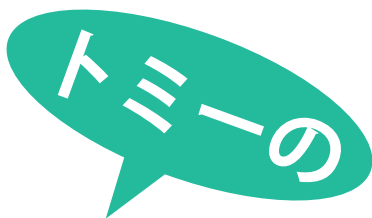


富田 朗 著



社労士 合格ゼミ 2025

徴収法
労働一般

トミーの社労士合格ゼミテキスト Vol.3



－ はじめに －

このテキストについて

こんにちは。

トミーこと、【トミーの社労士合格ゼミ】の富田 朗です。

このテキストは、トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座（【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】と【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】）で使用するテキストです。

私の長年の受験指導のノウハウを詰め込んだ、**合格のためのテキスト**になっています。

※このテキストは、私が監修している『うかる！社労士 テキスト&問題集（日本経済新聞出版）』のテキスト部分をすべて含んでいるので、『うかる！社労士 テキスト&問題集』の PDF 版としてもご利用いただけます。

【トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 について】

トミーの社労士 合格ゼミ ZOOM 講座には、

1. 各法令等の骨格や主だった規定をわかりやすく解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
2. 各法令等の詳細な内容をたっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
3. 試験直前期に法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の3種類の講座があります。

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座を受講すれば、合格に必要な知識をより確かに身につけることができます！

ZOOM 講座の詳しい内容は、下記の Web サイトにてご確認ください。また、ご質問等は、サイト内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

<https://www.ukaru-sr.com/>

◆『トミーの社労士合格ゼミ シリーズ』の無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目次

Part5

徴収法

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| ガイダンス | 7 |
| Chapter1 総則 | 9 |
| 1 趣旨（法1条） | 3 適用事業 |
| 2 賃金（法2条2項・3項） | 4 事務の所轄・権限の委任 |
| Chapter2 保険関係の成立及び消滅 | 16 |
| 1 保険関係の成立 | 2 保険関係の消滅（法5条） |
| Chapter3 保険関係の一括 | 23 |
| 1 有期事業の一括（法7条） | 3 継続事業の一括（法9条） |
| 2 請負事業の一括（法8条） | |
| Chapter4 労働保険料 | 32 |
| 1 一般保険料の額（法11条） | 4 特別加入保険料（法13条、14条、14条の2） |
| 2 労災保険率 | |
| 3 雇用保険率 | |
| Chapter5 労働保険料の申告・納付 | 45 |
| 1 概算保険料 | 3 確定保険料 |
| 2 概算保険料の延納（法18条） | 4 保険料の申告納付先ほか |
| Chapter6 メリット制 | 69 |
| 1 継続事業（一括有期事業を含む）のメリット制（法12条3項） | 2 特例メリット制（法12条の2） |
| | 3 有期事業のメリット制（法20条） |
| Chapter7 印紙保険料 | 80 |
| 1 印紙保険料の額（法22条1項） | 4 印紙保険料納付状況の報告等 |
| 2 印紙保険料の納付（法23条） | 5 印紙保険料の認定決定（法25条ほか） |
| 3 雇用保険印紙 | |

Chapter 8 徴収金・督促及び滞納処分等 87

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1 追徴金（法 21 条、25 条） | 4 延滞金（法 28 条） |
| 2 特例納付保険料（法 26 条） | 5 先取特権の順位（法 29 条） |
| 3 督促及び滞納処分（法 27 条） | 6 賃金からの控除（法 32 条） |

Chapter 9 労働保険事務組合 97

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1 労働保険事務組合 | 4 事務組合の責任等（法 35 条） |
| 2 委託事業主・委託事務 | 5 帳簿の備付け（法 36 条、則 68 条、72 条） |
| 3 労働保険事務組合に対する通知等（法 34 条） | 6 労働保険事務組合に対する報奨金 |

Chapter 10 雑則等 107

- | | |
|-------|-------|
| 1 雑 則 | 2 罰 則 |
|-------|-------|

Part6

労働一般

ガイダンス 111

Chapter 1 雇用に関する法令 113

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1 職業安定法 | 5 労働契約法 |
| 2 労働者派遣法 | 6 労働施策総合推進法 |
| 3 高年齢者雇用安定法 | 7 労働時間等設定改善法 |
| 4 障害者雇用促進法 | 8 個別労働関係紛争解決促進法 |

Chapter 2 社会保険労務士法 177

- | |
|------------|
| 1 社会保険労務士法 |
|------------|

Chapter 3 女性、育児・介護休業に関する法令 194

- | | |
|------------------|----------------|
| 1 男女雇用機会均等法 | 4 次世代育成支援対策推進法 |
| 2 育児介護休業法 | 5 女性活躍推進法 |
| 3 パートタイム・有期雇用労働法 | |

Chapter 4 賃金に関する法令 247

- | | |
|---------|-------------------|
| 1 最低賃金法 | 2 賃金の支払の確保等に関する法律 |
|---------|-------------------|

1 労働組合法

2 労働関係調整法

【必勝！わかる！勉強法】（ガイダンス）は、この第3回には収載していません。どうぞ、第1回をご覧ください。

それでは始めましょう！
まずは徴収法です。労働者災害補償保険と雇用保険（＝労働保険）の保険料の額や徴収方法、ペナルティなどを規定している法律です。



Part5

徴収法

| | |
|-----------|---------------|
| ガイダンス | ガイダンス |
| Chapter1 | 総則 |
| Chapter2 | 保険関係の成立及び消滅 |
| Chapter3 | 保険関係の一括 |
| Chapter4 | 労働保険料 |
| Chapter5 | 労働保険料の申告・納付 |
| Chapter6 | メリット制 |
| Chapter7 | 印紙保険料 |
| Chapter8 | 徴収金・督促及び滞納処分等 |
| Chapter9 | 労働保険事務組合 |
| Chapter10 | 雑則等 |

徴収法 ガイダンス

徴収法の概要、点数配分や出題傾向などをまとめました。徴収法の学習に入る前に、概要と出題傾向等を押さえておいてください。

1 徴収法ってどんな法律？

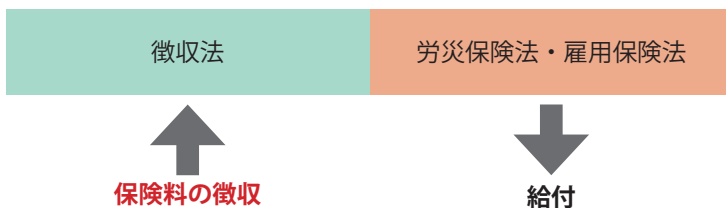
1. 点数配分

点数配分をまとめました。徴収法は、択一式 6 問として出題されます。

| | 択一式 | 選択式 |
|-------|-------|-----|
| 労災保険法 | (7 問) | 1 問 |
| 雇用保険法 | (7 問) | 1 問 |
| 徴収法 | (6 問) | — |

2. 徴収法の概要

労働保険（労災保険と雇用保険）の保険料を徴収するための手続等を定めた法律です。昭和 47 年に、労災保険と雇用保険の保険料を、一元的に（同時に）処理することを主眼として施行されました。労災保険・雇用保険の両保険と一体になって、労働保険制度を形成しています。



2 出題傾向等

最もよく出題されているのは、「労働保険料」と「労働保険料の申告・納付」をあわせた労働保険料に関する事項です。

前頁に記したように、徴収法自体が労働保険の保険料を徴収するための手続等を定めた法律なので、当たり前といえば当たり前ですが、これら2つの分野をあわせてで3割強～4割ぐらいの出題率になっています（⇒全6問中、2問分強ぐらいの肢は、この労働保険料関連から出題されていることとなります）。

その他の分野のものは、数年の期間で見ると、あまり偏りなく出題されています。

これらを考慮すると、「労働保険料」と、「労働保険料の申告・納付」を中心に、**あまり偏らずに勉強する**、というのが徴収法の対応策になります。

なお、徴収法の問題は、条文ベースの素直な問題が多いので得点しやすい科目です。この『**トミーの社労士合格ゼミ**』や、『**うかる!社労士 テキスト&問題集**』の内容を勉強しておけば、**しっかり得点することができます!**

※徴収法については、選択式試験での出題はされていません。



徴収法は、保険料の徴収方法・期日等の手続を定めた手続きの法律です。期日、納付先や納付金額の算定方法などが規定されています。決して難しくはありません。数字などを押さえて得意科目にしましょう!

Chapter1

総則

他の法律と同様に、全体像に関する Chapter です。「賃金」、「適用事業」を中心に押さえます。特に「適用事業」については3種類の分類の仕方があり、徴収法の規定の多くが、この3種類の分類のいずれかにより分類されています。

ここで分類の仕方をしっかりと押さえておくと、徴収法の規定を理解しやすくなります。

この Chapter の構成

- | | |
|------|---------------|
| 1 趣旨 | 3 適用事業 |
| 2 賃金 | 4 事務の所轄・権限の委任 |

1 趣旨（法1条）

条文

この法律は、労働保険の事業の**効率的な運営**を図るため、労働保険の保険関係の成立及び消滅、労働保険料の納付の手續、労働保険事務組合等に関し必要な事項を定めるものとする。 **2 択**



制度趣旨

徴収法は、労働保険の適用と保険料の徴収事務を効率的に行うことを目的に、労災保険と雇用保険を一元的に処理するために作られた法律です。

PLUS

労働保険とは、労働者災害補償保険と雇用保険の総称です。

2 賃金（法2条2項・3項）

24 択

徴収法において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、**労働の対償**として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のものでも支払われるものであって、厚生労働省令で定める範囲外のものを除きます）をいいます。

賃金となるもの

- ① 基本給、固定給等基本賃金、賞与 ② 超過勤務手当、深夜手当、休日手当
- ③ 有給休暇に対して支払われる給与、法定外有給休暇の買上げ
- ④ 家族手当、勤務地手当、物価手当、住宅手当、単身赴任手当
- ⑤ 通勤手当、通勤定期券 ⑥ 日直・宿直料
- ⑦ 所得税、社会保険料の労働者負担分を事業主が負担したもの **26 択**
- ⑧ 労働基準法 26 条による**休業手当** **24 択**
- ⑨ 業務外の疾病等による休業中に労働協約等の定めにより支給される手当

賃金とならないもの

- ① **休業補償費** **26 択**
- ② 退職金（就業規則、労働協約等に定めのあるとないを問わず） **24 択**
- ③ 結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金 **26 択**
- ④ 解雇予告手当（労働基準法 20 条の規定に基づくもの） **24 択**
- ⑤ 出張旅費、宿泊費等 ⑥ 会社が全額負担する生命保険の掛金 **29 択**
- ⑦ 健康保険法に規定する傷病手当金
- ⑧ 財産形成貯蓄のため事業主が負担する奨励金等 ⑨ チップ
- ⑩ 住宅の貸与、作業衣の貸与 **29 択**

【現物給与について】

通貨以外のもので支払われる賃金の範囲は、食事、被服及び住居の利益のほか、**所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長**が定めます。また、通貨以外のもので支払われるものの評価に関し必要な事項は、**厚生労働大臣**が定めます。

14・19・1・5 択

POINT

臨時に支払われる賃金及び3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金も徴収法上、賃金となります。 13・17 択

PLUS

休業補償は、平均賃金の100分の60を超えても、それらすべてが賃金とはなりません。 26 択

POINT

労働協約等で支給することを定めた退職金、結婚祝金、災害見舞金等は、労働基準法上は賃金となりますが、**徴収法上は賃金とはなりません。** 4 択

PLUS

いわゆる前払退職金（労働者の在職中に、退職金相当額の全部又は一部を給与や賞与に上乗せするなどして前払いされるもの）は、賃金となります。 29 択

POINT

チップは、奉仕料の配分として事業主から受ければ賃金となります。 30 択

過去問

業務上着用することを条件に支給される作業衣は賃金には含まれない。また、現物支給に代えて被服費相当額が、現金で支給されているときも同様である。 →○ 7 択

3 適用事業

1. 事業

(1) 事業

経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、事務所のように、1つの経営組織として独立性を持った経営体をいいます。

(2) 事業主

事業についての法律上の権利義務の主体となるもののことをいい、個人事業では自然人（代表者等）が、法人（会社等）では法人自体が事業主となります。

2. 事業の分類

適用事業には、次の3つの分類の仕方があります。

(1) 強制適用事業と暫定任意適用事業

労働者災害補償保険法、雇用保険法それぞれに規定する事業の分類です。

| | |
|----------|---|
| 強制適用事業 | 要件に該当すれば、 法律上当然に 保険関係が成立する事業です。 |
| 暫定任意適用事業 | 事業主が 申請し、厚生労働大臣の認可 があったときに保険関係が成立する事業です。 |

