
適用事業	・77,108
適用除外	・157,214
統括安全衛生責任者	・62
当然被保険者	・212
特殊健康診断	・69
特定一般教育訓練の給付金	・122
特定機械等	・65
特別加入	・79
特別加入保険料	・136
特別支給金	・102
特別支給の老齢厚生年金	・219,223
特別法	・(42)
特例一時金	・116
特例給付	・116
特例退職被保険者	・157

な行

二事業	・106
二次健康診断等給付	・100
入院時食事療養費	・170
入院時生活療養費	・170
任意加入被保険者	・187
任意継続被保険者	・157
任意単独被保険者	・212
任意適用事業所	・155,211
妊娠婦の定義	・47
年次有給休暇	・40
年少者の定義	・43
年度更新	・140

は行

判例	・(43)
被災労働者等援護事業	・102
非常災害の場合	・36

非常時払	・23
被扶養者	・159
被保険者	・109,157,212
被保険者の種別	・214
日雇特例被保険者	・157
日雇労働求職者給付金	・116
日雇労働被保険者	・109
評価療養	・171
標準賞与額	・164,215
標準報酬月額	・164,215
付加年金	・203
付加保険料	・188
附則	・(42)
普通給付	・116
フレキシブルタイム	・29
フレックスタイム制	・28
平均賃金	・15
変形労働時間制	・26
報酬	・162
報酬比例部分	・223
法定雇用率	・254
法定労働時間	・25
訪問看護ステーション	・173
訪問看護療養費	・173
法律	・(41)
保険外併用療養費	・170
保険関係の消滅	・134
保険関係の成立	・133
保険料納付済期間	・192
保険料の免除	・166
保険料の免除制度	・189
保険料免除期間	・192
本則	・(42)
本来の老齢厚生年金	・219,220

ま行

埋葬費	・175
-----	------

埋葬料	・175
みなし労働時間制	・29
命令	・(41)
元方安全衛生管理者	・63

や行

有期事業	・134
42条の機械等	・65

ら行

離職	・107
離職理由による給付制限	・114
療養(補償)給付	・84
療養の給付	・84,169
療養の費用の支給	・85
療養費	・172
労災保険のメリット制	・146
労災保険率	・137
労使委員会	・31
労使協定	・22
労使協定を結び労働基準監督署長に届け出た場合	・36
労働協約	・21
労働組合法	・252
労働経済	・257
労働契約	・11
労働契約法	・252
労働時間の定義	・25
労働者	・9,58,78
労働者派遣法	・253
労働条件	・8
労働条件の決定	・11
労働条件の明示	・13
労働保険事務組合	・148
労働保険料	・135
労務管理	・254

老齡基礎年金……………192

わ行

割増賃金……………38

2020年度版

みんなが欲しかった! 社労士合格へのはじめの一步

発行日 2019年8月8日

初版発行

著者 貫場恵子

発行者 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2019

管理コード 08410P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。