PLUS

「事業」が保険関係を成立させる単位になります。

暫定任意適用事業の範囲は、それぞれ労災保険法と雇用保険法に規定されています！



(2) 一元適用事業と二元適用事業



制度趣旨

労災保険と雇用保険を一元的に（一緒に）扱う事業を一元適用事業といいます。この「一元的に扱う」というのが、徴収法の基本の扱い方であり、大部分の事業はこの扱いをします。

ただし、保険料の徴収を一括してしまうと、かえって徴収事務が複雑になってしまう事業等もあります。そこで、例外的に労災保険と雇用保険を別個に取り扱うことにしたのが、二元適用事業です。

| | |
|--------|---|
| 一元適用事業 | 労災保険と雇用保険に係る保険関係を一の労働保険関係として、保険関係の適用と保険料の徴収事務を一元的に取り扱う事業です。 |
| 二元適用事業 | 労災保険に係る保険関係及び雇用保険に係る保険関係ごとに別個の事業とみなして、保険関係の適用と保険料の徴収事務を二元的に（別々に）取り扱う事業です。 【二元適用事業】（法 39 条 1 項、則 70 条） 12・13・19・21・26・6 択 ① 都道府県及び市町村 の行う事業 ② 都道府県に準ずるもの及び市町村に準ずるもの の行う事業 ③ 港湾労働法に基づき 港湾運送 の行為を行う事業 ④ 農林、畜産、養蚕、水産 の事業（船員が雇用される事業を除きます） ⑤ 建設 の事業 ⇒ ①～⑤は限定列举！よく問われます！！ |

POINT

都道府県・市町村等の行う事業については労災保険・雇用保険の適用に違いがあるので、一元的に処理するのは無理です。よって二元適用事業とします。国の行う事業については、労災保険の保険関係が成立する余地がないため、あえて二元適用事業とはされていません。 **12・24・26 択**

(3) 有期事業と継続事業 16 択

| | |
|------|--|
| 有期事業 | 事業の期間が予定される事業をいいます。徴収法では、次の2つの事業を有期事業として扱います。 ① 建設 の事業 → ビル工事、ダム工事、道路工事等 ② 立木の伐採 の事業 |
| 継続事業 | 有期事業以外の事業をいいます。事業の期間が予定されていない事業です。 → 一般の事務所、工場、商店等 |

POINT

有期事業は、二元適用事業となります（前記の二元適用事業の④⑤に該当します）。このうち、有期事業として取り扱うのは、労災保険に係る保険関係のみになります。雇用保険に関しては、有期事業として扱いません。

4 事務の所轄・権限の委任

1. 事務の所轄・指揮監督（則1条、2条）

- ① 労働保険関係事務（②の事務を除きます）は、**官署支出官**が行う確定保険料に係る還付及び有期事業のメリット制に係る労働保険料の還付に関する事務を除き、**都道府県労働局長、労働基準監督署長及び公共職業安定所長**が行います。都道府県労働局長は、厚生労働大臣の指揮監督を受けます。労働基準監督署長及び公共職業安定所長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けます。
- ② 労働保険関係事務のうち、一定の労働保険料及びこれに係る徴収金の徴収に関する事務は、**都道府県労働局歳入徴収官**が行います。

POINT

厚生労働大臣の権限は、その一部を**都道府県労働局長**に委任することができます。



都道府県労働局歳入徴収官は、正式には「都道府県労働局労働保険特別会計歳入徴収官」といいます！

2. 事務の所轄の区分

労働保険に関する事務の所轄は、保険関係の成立の仕方等により区分されます。労働基準監督署長と公共職業安定所長の所轄は、それぞれ次のようになります。

23・28・1 択

| | 一元適用事業 | 二元適用事業 |
|--------------------|---|--|
| 所轄 労働基準 監督署長 | 一元適用事業であって、 労働保険事務組合 に労働保険事務の処理を 委託していない 事業（雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業を除きます） | 二元適用事業であって、 労災保険 に係る保険関係が成立している事業 |
| 所轄 公共職業 安定所長 | 一元適用事業であって、 労働保険事務組合 に労働保険事務の処理を 委託している 事業（委託していない事業のうち雇用保険に係る保険関係のみが成立しているものを含みます） | 二元適用事業であって、 雇用保険 に係る保険関係が成立している事業 |



総則の Chapter はここまで！
次は、保険関係の成立と消滅の時期等についての Chapter です。社労士の実務上、とても重要な規定です！

Chapter2

保険関係の成立及び消滅

「いつから保険が適用されるか?」「いつ終わるか?」がまとめられています。「いつ?」を中心に押さえます。特に、暫定任意適用事業が成立するとき、消滅するときの要件等に注意します。

【成立・消滅の期日（概要）】

| | 強制適用事業 | 暫定任意適用事業 |
|----|-------------------------------|---|
| 成立 | ◆事業の開始日 ◆適用事業に該当した日 | ◆厚生労働大臣の認可があった日 |
| 消滅 | ◆事業が廃止された日の翌日 ◆事業が終了した日の翌日 | ◆事業が廃止された日の翌日 ◆事業が終了した日の翌日 ◆厚生労働大臣の認可があった日の翌日 |

この Chapter の構成

1 保険関係の成立

2 保険関係の消滅

1

保険関係の成立



制度趣旨

保険関係は、届出をしたときに成立するのではなく、**事業が開始されたときに（自動的に）成立します**。ただし、届出がないと、政府が保険関係の成立を確認することができないので政府に届出はします。届出の種類や期限等が定められています。

1. 保険関係の成立（法3条、4条） 12・15・18 択

(1) 強制適用事業

強制適用事業の事業主については、その**事業が開始された日又は強制適用事業に該当した日**に保険関係が成立します。 25・27・3・6 択

【成立】（法3条、4条、法附則3条、整備法7条）

事業が開始された日 又は 適用事業に該当した日



【届出】（法4条の2第1項、則4条）

届 出：**保険関係成立届**

期 日：成立した日から **10日以内（翌日起算）**

20・21・27 択

だれに：所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長

PLUS

【保険関係成立届の届出事項】（則4条） 1 択

- ① 保険関係の成立した日
- ② 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ③ 事業の種類
- ④ 事業の行われる場所
- ⑤ 事業の名称
- ⑥ 事業の概要
- ⑦ 事業に係る労働者数
- ⑧ 有期事業にあつては、事業の予定される期間
- ⑨ 建設の事業にあつては、当該事業に係る請負金額（消費税等相当額を除きます：以下同じ）並びに発注者の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ⑩ 立木の伐採の事業にあつては、素材の見込生産量
- ⑪ 事業主が法人番号を有する場合には、法人番号

POINT

保険関係成立届の届出事項のうち、②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地、③事業の種類、④事業の行われる場所、⑤事業の名称、⑧有期事業にあつては事業の予定される期間に変更が生じた場合、変更を生じた日の翌日から起算して **10 日以内**に、**名称・所在地等変更届**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りません（法4条の2第2項、則5条）。 **15・16・25・4・6 択**

過去問

保険関係は、保険関係成立届の提出によって成立するものではない。
→○ 法律上当然に成立します。 **17・19 択**

PLUS

暫定任意適用事業が、労働者数の増加などで、強制適用事業に該当するに至った場合、**その日**に保険関係が成立します（法附則3条、整備法7条）。

POINT

所轄とは、事業場の所在地を管轄するという意味です。労働基準監督署長と公共職業安定所長のどちらに提出するかは、Chapter 1 の **4 2. 事務の所轄の区分**によります。 **23・28 択**

なお、所定の要件を満たした場合は、他の行政機関（年金事務所、所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長）を經由して、保険関係成立届、名称・所在地等変更届を提出することができます。

(2) 暫定任意適用事業 **21・27・3 択**

暫定任意適用事業の事業主が、任意加入の**申請**をし、**厚生労働大臣**（都道府県労働局長に権限委任）の**認可があつた日**に、その事業につき保険関係が成立します。

| | |
|----|--|
| 成立 | 厚生労働大臣の認可があつた日 （法附則2条1項、整備法5条1項） 2 択 |
| 届出 | 届出：任意加入申請書 （雇用保険の場合、労働者の同意を得たことを証明する書類を添付） |
| | 期日：加入を希望するとき |
| | だれに：所轄都道府県労働局長（則附則2条、整備省令1条） |

PLUS

【任意加入申請書による届出事項】

- ① 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ② 事業の名称、事業の行われる場所、事業の概要、事業の種類及び事業に係る労働者数
- ③ 有期事業にあつては、事業の予定される期間
- ④ 事業主が法人番号を有する場合には、法人番号

2. 暫定任意適用事業の加入の要件と事業主の義務

| 労災保険 | 雇用保険 |
|--|---|
| <p>① 事業主の意思（のみ） で加入の申請を行うことができます。 1 択</p> <p>② その事業に使用される労働者の過半数が希望するときは、任意加入の申請をしなければなりません。 27・29 択 (整備法 5 条 1 項・2 項)</p> | <p>① その事業に使用される労働者の 2 分の 1 以上の同意を得ることで加入の申請を行うことができます。</p> <p>② その事業に使用される労働者の 2 分の 1 以上が希望するときは、任意加入の申請をしなければなりません。 4 択 (法附則 2 条 2 項・3 項)</p> |

PLUS

暫定任意適用事業は、二元適用事業に該当するので労災保険の保険関係の成立・消滅、雇用保険の保険関係の成立・消滅は別個に取り扱います。

POINT

- ◆任意加入に同意しなかった者及び加入を希望しなかった者も含めて適用されます。**4 択**
- ◆労働者の 2 分の 1 以上
⇒ **被保険者とならない労働者を除いた**労働者の 2 分の 1 以上のこと
- ◆雇用保険：労働者も保険料を負担するため、労働者の同意要
労災保険：保険料は全額事業主負担なので、労働者の同意不要 **27 択**

3. 擬制的任意適用事業（法附則2条4項、整備法5条3項）

強制適用事業が、労働者数の減少などで、暫定任意適用事業に該当するに至ったときは、**その翌日**に、任意加入の認可があったものとみなします。

18・23・29・4 択

POINT

保険関係が消滅する訳ではありません。また、任意加入の手続や被保険者になったこと等の確認を行う必要はありません。 12・4 択

4. 労災保険関係成立票（則77条）

労災保険に係る保険関係が成立している事業のうち**建設の事業**に係る事業主は、**労災保険関係成立票**を見やすい場所に掲げなければなりません。

12・19・21・1 択

2 保険関係の消滅（法5条）

1. 保険関係の消滅 11・15・18・6 択

(1) 強制適用事業

| | |
|----|--|
| 消滅 | ◆継続事業においては、その事業が 廃止された日の翌日 ◆有期事業においては、その事業が 廃止又は終了した日の翌日 (法5条) |
| 届出 | 特に必要としませんが、事業主は 確定保険料申告書 を提出して、労働保険料の精算手続を行わなければなりません。 19・23・27・29 択 |

POINT

保険関係は、届出によって消滅するのではなく、要件に該当すれば法律上当然に消滅します。

過去問

法人が解散した場合、特別の事情がない限り、その清算結了の日の翌日に保険関係が消滅する。 → ○ 26 択

(2) 暫定任意適用事業

| | |
|----|--|
| 消滅 | 上記(1)の消滅のほかに事業主が保険関係消滅の申請をし、 厚生労働大臣(都道府県労働局長に権限委任)の認可があった日の翌日 (法5条、附則4条1項、整備法8条) 27・3 択 |
| 届出 | 届出： 保険関係消滅申請書 (労災保険・雇用保険ともに、 労働者の同意 を得たことを証明できる書類を添付) 21・1 択 だれに： 所轄都道府県労働局長 (則附則3条、整備省令3条) |

2. 暫定任意適用事業の保険関係消滅の要件

11・21・23・29 択

| 労災保険 | 雇用保険 |
|--|---|
| 次の3つの要件を満たすことが必要です。 ① その事業に使用される労働者の 過半数の同意 を得ること ② 保険関係の成立後1年を経過 していること ③ 特別保険料 を徴収する一定期間が経過していること (整備法8条) | その事業に使用される労働者の 4分の3以上の同意 を得なければ、保険関係消滅の申請をすることができません。 (法附則4条2項) |

POINT

保険関係消滅の認可があったときには、保険関係消滅に同意しなかった者を含めて、その事業の労働者全部について保険関係が消滅します。 **3 択**

PLUS

【特別保険料について】

政府は、当分の間、労災保険の保険関係の成立前に発生した業務災害・複数業務要因災害・通勤災害についても、保険関係成立後に発生したものとみなして保険給付を行うことができるとしています。

この場合、政府は、当該事業主から、一定期間、労働保険料のほか、**特別保険料**を徴収します。

この期間が経過していなければ、労災保険関係を消滅させることはできません（整備法 18 条、18 条の 2、18 条の 3、19 条）。 **3 択**

これで、この Chapter は終了です。

次は、保険関係を一括して（まとめて）扱うことに関する規定です。

⇒「保険関係の一括」といいます。



Chapter3

保険関係の一括

Chapter1 にあるように、労働保険の保険関係は、原則として個々の事業を単位として適用されますが、実務上は、1 つ 1 つの事業ごとに事務処理をしていると、会社側も政府側も事務処理件数が多くなってしまい、効率的とはいえないときがあります。

そこで、一定の要件に該当する場合には、複数の事業を一括して(まとめて)扱うこととしています。これを保険関係の一括といいます。

【保険関係の一括の種類】

保険関係の一括には、次の 3 種類があります。

| | |
|---------|---------------------------|
| 有期事業の一括 | 規模の小さい建設現場等を一括します。 |
| 請負事業の一括 | 元請、下請などの請負関係下の保険関係を一括します。 |
| 継続事業の一括 | 本社、支店などを一括します。 |

この Chapter の構成

- 1 有期事業の一括
- 2 請負事業の一括
- 3 継続事業の一括

1 有期事業の一括（法7条）



制度趣旨

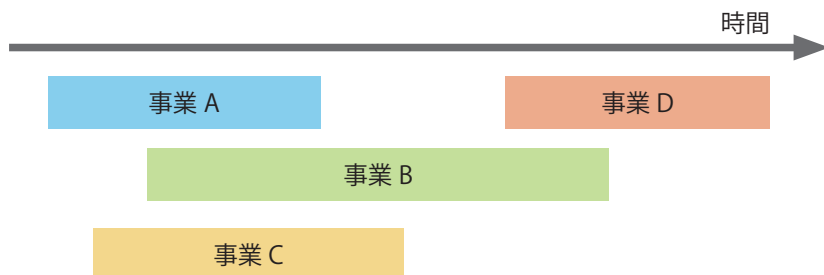
同一の事業主が、複数の小規模建設現場等での事業を行っている場合、各々の現場（事業）において、個別に労働保険事務の処理をすると事務が煩雑になります。所定の要件に該当した事業は法律上当然に保険関係を一括し、まとめて処理することとしています。

1. 有期事業の一括の要件（法7条、則6条）

13・15・17・18・21・26・28・3択

2以上の事業が次の①～⑦のすべての要件に該当する場合には、徴収法の規定の適用については、その全部を一の事業とみなします。

- ① **事業主が同一人**であること
- ② それぞれの事業が、**有期事業**であること
- ③ それぞれの事業の規模が、
 - (a) **概算保険料に相当する額が、160万円未満**
かつ
 - (b) 立木の伐採の事業：**素材の見込生産量が1,000立方メートル未満**
建設の事業：**請負金額が1億8,000万円未満**であること
- ④ それぞれの事業が、他のいずれかの事業の**全部又は一部と同時に**行われること
(**時間的連続性**)



- ⑤ それぞれの事業が、**労災保険に係る保険関係が成立している**事業のうち、**建設の事業**であり、又は**立木の伐採の事業**であること
- ⑥ それぞれの事業が、**事業の種類**〔労災保険率表（後掲）に掲げる事業の種類〕を**同じく**すること
- ⑦ それぞれの事業に係る労働保険料の**納付の事務が一の事務所**（一括事務所）で取り扱われること

PLUS

- ◆一括のための特別な手続は必要ありません。 **24・28 択**
- ◆一括された有期事業のことを「一括有期事業」といいます。
- ◆有期事業は二元適用事業で、労災保険のみを有期事業として扱っています（Chapter1 参照）。ついては、一括されるのは、労災保険の保険関係のみになります。
- ◆同一事業主が元請として実施している事業と、下請として行っている事業は一括されません。 **3 択**

通 達

一括された個々の事業は、その後、事業規模が拡大し、要件に該当しなくなった場合でも、新たに独立した有期事業とは取り扱わない。逆に独立した有期事業が事業規模を縮小して要件に該当しても、一括されることはない（昭 40.7.31 基発 901 号）。 **10・23・28 択**

2. 有期事業の一括の効果 **30 択**

- ① 一の事務所において、労働保険料の納付の事務等が一括して行われます。
- ② 継続事業と同じく、労働保険料の年度更新の手続がとられます。 **16・23 択**

PLUS

一番最初に保険関係成立届を提出します。1つ1つの事業については、提出の必要はありません。

POINT

労働保険料の申告納付については継続事業と同じく、年度更新を行います。保険年度の末日において終了していない個々の事業については、確定保険料の対象から除外し、次年度の概算保険料の対象とします。**16・24 択**

3. 一括有期事業報告書（則 34 条）

一括有期事業の事業主は、次の保険年度の**6月1日から起算して40日以内又は保険関係が消滅した日から起算して50日以内**に、一括有期事業報告書を**所轄都道府県労働局歳入徴収官**に提出しなければなりません。**9・23・4・6 択**

PLUS

【一括有期事業報告書による届出事項】

- ① 労働保険番号
- ② 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ③ 事業の名称、事業の行われる場所、事業の期間及び事業に係る賃金総額
- ④ 建設の事業にあつては、事業に係る請負金額及びその内訳並びに請負金額に乗すべき率（労務费率）
- ⑤ 立木の伐採の事業にあつては、立木の所有者の氏名又は名称及び住所又は所在地、事業に係る労働者の延べ人数、素材の生産量並びに素材1立方メートルを生産するために必要な労務費の額

PLUS

一括されても、次の事務はそれぞれの事業で行います。

- ◆雇用保険の被保険者に関する事務 **4 択**
- ◆労災保険・雇用保険の給付に関する事務
- ◆印紙保険料の納付に関する事務

2 請負事業の一括（法8条）



制度趣旨

数次の請負によって行われる建設の事業については、下請負人の事業と元請負人の事業が一括されて、一の事業として取り扱われます。事務が煩雑になるのを避けるためです。この請負事業の一括も**法律上当然**に行われます。 **2択**

1. 請負事業の一括の要件（法8条、則7条）

請負事業の一括は、法律上当然に行われます。要件は次のとおりです。この要件に該当する事業を一の事業とみなし、元請負人のみを当該事業の事業主とします。 **12・13・15・16・17・18・26・6択**

- ① 労災保険に係る保険関係が成立していること
- ② **建設の事業が数次の請負によって行われていること** **2択**

POINT

請負事業の一括には、規模の要件はなく、申請する必要もありません。

26 択

過去問

請負事業の一括が行われるのは建設の事業のみ。船舶製造の事業・立木の伐採の事業は不可。 → ○ **13・15・16・27 択**

PLUS

一括されるのは、労災保険の保険関係です。 **21・26・2・6 択**

POINT

日雇労働被保険者に係る印紙保険料は、実際にその労働者を使用する事業主（その事業主が下請負人なら、下請負人）が納付します。 **24 択**

2. 下請負事業の元請負事業からの分離 (法8条2項)



制度趣旨

規模の大きい下請負事業にあつては、下請負人を事業主として扱ったほうが合理的です。また、労働災害防止の観点からも意味があるといえます。ついては、一定の要件に該当した場合には、申請により下請負事業を元請負事業から分離できることとしています。

(1) 分離の要件 (則9条) 11・27・6折

ある程度以上の規模であることが要件です。具体的には下記を満たす必要があります。

◆下請負事業の**概算保険料に相当する額が160万円以上**

又は

◆下請負事業の**請負金額が1億8,000万円以上**

PLUS

「請負金額」は、消費税等相当額を除いた額です。

(2) 分離の申請 (則8条)

元請負人と下請負人が**共同**で、「下請負人を事業主とする認可申請書」を保険関係が成立した日の翌日から起算して**10日以内**に、**所轄都道府県労働局長**に提出しなければなりません。 13・17・18・20・21・26・27・6折

PLUS

やむを得ない場合は、この期限後であっても提出することができます(則8条)。 6折

PLUS

【下請負人を事業主とする認可申請書による届出事項】

- ① 下請負人の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ② 下請負人の請負に係る事業の名称、事業の行われる場所、事業の概要、事業に係る請負金額、事業の種類、事業に係る概算保険料の額、事業に係る労働者数、保険関係成立の年月日及び事業の終了予定年月日
- ③ 元請負人の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ④ 元請負人の請負に係る事業の概要、保険関係成立の年月日、事業の終了予定年月日、事業に係る請負金額、事業の種類及び事業の名称

(3) 厚生労働大臣の認可（法 8 条 2 項）

(2) の申請をし、**厚生労働大臣の認可**（都道府県労働局長に権限委任）があったときは、下請負人を事業主とします。

3 継続事業の一括（法 9 条）

5 択



制度趣旨

本社で支店の賃金計算その他を一括処理しているケースが多いのに、労働保険に関しては支店ごと（事業ごと）に適用しては、効率がよくありません。そこで、申請と厚生労働大臣の認可により企業単位で労働保険を適用できるようにしました。

1. 継続事業の一括の要件（法 9 条）

11・13・17 択

継続事業の一括をするためには、次の①～③の 3 つの要件を満たす必要があります。

- ① **事業主が同一人**であること
- ② それぞれの事業が、次のいずれか 1 つのみに該当するものであること（**保険関係が同一**であるということの意味です） **16・5 択**

- (a) 労災保険に係る保険関係が成立している事業のうち二元適用事業
 - (b) 雇用保険に係る保険関係が成立している事業のうち二元適用事業
 - (c) 一元適用事業であって労災保険及び雇用保険に係る保険関係が成立している事業
- ③ それぞれの事業が、**事業の種類**（労災保険率表に掲げる事業の種類）を同じくすること **21・5 択**

POINT

- ◆ 有期事業の一括、請負事業の一括は法律上当然に行われますが、継続事業の一括は法律上当然には行われません。申請が必要です。
- ◆ 継続事業の一括に規模の要件はありません。
- ◆ 継続事業と有期事業とを一括することはできません。 **18 択**

PLUS

- ② (b) に該当する事業であっても労災保険率表における事業の種類を同じくする必要があります。 **26・5 択**

2. 継続事業の一括の申請（則 10 条 2 項）

事業主は、「継続事業一括申請書」を、継続事業の一括の規定による**指定を受けることを希望する事業に係る所轄都道府県労働局長**に提出し、**厚生労働大臣の認可**（都道府県労働局長に権限委任）を受けなければなりません。

11・12・21・30・5 択

PLUS

【継続事業一括申請書による届出事項】

- ① 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ② 申請年月日
- ③ 指定を受けることを希望する事業の労働保険番号、事業の名称、事業の行われる場所、成立している保険関係及び事業の種類
- ④ 認可に係る事業のうち、指定を受けることを希望する事業以外の事業の労働保険番号、事業の名称、事業の行われる場所、成立している保険関係及び事業の種類

3. 継続事業の一括の効果

継続事業の一括が行われると、該当する事業に使用されるすべての労働者は、**厚生労働大臣が指定する一の事業（指定事業）**に使用される労働者とみなされます。保険関係は、指定事業にまとめられ、**被一括事業に係る保険関係は消滅します。**

11・13・21・26・30 択

PLUS

継続事業の一括が行われても、雇用保険の被保険者に関する事務、労災保険、雇用保険の給付に関する事務は一括されません。 21・30 択

POINT

指定事業は本社である必要はありません。

4. 継続被一括事業名称・所在地変更届（則10条4項）

被一括事業の**名称又は事業の行われる場所に変更があった**ときは、遅滞なく、「**継続被一括事業名称・所在地変更届**」を**指定事業に係る所轄都道府県労働局長**に提出しなければなりません。 11 択

PLUS

【継続被一括事業名称・所在地変更届による届出事項】

- ① 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ② 届出年月日
- ③ 指定を受けた事業の労働保険番号、事業の名称及び事業の行われる場所
- ④ 認可に係る事業のうち、指定を受けた事業以外の事業に係る変更があった事項とその変更内容

Chapter4

労働保険料

労働保険の保険料は 4 種類に大別できます。労災保険及び雇用保険の保険料である一般保険料、労災保険の特別加入者に係る特別加入保険料、雇用保険の日雇労働被保険者に係る印紙保険料及び雇用保険に係る特例的な保険料である特例納付保険料です。

【労働保険料の種類】 19・20・1 扱

| | |
|---------|---|
| 一般保険料 | 労災保険及び雇用保険の保険料 |
| 特別加入保険料 | 労災保険の特別加入者に係る保険料 ⇒特別加入者の種類に応じて、第1種特別加入保険料、第2種特別加入保険料、第3種特別加入保険料に分かれます。 |
| 印紙保険料 | 雇用保険の日雇労働被保険者に係る保険料 |
| 特例納付保険料 | 雇用保険に係る特例的な保険料 |

※ 印紙保険料は Chapter 7、特例納付保険料は Chapter 8 に記載してあります。

この Chapter の構成

- 1 一般保険料の額
- 2 労災保険率
- 3 雇用保険率
- 4 特別加入保険料

1 一般保険料の額（法 11 条）

一般保険料の額は、**賃金総額に一般保険料率を乗じる**ことで算定します。16 択

1. 賃金総額（法 11 条 2 項・3 項）

(1) 原則

賃金総額とは、事業主がその事業に使用する**すべての労働者に支払う賃金の総額**をいいます。16 択

【賃金総額の算定の対象期間】

① 継続事業：保険年度

② 有期事業：事業の全期間

POINT

- ◆ 賃金総額に 1,000 円未満の端数があれば切り捨てます。17 択
- ◆ 育児・介護休業中の労働者の賃金も賃金総額に含まれます。
- ◆ 雇用保険の日雇労働被保険者の賃金も賃金総額に含まれます。
- ◆ 保険年度とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいいます。
- ◆ 保険年度の中に成立、消滅した場合は、それぞれ保険に関する期間を対象とします。

(2) 特例（則 12 条～ 15 条ほか）

労災保険に係る保険関係が成立している事業のうち、次の事業であって**賃金総額を正確に算定することが困難なもの**については、特例による賃金総額の算定が行われます。26・30 択

| 事業 | 賃金総額算定の計算式 12・13・16 択 |
|-----------------|--|
| ① 請負による建設の事業 | 請負金額×労務費率 17・21 択 ※「請負金額」は、消費税等相当額を除いた額です。 |
| ② 立木の伐採の事業 17 択 | (所轄都道府県労働局長が定める素材 1 立方メートルを生産するために必要な労務費の額) × 生産するすべての素材の材積 |

| | |
|---|--|
| ③ 造林の事業、木炭 又は薪を生産する事 業その他の林業の事 業（②を除きます） | （労働基準法 12 条 8 項の規定に基づき厚生労働大臣が定 める 平均賃金 に相当する額） |
| ④ 水産動植物の採捕 又は養殖の事業 17 択 | × それぞれの労働者の 使用期間の総日数 7・17・21・4 択 |

POINT

特例に規定されている事業でも賃金総額の算定が困難でない事業には、特例の適用はありません。

PLUS

① の請負による建設の事業における請負金額とは、**原則として請負契約上の請負代金**をいいますが、次のように例外が定められています。

◆事業主が注文者等からその事業に使用する物（工事用の資材等）の支給を受け、又は機械器具等の貸与を受けた場合には、支給された物の価額に相当する額、又は機械器具等の損料に相当する額を請負代金に加算します。

◆機械装置の組立て又は据付けの事業の事業主が、注文者等から機械装置の支給を受けた場合は、その価額を請負代金に加算しません。

◆機械装置の組立て又は据付けの事業についての請負代金に、機械装置の価額が含まれているときは、その価額を請負代金の額から控除します。

PLUS

① の請負による建設の事業における労務費率とは、**請負金額中の人件費の割合**です。労務費率は事業の種類により、**17 % ～ 38 %**の範囲で定められています。 **1・4 択**

2. 一般保険料に係る保険料率（法 12 条）

保険関係の成立状況により、次のように定められています。 **1 択**

| 保険関係成立の状況 | 一般保険料率 |
|------------------|---------------|
| 労災保険及び雇用保険の両保険成立 | 労災保険率 + 雇用保険率 |
| 労災保険のみ成立 | 労災保険率 |
| 雇用保険のみ成立 | 雇用保険率 |

過去問

遡って昇給したことにより受ける給与は、賃金差額の支給が確定した日の属する年度の賃金総額に含めます（昭 33.10.9 基収 5571 号の 2）。

26・29 択

PLUS

- ◆二元適用事業は労災保険に係る保険料と雇用保険に係る保険料を別個に計算します。
- ◆一元適用事業であっても雇用保険法の適用を受けないものは、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係を別個の事業とみなして、一般保険料を算定します（整備省令 17 条）。 **24・30・4 択**

2 労災保険率



制度趣旨

労災保険率は、54 の事業の種類ごとに最低 1,000 分の 2.5 から最高 1,000 分の 88 までの範囲で定められています。

これは業務の危険性を考慮した結果で、危険性が高ければ、その分、労災保険率が高くなっています。

1. 労災保険率（法 12 条 2 項・3 項、則 16 条）

- ① 労災保険率は、労災保険法の規定による**保険給付及び社会復帰促進等事業に要する費用の予想額**に照らし、**将来にわたって**、労災保険の事業に係る**財政の均**

衡を保つことができるものでなければなりません。 **5 択**

- ② 労災保険率は、政令で定めるところにより、労災保険法の適用を受けるすべての事業の**過去 3 年間の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害**に係る災害率並びに**二次健康診断等給付**に要した費用の額、**社会復帰促進等事業**として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して**厚生労働大臣**が定めます。

14・16・24・30 択

- ③ 労災保険率には、非業務災害に応じた**非業務災害率**が含まれています。非業務災害率とは、労災保険法の適用を受けるすべての事業の**過去 3 年間の複数業務要因災害**に係る災害率、**通勤災害**に係る災害率及び**二次健康診断等給付**に要した費用の額及び**複数事業労働者に係る保険給付の額**その他の事情を考慮して**厚生労働大臣**の定める率（**1,000 分の 0.6**）のことでです。

POINT

労働者派遣事業に対する労働保険の適用については、**派遣元事業主の事業が適用事業**とされ、**保険料の納付義務も、派遣元事業主**が負います。

一方、**労災保険率**については、**派遣先**での作業実態に基づき**事業の種類**を決定し、適用します（昭 61.6.30 発労徴 41 号・基発 383 号）。

21・24・4 択

PLUS

◆ 労災保険に係る保険料とあわせて、すべての労災保険適用事業を対象に、石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく一般拠出金が徴収されます。一般拠出金率は **1,000 分の 0.02** です。 **4 択**

◆ 労災保険率は**業種別に設定**され、**原則として 3 年ごとに改定**します。算定の基礎は、**過去 3 年間の保険給付実績等に基づいて算定する料率設定期間における保険給付費等に要する費用の予想額**です。

全事業の労災保険率には一律に、非業務災害率（**1,000 分の 0.6**）が含まれています！



2. 労災保険率表（別表第1） 17 択

労災保険率表より抜粋しました。

| | 事業の種類 | 労災保険率 |
|------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 林業 | 林業 | 1,000 分の 52 |
| 漁業 | 海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除きます） | 1,000 分の 18 |
| | 定置網漁業又は海面魚類養殖業 | 1,000 分の 37 |
| 鉱業 | 金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除きます）又は石炭鉱業 | 1,000 分の 88 |
| | 石灰石鉱業又はドロマイト鉱業 | 1,000 分の 13 |
| 建設事業 | 水力発電施設、ずい道等新設事業 | 1,000 分の 34 24 択 |
| | 道路新設事業 | 1,000 分の 11 |
| 製造業 | 計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除きます） | 1,000 分の 2.5 |
| | 貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業 | 1,000 分の 3.5 |
| 運輸業 | 交通運輸事業 | 1,000 分の 4 |
| | 貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除きます） | 1,000 分の 8.5 |
| 電気、ガス、水道又は熱供給の事業 | 電気、ガス、水道又は熱供給の事業 | 1,000 分の 3 |
| その他の事業 | 農業又は海面漁業以外の漁業 | 1,000 分の 13 |
| | 通信業、放送業、新聞業又は出版業 | 1,000 分の 2.5 |
| | 卸売業、小売業、飲食店又は宿泊業 | 1,000 分の 3 |
| | 金融業、保険業又は不動産業 | 1,000 分の 2.5 |
| | その他の各種事業 | 1,000 分の 3 |
| 船舶所有者の事業 | | 1,000 分の 42 |



キーになる数字は、1,000 分の 0.6、1,000 分の 2.5、1,000 分の 3、1,000 分の 88 です！

3 雇用保険率（法 12 条 4 項） 改正



制度趣旨

雇用保険率も、労災保険と同様に、事業の種類によって異なります。雇用保険の保険事故は主に失業ですから、失業しやすい人を多く雇用する事業の雇用保険率が高くなっています。

具体的には、建設の事業と、季節によって働き方が異なる農林水産の事業・清酒製造の事業の雇用保険率が高くなります。

(1) 雇用保険率 20・26・30・5 択

雇用保険率は、次の区分に応じ、それぞれに定める率を合計して得た率とされています。

① 失業等給付費等充当徴収保険率

雇用保険率のうち雇用保険法の規定による失業等給付及び就職支援法事業に要する費用に対応する部分の率をいいます。

| | |
|----|--|
| 原則 | 1,000 分の 8 |
| 例外 | ◆農林水産の事業 ◆清酒製造の事業 ◆建設の事業 |
| | ◆上記の事業のほか、雇用保険法に規定する短期雇用特例被保険者の雇用の状況等を考慮して政令で定める事業 ※後記（4）の事業は除きます |
| | 1,000 分の 10 （（5）①の規定により変更されたときは、変更された率） |

② 育児休業給付費充当徴収保険率

雇用保険率のうち雇用保険法の規定による育児休業給付に要する費用に対応する部分の率をいいます。

1,000 分の 5（（5）②の規定により変更されたときは、変更された率）

③ 二事業費充当徴収保険率

雇用保険率のうち雇用保険法の規定による雇用安定事業及び能力開発事業（就職支援法事業を除きます）に要する費用に対応する部分の率をいいます。

1,000分の3.5 / 建設の事業は1,000分の4.5

((5) ③の規定により変更されたときは、変更された率)

(2) 実際の雇用保険率 20・26・30・5択

次表のように、事業に応じて3段階に区分されています。育児休業給付費充当徴収保険率が1,000分の4とされていることから、この表の率となっています ((5)

②参照)

| 事業の種類 | 令和6年度 |
|--------------------|-------------|
| 一般の事業 | 1,000分の15.5 |
| 農林水産の事業 清酒製造の事業 | 1,000分の17.5 |
| 建設の事業 | 1,000分の18.5 |

(3) 負担割合

二事業率（就職支援法事業以外の雇用保険二事業に係る率）は、事業主が負担します。残りは折半負担します。労使の負担率（令和6年度の率）は次のとおりです。 20・2択

| 事業の種類 | 令和6年度 | |
|--------------------|-----------------------------|-------------|
| | 事業主負担分 (二事業率) | 被保険者 負担分 |
| 一般の事業 | 1,000分の9.5 (1,000分の3.5) | 1,000分の6 |
| 農林水産の事業 清酒製造の事業 | 1,000分の10.5 (1,000分の3.5) | 1,000分の7 |
| 建設の事業 | 1,000分の11.5 (1,000分の4.5) | 1,000分の7 |

POINT

【負担割合の計算例】 5択

令和6年度の一般の事業の被保険者負担分は（1,000分の15.5 - 1,000分の3.5）× 2分の1 = 1,000分の6。

事業主負担分は 1,000分の6 + 1,000分の3.5 = 1,000分の9.5。

PLUS

従前は、高齢労働者に係る一般保険料の免除の規定がありました、令和2年4月より廃止されました。 **2 択**

(4) 雇用保険率の特例（平 21.12.28 厚労告 535 号）

農林水産の事業のうち、季節的に休業し、又は規模が縮小することのない事業として**厚生労働大臣**が指定する事業（以下①～④）については、雇用保険率を**一般の事業と同じ率**とします（失業者の発生が少ないと思われるためです）。

- ① **牛馬育成、酪農、養鶏又は養豚**の事業
- ② **園芸サービス**の事業 **1 択**
- ③ **内水面養殖**の事業
- ④ **船員**が雇用される事業

離職率が変わらないなら、一般の事業と同じ率でもいいや、ということですね。



(5) 雇用保険率の弾力的調整（法 12 条 5 項・8 項・10 項・11 項）

① 失業等給付費等充当徴収保険率の変更

厚生労働大臣は、毎会計年度において、徴収保険料額及び国庫負担額の合計額と失業等給付額等との差額を労働保険特別会計の雇用勘定の積立金に加減した額（教育訓練給付の額と雇用継続給付の額を除きます）が、失業等給付額等（教育訓練給付の額と雇用継続給付の額を除きます：以下同じ）の2倍を超え、または、上記の額が、失業等給付額等に相当する額を下回った場合が必要があると認めるときは、失業等給付費等充当徴収保険率を1,000分の4から1,000分の12まで（例外の率が適用されている事業は、1,000分の6から1,000分の14まで）の範囲内で変更することができます。

⇒ 率の変更は、**労働政策審議会の意見を聴いて、1年以内の期間を定めて**行うことができます。 **2・5 択**

PLUS

厚生労働大臣は、失業等給付費等充当徴収保険率を変更するにあたっては、被保険者の雇用及び失業の状況その他の事情を考慮し、失業等給付の支給に支障が生じないようにするために必要な額の積立金を保有しつつ、雇用保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、配慮するものとされています。

② 育児休業給付費充当徴収保険率の変更

厚生労働大臣は、毎会計年度において、次のアに掲げる額が、イに掲げる額の **1.2 倍に相当する額を超える**に至った場合に、必要があると認めるときは、**労働政策審議会の意見**を聴いて、**1年以内**の期間を定め、育児休業給付費充当徴収保険率を **1,000分の4**とすることができます。

ア a に掲げる額を b に掲げる額に加減した額

- a 当該会計年度における育児休業給付費充当徴収保険料額に基づき算定した当該会計年度の翌年度における育児休業給付費充当徴収保険料額の見込額並びに当該会計年度における雇用保険法の規定による育児休業給付の額（育児休業給付額）及びその額を当該会計年度の前年度の育児休業給付額で除して得た率（育児休業給付額変化率）に基づき算定した当該会計年度の翌年度における育児休業給付額の予想額（翌年度育児休業給付額予想額）に係る国庫負担額の見込額の合計額と翌年度育児休業給付額予想額との差額を当該会計年度末における労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる育児休業給付資金に加減した額
- b 当該会計年度における育児休業給付費充当徴収保険料額に基づき算定した当該会計年度の翌々年度における育児休業給付費充当徴収保険料額の見込額並びに当該会計年度における育児休業給付額及び育児休業給付額変化率に基づき算定した当該会計年度の翌々年度における育児休業給付額の予想額（翌々年度育児休業給付額予想額）に係る国庫負担額の見込額の合計額

イ 翌々年度育児休業給付額予想額

PLUS

厚生労働大臣は、育児休業給付費充当徴収保険率を変更するにあたっては、育児休業の取得の状況その他の事情を考慮し、育児休業給付の支給に支障が生じないようにするために必要な額の育児休業給付資金を保有しつつ、育児休業給付に係る財政の均衡を保つことができるよう、配慮するものとされています。

③ 二事業費充当徴収保険率の変更

- ◆厚生労働大臣は、一定の要件に該当した場合には、**1年間**、二事業費充当徴収保険率を**1,000分の0.5**引き下げます。
- ◆上記の場合、厚生労働大臣は、雇用安定資金の状況に鑑み、必要があると認めるときは、**労働政策審議会の意見を聴いて、1年以内の期間を定め**、二事業費充当徴収保険率を上記の規定により変更された率から**1,000分の0.5**引き下げることができます。



1つ1つ、コツコツ！
きっといいことがありますヨ！

4 特別加入保険料 (法 13 条、14 条、14 条の 2)



制度趣旨

特別加入者には、賃金がないため、保険料の算定には、賃金の代わりに、保険料算定基礎額を用います。保険料算定基礎額とは給付基礎日額を 365 倍したものです。

1. 特別加入保険料

(1) 特別加入保険料の種類

特別加入保険料は、特別加入者の種類に応じた次の 3 種類です。

| 労災保険の特別加入者 | 保険料の種類 |
|---------------------|--------------|
| 中小事業主等 | 第 1 種特別加入保険料 |
| 一人親方等 11・5 択 | 第 2 種特別加入保険料 |
| 海外派遣者 11 択 | 第 3 種特別加入保険料 |

(2) 特別加入保険料の算定式 **5 択**

特別加入保険料の額は、次の式により算定されます。

$$\text{特別加入保険料算定基礎額の総額} \times \text{特別加入保険料率}$$

2. 特別加入保険料算定基礎額 (則 21 条、22 条、23 条の 2、別表第 4 ほか)

給付基礎日額その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める額とされており、具体的には**給付基礎日額を 365 倍した額** (年度の途中に新たに加入又は該当しなくなった場合は、月数に応じた額) とされています。 **11・12・2・5 択**

PLUS

中小事業主等に支払われる報酬や、海外派遣者に支払われる賃金等がある場合であっても、特別加入保険料算定基礎額に基づいて、特別加入保険料の額を算定します。

3. 特別加入保険料率

11・5 折

(1) 第1種特別加入保険料率（法13条） 24 折

中小事業主等の行う**事業の労災保険率と同じ率**です。

(2) 第2種特別加入保険料率（則23条、別表第5）

事業又は作業の種類により、**26種類**に分類され、最高で1,000分の52、最低で1,000分の3の間で定められています。 **2折 改正**

(3) 第3種特別加入保険料率（則23条の3） 26 折

事業の種類にかかわらず、**定率の1,000分の3**です。

POINT

◆第1種特別加入保険料率は、その事業についての労災保険率から**過去3年間の二次健康診断等給付に要した費用の額を考慮して厚生労働大臣の定める率を減じた率**とされますが、現在、厚生労働大臣の定める率は1,000分の0とされているので、その事業についての労災保険率と同一の率になります（法13条、則21条の2）。 **15・22・26・2折**

◆第2種・第3種特別加入保険料率は、**業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に係る災害率、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して厚生労働大臣の定める率**とされています。
15・26折

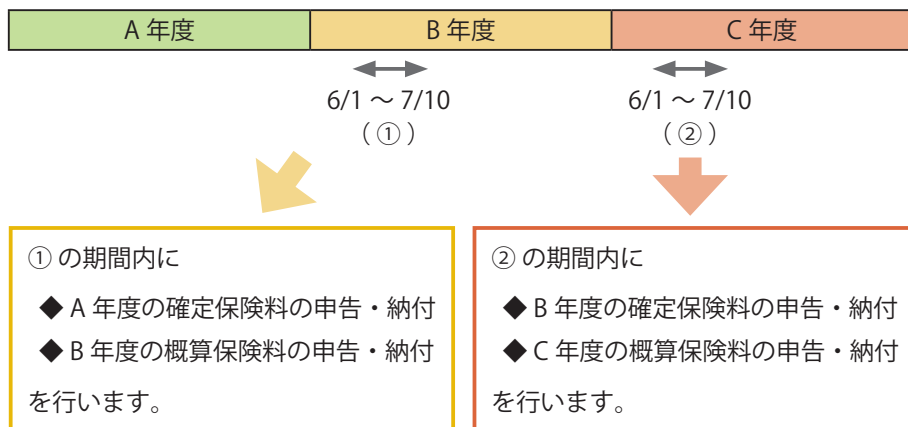
◆第2種・第3種特別加入保険料率は、第2種・第3種特別加入者に係る**保険給付及び社会復帰促進等事業に要する費用の予想額に照らし、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるもの**でなければなりません（法14条、14条の2）。 **16・2折**

Chapter5

労働保険料の申告・納付

労働保険料(印紙保険料及び特例納付保険料を除きます)の納付は、先に概算額で保険料を納め、後に確定した額で精算するという方法をとっています。精算時に不足額があれば追加納付し、超過額があれば還付等をしてもらうこととなります。

継続事業及び一括有期事業に関する申告・納付の方法を例にとって、下記に示しました。年度ごとに、最初に見込み額である「概算保険料」を納め、年度が終了した時点で「確定保険料」によって確定精算することとしています(年度ごとにこの処理を繰り返していくことになるので、これを年度更新といいます)。**26 択**
【継続事業・一括有期事業の申告・納付】



このように継続事業は、年度ごとに、概算⇒確定精算を繰り返していきます。有期事業の場合には、事業の全期間を対象として、事業を開始するときに概算保険料を納め、事業が終了したときに確定精算をすることになっています。どちらにしても、最初に概算保険料を納め、最後に確定精算するという考え方は共通です。この概算保険料と確定保険料に関することがこの Chapter にまとめられています。

この Chapter の構成

- | | |
|------------|---------------|
| 1 概算保険料 | 3 確定保険料 |
| 2 概算保険料の延納 | 4 保険料の申告納付先ほか |

1 概算保険料

1. 継続事業（一括有期事業を含みます）の概算保険料（法 15 条 1 項）

事業主は、保険年度ごとに、労働保険料を概算保険料申告書に添えて、その保険年度の **6月1日から40日以内（当日起算）** に納付しなければなりません。

保険年度の中途に保険関係が成立した場合は、保険関係の成立した日から **50日以内（翌日起算）** に申告・納付します。 **12・18・19・23・30 択**

PLUS

具体的には、6月1日～7月10日の間になります。

(1) 概算保険料の額

賃金総額の見込額 × 一般保険料率

(2) 特別加入者がいる事業

第1種・第3種特別加入者がいる場合、(1)の式により計算した額に、次の式による額を加算します。

また、第2種特別加入者については、次の式により求めた額のみが概算保険料の額となります（第2種特別加入者に係る団体が事業及び事業主とみなされて、第2種特別加入保険料を納付することとなるためです）。

特別加入保険料算定基礎額の総額の見込額 × 特別加入保険料率

POINT

年度の中で特別加入の承認を受けた場合、承認のあった日より50日以内（翌日起算）に特別加入保険料を申告・納付します。 **11 択**

(3) 端数処理 **13・17 択**

| | |
|----------------------|------------------------|
| 賃金総額、特別加入保険料算定基礎額の総額 | 1,000円未満の端数は切捨て |
| 概算保険料の額 | 1円未満の端数は切捨て |

PLUS

当日起算・翌日起算（起算日）に関する基本的な考え方をまとめると、次のようになります。

【原則】 翌日起算

期間を定める場合には、原則として初日を算入しません。

【例外】 当日起算

その期間が午前0時から始まるときは、その日から起算します。

⇒例えば、年度更新に係る「保険年度の6月1日から40日以内」は、6月1日の午前0時に保険関係が存在しているので、その日を含めます。

2. 賃金総額の見込額の特例（則 24 条 1 項）

その年度の賃金総額の見込額が、**前年度の賃金総額の 100 分の 50 以上 100 分の 200 以下**である場合、前年度の賃金総額を用いて、概算保険料を計算します。

12・1・3 択

3. 有期事業の概算保険料（法 15 条 2 項）

有期事業の事業主は、労働保険料を概算保険料申告書に添えて、保険関係が成立した日から **20 日以内（翌日起算）**に納付しなければなりません。

9・10・19・27 択

POINT

保険関係が成立した日の翌日以後に中小事業主等の特別加入の承認があった場合
⇒承認があった日から 20 日以内（翌日起算）に特別加入保険料を申告・納付します。

(1) 概算保険料の額

有期事業の場合も、次の式により計算されます。

$$\text{賃金総額の見込額} \times \text{一般保険料率}$$

POINT

- ◆「賃金総額の見込額」は、その事業の**全期間**に使用する労働者に係る賃金総額の見込額をいいます。原則として、有期事業には年度更新という概念はありません。 27・29・5 択
- ◆端数処理は、継続事業と同じです。
- ◆この場合の一般保険料率とは労災保険率のことです。

(2) 特別加入者がいる事業

第1種特別加入者がいる場合、(1)の式により計算した額に、次の式による額を加算します。また、第2種特別加入者については、次の式により求めた額が概算保険料の額となります。第3種特別加入者は、有期事業には存在しないので、規定自体ありません。

特別加入保険料算定基礎額の総額の見込額 × 特別加入保険料率

4. 概算保険料の認定決定 (法15条3項・4項) 3折



制度趣旨

事業主が概算保険料申告書を提出しない場合、又は、申告書に誤りがある場合には、政府が保険料の額を決定し、事業主に通知します。これを認定決定といいます。

(1) 認定決定が行われる場合

- ① 事業主が**概算保険料申告書を提出しない**とき
- ② 概算保険料申告書の**記載に誤り**があるとき **19折**

(2) 認定決定の通知

所轄都道府県労働局歳入徴収官は、概算保険料の額を認定決定し、事業主に**納付書**によって通知します。 **25・29折**

(3) 認定決定された保険料の納付

事業主は、通知を受けた日から**15日以内(翌日起算)**に、次の①又は②の額を納付書によって納付しなければなりません。 **9・20折**

- ① 納付した概算保険料の額が、認定決定された概算保険料の額に足りないときは、その不足額
- ② 納付した概算保険料がないときは、認定決定された保険料全額

5. 増加概算保険料（法 16 条、附則 5 条、 則 25 条、附則 4 条）



制度趣旨

保険年度の途中で、賃金総額の見込額が増加した場合や、保険関係の成立状況が変わって、保険料率に変更された場合などにおいて、すでに納付した保険料との差額を、申告・納付する制度です。

(1) 増加概算保険料申告・納付の要件 11・14・16・19・21・23・3 択

次の①又は②の要件に該当したら、増加概算保険料を納付しなければなりません。

① 賃金総額の見込額の増加等

賃金総額の見込額又は特別加入保険料算定基礎額の総額の見込額が増加前の賃金総額等の見込額の **100 分の 200 を超え**

かつ

すでに納付した概算保険料額と増加後の概算保険料額との **差額が 13 万円以上**

② 保険関係の変更

労災保険又は雇用保険のいずれかに係る保険関係のみが成立している事業で、両保険関係が成立するに至ったため、一般保険料率を変更した場合に、変更後の概算保険料額がすでに納付した概算保険料額の **100 分の 200 を超え**

かつ

すでに納付した概算保険料額と増加後の概算保険料額との **差額が 13 万円以上**

「数字」だけではなく、「**超え**」、「**以上**」及び「**かつ**」にも注意してください！



増加概算保険料を納付する必要性が出てくるケースとして、従業員数の増加が考えられます。また、継続事業の一括の場合には、指定事業は事業規模が拡大するため、増加概算保険料納付の手続が必要になることがあります。

PLUS

賃金総額等の見込額が、大幅に減少したとしても、その時点で還付を受けることはできません。 **14・19・4 択**

POINT

増加概算保険料は認定決定されることはありません。 **23・29・30・4 択**

(2) 増加概算保険料の申告・納付

事業主は、賃金総額等の増加が**見込まれた日**又は一般保険料率が**変更した日**から**30日以内**（翌日起算）に申告・納付しなければなりません。

14・16・18・23・4 択

PLUS

(1) ①の場合の申告・納付は「賃金総額等の増加が見込まれた日」から起算します。実際に払った賃金総額が、すでに申告した額の100分の200になった日ではありません。

6. 概算保険料の追加徴収（法17条、則26条）



制度趣旨

保険年度の途中で、保険料率の引き上げを行った場合には、政府は、労働保険料を追加徴収します。いわば**政府側の都合による増加**です。この場合、金額等の要件はありません。

(1) 追加徴収する場合

政府が、一般保険料率、第1種特別加入保険料率、第2種特別加入保険料率、第3種特別加入保険料率の引き上げを行ったときです。 **15・19・30 択**

(2) 追加徴収の通知と納付

所轄都道府県労働局歳入徴収官は、労働保険料を追加徴収しようとするときは、**通知を発する日から起算して30日を経過した日（当日起算）**を納期限と定め、事業主に**納付書**によって通知します。事業主は、**納付書**によって、期限までに納付しなければなりません。 **13・15・22・25・30・4 択**

POINT

- ◆金額の多少を問わず、追加徴収されます。 **9・30 択**
- ◆保険年度の途中に保険料率が引き下げられても、その時点で還付はされません。 **15・30・4 択**

2 概算保険料の延納（法18条）



制度趣旨

「延納」とは、保険料の分割制度です。概算保険料は、一括して納付するのが原則ですが、保険料が高額であるなど、事業主の負担が大きい場合もあります。そこで、事業主の申請により、概算保険料、認定決定された概算保険料、増加概算保険料、及び概算保険料の追加徴収の規定により納付すべき労働保険料を分割して納めることができるようにしてあります。

1. 継続事業（一括有期事業を含みます）の延納（則27条）

(1) 延納の要件

- ① 概算保険料の額が **40万円**（労災保険又は雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業は **20万円**）以上であること、又は**労働保険事務の処理が労働保険事務組合に委託されていること** **13・15・19・29 択**
- ② 保険年度の中で保険関係が成立した事業については、**9月30日までに保険関係が成立していること** **16 択**

PLUS

概算保険料申告書を提出する際に、申請することで、延納ができるようになります。

POINT

労働保険事務組合に委託されていれば、金額は問われません。**10・5 択**

過去問

一括有期事業で概算保険料の額が、75万円未満である場合、延納できない。

→ × 一括有期事業は労災保険のみ成立している継続事業として扱います。すなわち、概算保険料が、20万円以上なら、延納できます。

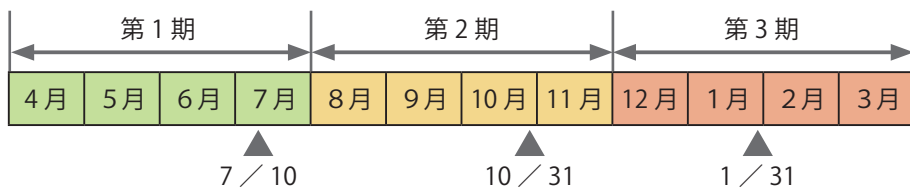
10 択

(2) 延納の回数及び期限 / 原則

4月～7月、8月～11月、12月～翌年3月の**3期に分けて延納**することができます。それぞれ**7月10日**、**10月31日**、**翌年1月31日**が納期限になります。

なお、**労働保険事務の処理が労働保険事務組合に委託されている**場合は、第2期の納期限は**11月14日**、第3期の納期限は**翌年2月14日**となります。

15・19・22・27・3 択



| | 期 間 | 納期限 |
|-----|-------------|-----------------|
| 第1期 | 4月1日～7月31日 | 7月10日 |
| 第2期 | 8月1日～11月30日 | 10月31日 (11月14日) |
| 第3期 | 12月1日～3月31日 | 1月31日 (2月14日) |

(3) 延納の回数及び期限 / 中途成立

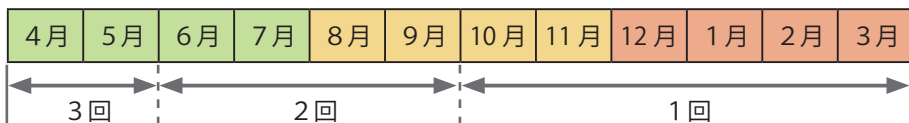
保険年度の中で、保険関係が成立した場合には、延納の回数、期限が次のようになります。

① 回数

成立の時期によって延納の回数が異なってきます。各期4カ月の前半の2カ月の間に成立した場合には、その期の最後までで、1つの期とします。後半の2カ月で成立した場合には、次の期とあわせて1つの期とします。例えば、6月又は7月に成立した場合は、第2期とあわせて、成立日～11月30日までを1つ目の期とします。もう1つ、12月～翌年3月までの期がありますので、2回に分けて延納することができます。

成立時期に応じて延納回数をまとめると、次のようになります。

11・14・18・29・2・3 択



② 納期限

最初の期は、「保険関係成立日の翌日から起算して50日以内」を納期限とします。

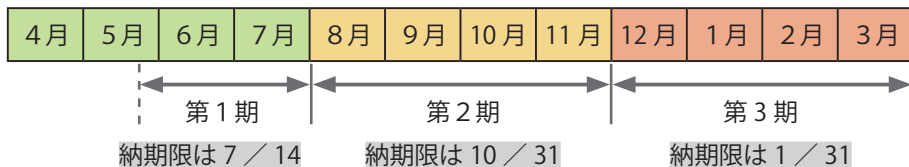
2期目以降は延納の元々の期日を用います。 **20・22・29・2 択**

| 期 間 | 納期限 |
|-------|-----------------------|
| 最初の期 | 保険関係成立日の翌日から起算して50日以内 |
| 2期目以降 | 原則の納期限と同じ |

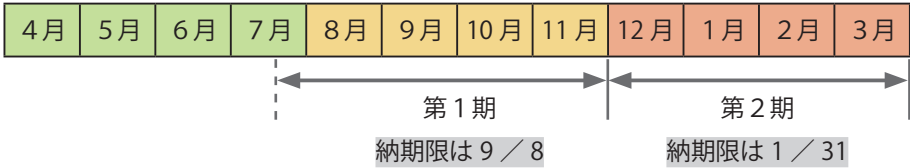
③ 具体例

※労働保険事務組合に事務処理委託をしていないこととします：例4まで同様

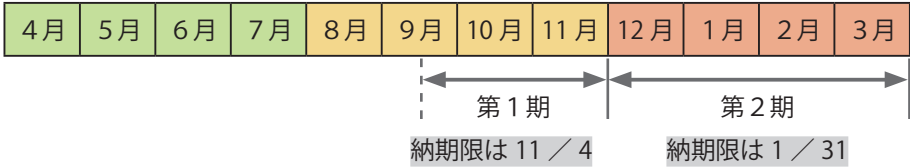
【例1：5月25日に保険関係が成立】 延納回数は3回



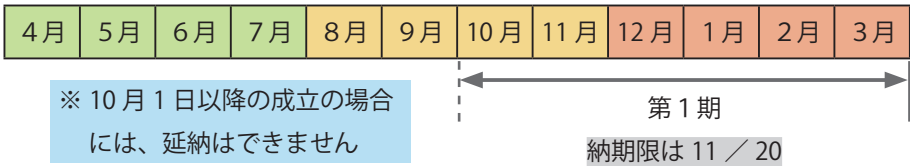
【例2：7月20日に保険関係が成立】 **延納回数は2回**



【例3：9月15日に保険関係が成立】 **延納回数は2回**



【例4：10月1日に保険関係が成立】 **延納はできません**



PLUS

労働保険事務組合に事務処理委託をしている場合には、原則の場合と同様に、10月31日→11月14日、翌年1月31日→翌年2月14日となります。

(4) 延納するときの金額

概算保険料の額を期の数で除して得た額が各期分の概算保険料の額となります。
1円未満の端数は、最初の期分に加算します。 **29・3折**

【例えば？】

400万円の概算保険料を3期に分けて延納する場合

$$400 \text{ 万円} \div 3 = 1,333,333.3333 \dots$$

第1期 = 1,333,334 円

第2期 = 1,333,333 円

第3期 = 1,333,333 円

延納の問題は、延納の回数、期限及び額がわかれば解けます！



2. 有期事業の延納（則 28 条）

(1) 延納の要件

次の要件を満たした事業主が、概算保険料申告書を提出する際に申請することで、延納することができます。 **1 択**

- ① 概算保険料の額が **75 万円以上** であること、又は **労働保険事務の処理が労働保険事務組合に委託されていること** **14・17・29 択**
- ② 事業の全期間が **6 カ月を超えていること** **10 択**

POINT

有期事業の場合も労働保険事務組合に委託されていれば、金額は問われません。

PLUS

事業の期間が 6 カ月以内の場合は延納する実益がないので、延納を認めないこととしています。

(2) 延納の回数及び期限 **29・2・5 択**

4 月～7 月、8 月～11 月、12 月～翌年 3 月の各期に分けて延納できます。次のように扱います。

① 回数

成立の時期によって最初の期の期間を次のように扱います。成立の時期によって延納の回数が違うことになります。

| | |
|--------------------|---|
| 前半の 2 カ月 に成立 | 保険関係成立日から起算してその日の属する期の末日までの期間が 2 カ月を超えるとき（前半の 2 カ月に成立）は、保険関係成立日から その日の属する期の末日までを最初の期 とします。 |
|--------------------|---|

後半の 2 カ月に成立 保険関係成立日から起算してその日の属する期の末日までの期間が 2 カ月以内のとき（後半の 2 カ月に成立）は、保険関係成立日から**その日の属する期の次の期の末日までを最初の期**とします。

② 納期限

最初の期は、「**保険関係成立日の翌日から起算して 20 日以内**」を納期限とします。

2 期目以降は次の期限を用います。 **18・22 択**

| 期 間 | | 納期限 |
|------------|-------------------|--------------------------------|
| 最初の期 | | 保険関係成立日の翌日から起算して 20 日以内 |
| 2 期目 以降 | 4 月 1 日～7 月 31 日 | 3 月 31 日 27 択 |
| | 8 月 1 日～11 月 30 日 | 10 月 31 日 |
| | 12 月 1 日～3 月 31 日 | 1 月 31 日 |

PLUS

有期事業の場合、事業の全期間を通じて延納することができ、回数に制限はありません。

POINT

労働保険事務組合に委託していても納期限の特例はありません。

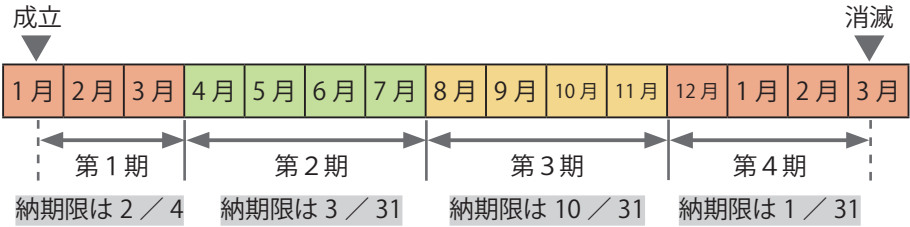
17・27 択

「前 2 カ月後 2 カ月」と覚えておこう！

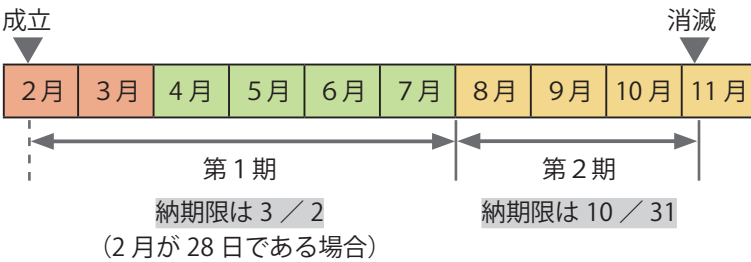


③ 具体例

【例 1：1 月 15 日に保険関係が成立し、翌年 3 月 10 日に消滅】 **延納回数は 4 回**



【例 2：2 月 10 日に保険関係が成立し、11 月 2 日に消滅】 **延納回数は 2 回**



(3) 延納するときの金額 **5 折**

継続事業の延納と同じく、概算保険料の額を期の数で除した額です（端数処理も同様です）。

3. 認定決定された概算保険料の延納（則 29 条）

政府が決定した概算保険料についても、事業主が延納の申請をしたときには、通常の概算保険料の延納と同じように、延納することができます。ただし、最初の期の納期限が通常の場合と異なります。 **10・22・29・3 折**

(1) 延納するときの期限

| 期 間 | 納期限 |
|--------|---|
| 最初の期 | 継続事業（一括有期事業を含みます）、有期事業ともに認定決定に係る 通知を受けた日の翌日から起算して 15 日以内 |
| 2 期目以降 | 通常の概算保険料の延納の場合と同じ |

PLUS

延納の申請は、認定決定による概算保険料の納付の際に行います。

(2) 期限の特例

2期目以降の概算保険料の納期限が、最初の期分の概算保険料の納期限より先に到来する場合は、最初の期分の納期限までに、最初の期分の保険料とともに納付するものとします。

【例】10月25日に認定決定の通知を受けた場合、下記の表の納期限になります。

⇒第2期分の納期限に特例が適用されることになります。

※労働保険事務組合に事務処理委託をしていないこととします。

| 期間 | 納期限 |
|------|---|
| 最初の期 | 納期限は 11月9日 (翌日起算で15日) |
| 第2期 | 本来の納期限は 10月31日 ⇒最初の期の納期限より先に到来しているため、 最初の期分の納期限である11月9日までに納めればよい |
| 第3期 | 納期限は 1月31日 |

PLUS

労働保険事務組合に事務処理委託をしていない継続事業においては、延納に係る最初の期の納期限が翌年1月31日以降である場合には、延納できません。また労働保険事務組合に事務処理委託をしている場合には、最初の期の納期限が翌年2月14日以降であれば延納できません。

(3) 延納するときの額

通常の概算保険料の延納と同じく、認定決定された概算保険料の額を延納の回数で除した額です（端数処理も同様です）。

4. 増加概算保険料の延納（則 30 条、附則 5 条）

(1) 延納の要件 8・14・22・27 択

次の2つの要件を満たせば、増加概算保険料について延納をすることができます。

- ① 当初の概算保険料について延納の申請をしていること
- ② 増加概算保険料申告書を提出する際に延納の申請をすること

POINT

増加概算保険料の要件を満たしていれば、増加額にかかわらず、延納することができます。

(2) 延納するときの期限 2 択

| 期 間 | | 納期限 |
|--------|-------------|---|
| 最初の期 | | 賃金総額等の増加が 見込まれた日 、又は一般保険料率が 変更された日 の翌日から起算して 30日以内 |
| 2 期目以降 | 4月1日～7月31日 | 3月31日 |
| | 8月1日～11月30日 | 10月31日 |
| | 12月1日～3月31日 | 1月31日 |

PLUS

【期限の特例】

2 期目以降の増加概算保険料の納期限が、最初の期分の増加概算保険料の納期限より先に到来する場合は、最初の期分の納期限までに、最初の期分の保険料とともに納付するものとします。

PLUS

継続事業であって、労働保険事務の処理が労働保険事務組合に委託されている場合、2 期目以降の納期限は、10月31日は11月14日、1月31日は2月14日となります。

(3) 延納するときの額

増加概算保険料額を延納の回数で除した額です（端数処理も同様です）。

5. 追加徴収による概算保険料の延納（則 31 条）

増加概算保険料の延納の規定が準用されます。

(1) 延納の要件 27 択

次の 2 つの要件を満たせば、追加徴収分について延納することができます。

30 択

- ① 当初の概算保険料について延納の申請をしていること
- ② 概算保険料の追加徴収の通知に指定された期限までに申請すること 15 択

(2) 延納の期限

最初の期の納期限は、**通知を発する日から起算して 30 日を経過した日**（当日起算）です。その後の期は、増加概算保険料の延納と同じです。

PLUS

【期限の特例】

2 期目以降の追加徴収による概算保険料の納期限が、最初の期分の追加徴収による概算保険料の納期限より先に到来する場合は、最初の期分の納期限までに、最初の期分の保険料とともに納付するものとします。

(3) 延納するときの額

追加徴収による概算保険料の額を延納の回数で除した額です（端数処理も同様です）。

3 確定保険料

1. 継続事業（一括有期事業を含みます）の 確定保険料（法 19 条 1 項・3 項） 10 択

事業主は、保険年度ごとに、**確定保険料申告書**を次の保険年度の**6月1日から40日以内**（保険年度の中で保険関係が消滅したものについては当該**保険関係が消滅した日から50日以内**）（**当日起算**）に提出し、（納付すべき額があるときは）**確定保険料を納付しなければなりません。** 11・12・16・20・26・3・5・6 択

POINT

確定保険料は延納することができません。また、労働保険事務組合に事務を委託していたとしても、納期限の特例はありません。 27 択

POINT

年度の中で中途に労災保険法の特別加入の承認が取り消された事業に係る特別加入保険料の確定精算は、承認が取り消された日から50日以内（当日起算）に行います。 1 択

(1) 確定保険料の額

次の式により計算されます。

$$\text{賃金総額} \times \text{一般保険料率}$$

(2) 特別加入者がいる事業

特別加入者がいる場合は、次の式により求めた額を（1）の額に加算します。

$$\text{特別加入保険料算定基礎額の総額} \times \text{特別加入保険料率}$$

通 達

賃金総額とは、その保険年度の末日又は保険関係が消滅した日迄に支払が確定した賃金も含む（昭 24.10.5 基災収 5178 号）。

⇒まだ支払われていないものも含まれます。 24・6 択

(3) 端数処理

| | |
|----------------------|------------------|
| 賃金総額、特別加入保険料算定基礎額の総額 | 1,000 円未満の端数は切捨て |
| 確定保険料の額 | 1 円未満の端数は切捨て |

2. 有期事業の確定保険料（法 19 条 2 項・3 項）

事業主は、**確定保険料申告書**を、**保険関係が消滅した日**（消滅した日よりも前に特別加入の承認が取り消された場合の第 1 種特別加入保険料に関しては、当該承認が取り消された日）から **50 日以内（当日起算）**に提出し、（納付すべき額があるときは）確定保険料を納付しなければなりません。 26・27・6 択

(1) 確定保険料の額

次の式により計算されます。

$$\text{賃金総額} \times \text{一般保険料率}$$

(2) 特別加入者がいる事業

特別加入者がいる場合は、次の式により求めた額を（1）の額に加算します。

$$\text{特別加入保険料算定基礎額の総額} \times \text{特別加入保険料率}$$

「50 日以内」であることに注意してください。「20 日以内」ではありません。



PLUS

- ◆この場合の一般保険料率は労災保険率となります。雇用保険に係る保険関係は別個に継続事業として、申告・納付します。
- ◆中小事業主等に係る事業では、(1)の式に(2)の式を加算した額、一人親方等に係る団体の場合は、(2)の式で求めた額が確定保険料になります。なお、有期事業に、海外派遣者はいません。 **29 択**

3. 確定保険料の認定決定 (法 19 条 4 項・5 項) **26 択**

(1) 確定保険料の認定決定が行われる場合 **4 択**

- ① 事業主が**確定保険料申告書を提出しない**とき
- ② 確定保険料申告書の**記載に誤り**があると政府が認めるとき

(2) 認定決定の通知

所轄都道府県労働局歳入徴収官は、確定保険料の額を決定し、**納入告知書**によって、事業主に通知します。 **25・29 択**

(3) 納付の額と期限

(2)の通知を受けた事業主は、次の額を、通知を受けた日から**15 日以内** (翌日起算) に**納入告知書**によって納付しなければなりません。 **1・5 択**

- ① すでに納付した労働保険料の額が政府の決定した労働保険料の額に足りないときは、その不足額
- ② 納付した労働保険料がないときは、政府が決定した保険料全額

POINT

概算保険料の場合は「**納付書**」によって通知します。

PLUS

認定決定された確定保険料には、原則として、追徴金が課せられます (後記 Chapter 8)。 **4 択**

4. 労働保険料の還付・充当（法 19 条 6 項）

事業主が納付した概算保険料の額が、確定保険料の額（政府が認定決定した場合はその額）を超える場合は、政府はその超える額を次の保険年度の労働保険料若しくは未納の労働保険料その他徴収法の規定による徴収金に**充当**し、又は**還付**します。

(1) 還付（則 36 条 1 項）

事業主が、確定保険料申告書を提出する際に、又は確定保険料の認定決定の通知を受けた日の翌日から起算して **10 日以内**に、すでに納付した概算保険料の額のうち、確定保険料の額を超える額の**還付を請求**したときは、**官署支出官又は所轄都道府県労働局資金前渡官吏**がその超過額を**還付**します。 **14・18・4 択**

PLUS

「労働保険料還付請求書」を、官署支出官又は所轄都道府県労働局資金前渡官吏に提出します（則 36 条 2 項）。 **23・1 択**

(2) 充当（則 37 条 1 項）

事業主の還付の請求がないときは、**所轄都道府県労働局歳入徴収官**は超過額を次の保険年度の概算保険料若しくは未納の労働保険料その他徴収法の規定による徴収金又は未納の一般拠出金等に**充当**します。 **14・18・24 択**

POINT

充当には事業主の申請、請求や承認等は不要です。還付請求がなければ充当されますが、充当したときは、所轄都道府県労働局歳入徴収官は、その旨を事業主に通知しなければなりません（則 37 条 2 項）。 **29 択**

PLUS

石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく一般拠出金についても、充当の対象になります。 **19 択**

4 保険料の申告納付先ほか

1. 労働保険料の申告・納付（則 38 条、整備省令 18 条）

労働保険料の申告・納付は、申告書の提出 + 労働保険料の納付によって行います。保険関係の成立の仕方や事務の所轄の区分により、経由先、納付先が異なります。**19・20・30・4 択**

| | |
|--|---|
| ◆ 一元適用事業 であって 労働保険事務組合 に労働保険事務の処理を 委託していない 事業の一般保険料（雇用保険のみが成立している事業を除きます） | ◆ 一元適用事業 であって 労働保険事務組合 に労働保険事務の処理を 委託している 事業の一般保険料 |
| ◆ 二元適用事業 のうち 労災保険 に係る保険関係が成立している事業の一般保険料 | ◆ 一元適用事業 であって 労働保険事務組合 に労働保険事務の処理を 委託していない もののうち、 雇用保険 に係る保険関係のみが成立している事業の一般保険料 |
| ◆ 二元適用事業 についての 第 1 種 特別加入保険料 | ◆ 二元適用事業 のうち 雇用保険 に係る保険関係が成立している事業の一般保険料 |
| ◆ 第 2 種 特別加入保険料 | ◆ 一元適用事業 についての 第 1 種 特別加入保険料 |
| ◆ 第 3 種 特別加入保険料 | |

申告

| | |
|----------------------------|-------------------|
| 経由先（経由することができる） 4 択 | |
| ◆日本銀行 ◆所轄労働基準監督署長 | ◆日本銀行 30 択 |
| 申告先 | |
| 所轄都道府県労働局歳入徴収官 | |

納付

| | |
|--------------------|-------------------|
| 納付先 | |
| ◆日本銀行 ◆都道府県労働局収入官吏 | ◆日本銀行 30 択 |
| ◆労働基準監督署収入官吏 | ◆都道府県労働局収入官吏 |

POINT

納付すべき保険料がない場合の確定保険料の申告書の提出は、日本銀行を経由することはできません。 20・1 択

PLUS

「日本銀行」とは、本店、支店、代理店、歳入代理店をいいます。代理店、歳入代理店とは、一般の銀行等の金融機関のことをいいます。

2. 口座振替による納付（法 21 条の 2）

30・6 択

(1) 口座振替の承認

政府は、事業主から、口座振替により労働保険料を納付することを希望する旨の申出があった場合には、その納付が**確実に認められ、かつ**、その申出を承認することが**労働保険料の徴収上有利と認められる**ときに限り、その申出を承認することができます。 11・14 択

PLUS

- ◆申出は、事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地、預金口座又は貯金口座の番号及び名義人、預金又は貯金の種別並びに納付書を送付する金融機関及び店舗の名称を記載した書面を所轄都道府県労働局歳入徴収官に提出することによって行います（則 38 条の 2）。
- ◆所轄都道府県労働局歳入徴収官は口座振替の承認を行った場合には、労働保険料の納付に必要な納付書を金融機関に送付します（電磁的記録を送付したときを除きます）（則 38 条の 3）。

(2) 口座振替できる労働保険料の種類（則 38 条の 4）

24 択

- ① 概算保険料（認定決定、増加概算保険料、追加徴収を含みません）
- ② ① の概算保険料の延納
- ③ 確定保険料（認定決定を含みません）

PLUS

- ◆ 有期事業についても口座振替により納付することができます。
- ◆ 印紙保険料は口座振替で納付することはできません。

(3) 納付期日の特例（法 21 条の 2 第 2 項、則 38 条の 5）

口座振替の承認を受けた事業主に係る労働保険料のうち、申告書の提出期限と納期限とが同時に到来するものについては、納期限後に納付されたときでも、納付書又は電磁的記録が金融機関に到達した日から 2 取引日を経過した最初の取引日までに納付された場合は、その納付は納期限においてされたものとみなします。

これで労働保険料の申告・納付の Chapter は終了です。

次はメリット制の Chapter です。メリット制は、保険料の割り引きや割り増しをする制度です。



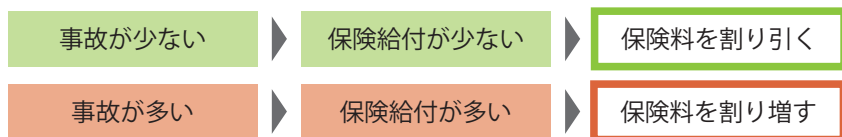
Chapter6

メリット制

メリット制とは、保険料の割引・割増制度です。同じ種類の事業であれば、労災保険率は同率ですが、事業主の災害防止努力や作業環境の整備などによって、それぞれの事業における災害発生率は異なっています。保険給付の額等が異なることとなります。

そこで、保険料と保険給付の額の比率に応じて、労災保険の保険料の割引、割増をすることとしています。事業主間の保険料負担の公平と、事業主の災害防止努力の促進が目的です。自動車保険をイメージするとわかりやすいと思います。無事故無違反なら安くなるのと同様です。

継続事業用の「継続事業のメリット制」、中小企業に対する特例である「特例メリット制」、有期事業用の「有期事業のメリット制」の3種類があります。



この Chapter の構成

- 1 継続事業のメリット制
- 2 特例メリット制
- 3 有期事業のメリット制

1

継続事業（一括有期事業を含む）のメリット制（法12条3項）



制度趣旨

通常の継続事業に関するメリット制です。**規模**（ある程度以上に大きい規模であること）、**継続性**（3年以上続いている事業であること）、**収支率**の3つの要件を満たした場合に適用されます。

1. メリット制の要件（法12条3項、則17条）

次の3つの要件をすべて満たしたときに、メリット制が適用されます。 **24 択**

(1) 事業の規模要件 **14・18・22・24・4 択**

継続する3保険年度中の各保険年度において、次のいずれかに該当する事業であること

- ① **100人以上**の労働者を使用する事業
- ② **20人以上100人未満**の労働者を使用する事業であって、**災害度係数が0.4以上**であるもの
- ③ **一括有期事業**である建設の事業又は立木の伐採の事業については、当該保険年度の**確定保険料の額が40万円以上**であるもの

PLUS

①②の労働者には、特別加入した中小事業主等（第1種特別加入者）も含まれます。 **28 択**

POINT

災害度係数とは、労働者の数に同種の事業に係る労災保険率から非業務災害率を減じた率を乗じて得た数のことです。

[例]

80人の労働者を使用する洋食器製造業の災害度係数は、

$$80 \times (6.5 / 1,000 - 0.6 / 1,000) = 0.472$$

⇒ この事業にはメリット制が適用されます。災害度係数が、0.4未満の場合、メリット制を適用させても、効果が小さいため対象外とします。

(2) 事業の継続性要件 14・18・2択

連続する3保険年度中の最後の保険年度に属する3月31日(基準日)において、労災保険に係る保険関係が成立した後3年以上経過している事業であること

(3) 収支率要件 25択

連続する3保険年度間における収支率が100分の85を超え、又は100分の75以下であること

2. 収支率

(1) 収支率

政府の収入(保険料)に対する支出(保険給付)の割合のことです。次の式を用いて計算します。 14択

【収支率】

保険給付の額+特別支給金の額

(一般保険料に係る確定保険料の額+第1種特別加入保険料に係る確定保険料の額)×第1種調整率

PLUS

第1種調整率とは業務災害に関する年金たる保険給付に要する費用、特定疾病にかかった者に係る保険給付に要する費用その他を考慮して定める率です(則19条の2)。

◆林業の事業：100分の51

◆建設の事業：100分の63

◆港湾貨物取扱事業又は港湾荷役業の事業：100分の63

◆船舶所有者の事業：100分の35

◆その他の事業：100分の67

(2) 収支率における保険給付の額の算定について〈分子〉

(則18条ほか) ※特別支給金の額の算定も同じです。 25・2択

- ① 特別加入者に関し支給する保険給付を除いて、障害補償年金・遺族補償年金については給付基礎日額を平均賃金とみなして労働基準法の災害補償の規定を適用した場合の障害補償・遺族補償の額に相当する額を算定対象とし、療養補償給付・休業補償給付・傷病補償年金・介護補償給付については療養開始後3年

間の合計額を算定対象とします。

- ② 複数事業労働者に係る保険給付及び特別加入者に関し支給する保険給付については、**給付の原因となる負傷等が発生した事業場における賃金額をもとに算定した額又は相当する額**に限り、算定対象とします（①と同様に、休業補償給付等については3年間の合計額とする等の規定があります）。

複数事業労働者の業務災害に係る保険給付及び特別支給金並びに複数業務要因災害に係る保険給付及び特別支給金のうち業務災害が発生していない事業に係るものはメリット制の対象に含まれません。



- ③ 以下の保険給付は、対象となる**保険給付の額から除きます**。

◆**障害補償年金差額一時金**

◆**遺族補償一時金**（遺族全員が失権した場合に支給されるもの）

◆**特定疾病**にかかった者に係る保険給付 **14・18 択**

◆**第3種特別加入者**のうち、海外の事業により業務災害が生じた場合に係る保険給付 **14・18・22・28 択**

◆**通勤災害**に係る保険給付

◆**二次健康診断等給付**に要した費用の額

POINT

特定疾病には、① 港湾労働者の非災害性の腰痛、② 林業労働者の振動障害、③ 建設労働者のじん肺症、石綿業務による肺がん、著しい騒音を発する場所における業務による難聴等があり、疾病の発症までに比較的長い時間がかかり、責任の所在が不明瞭であるため、収支率の計算からは除かれます（則17条の2）。 **24・25・28 択**

PLUS

「複数業務要因災害」は、それぞれの就業先の業務上の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないことから、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任は負わないものであるため、メリット収支率の算定には複数業務要因災害に関する保険給付は含めません。

(3) 収支率における保険料の額の算定について〈分母〉

- ① 連続する3保険年度の各保険年度の一般保険料の額のうち労災保険率に応ずる部分に係る確定保険料の額から、非業務災害率に応ずる部分の額を減じます。
- ② 第1種特別加入保険料に係る確定保険料の額から、特別加入非業務災害率に応ずる部分の額を減じます。
- ③ 第3種特別加入者に係る保険料は除きます。

PLUS

特別加入非業務災害率とは、非業務災害率（1,000分の0.6）から、法13条の厚生労働大臣の定める率を減じた率とされます。現在は厚生労働大臣の定める率はゼロとされているので（則21条の2）、1,000分の0.6となります。

3. メリット制適用の効果（法12条3項）

(1) メリット制適用の効果

収支率に応じて、当該事業の労災保険率から非業務災害率を減じた率を **100分の40** の範囲内において引き上げ又は引き下げた率に非業務災害率を加えた率を、当該事業についての基準日の属する保険年度の**次の次の保険年度**の労災保険率（**メリット労災保険率**）とすることができます。 **25・2択**

【メリット労災保険率】

$$\{(\text{労災保険率} - \text{非業務災害率}) \times (100 \text{ 分の } 60 \sim 100 \text{ 分の } 140)\} \\ + \text{非業務災害率}$$

POINT

収支率が **100分の85** を超えるときにはメリット労災保険率は**引き上げ**られ、**100分の75以下**であるときは**引き下げ**られます。

雇用保険率にはメリット制は適用されません！ **2択**



(2) 一括有期事業の増減幅〔(1)の「100分の40」〕について

一括有期事業の増減幅については、100分の30又は100分の35になる場合があります。

| 一括有期事業 | 増減幅 | |
|----------|-----------------------|---------|
| 建設の事業 | 確定保険料の額が100万円以上 | 100分の40 |
| | 確定保険料の額が40万円以上100万円未満 | 100分の30 |
| 立木の伐採の事業 | 確定保険料の額が100万円以上 | 100分の35 |
| | 確定保険料の額が40万円以上100万円未満 | 100分の30 |

2 特例メリット制（法12条の2）



制度趣旨

中小事業主が、労働者の安全又は衛生を確保するための特別の措置を講じたときには、メリット制の上げ下げの幅を広げて適用します。中小企業の災害防止努力を、より促すことを目的とした制度です。

1. 特例メリット制の要件 22 択

次の4つの要件を満たしたときに、特例メリット制が適用されます。

- ① 継続事業のメリット制が適用される事業であって、**建設の事業及び立木の伐採の事業以外**の事業であること
- ② 厚生労働省令で定める数以下の労働者（次の表）を使用する事業主が行う事業であること

| 原則 | 300人以下 |
|------------------|--------|
| 金融業・保険業・不動産業・小売業 | 50人以下 |
| 卸売業・サービス業 | 100人以下 |

- ③ **連続する3保険年度中のいずれかの保険年度**において、その事業に使用する**労働者の安全又は衛生を確保するための措置**で、厚生労働省令で定めるものを事業主が講じたこと
- ④ ③の措置を講じた保険年度の内いずれかの保険年度の**次の保険年度の初日から6カ月以内**に、「**労災保険率特例適用申告書**」を提出していること

POINT

③ に関し、所轄都道府県労働局長の確認を受けなければなりません。

PLUS

労災保険率特例適用申告書は、所轄都道府県労働局長を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。また、措置を講じたことを明らかにする書類を添付しなければなりません。

PLUS

【労災保険率特例適用申告書による届出事項】

- ① 労働保険番号 ② 事業の名称及び事業の行われる場所
- ③ 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ④ 事業主が行う事業の概要 ⑤ 事業主が常時使用する労働者数
- ⑥ 事業主が講じた労働者の安全又は衛生を確保するための措置及び措置の講じられた保険年度

2. 特例メリット制適用の効果

収支率に応じて、当該事業の労災保険率から非業務災害率を減じた率を、**100分の45**の範囲内において引き上げ又は引き下げた率に非業務災害率を加えた率を、当該事業についての労働者の安全又は衛生を確保する措置を講じた、連続する3保険年度中の最後の保険年度の**次の次の保険年度**の労災保険率（メリット労災保険率）とします。 **28 択**

【メリット労災保険率】

$$\{(\text{労災保険率} - \text{非業務災害率}) \times (100 \text{ 分の } 55 \sim 100 \text{ 分の } 145)\} \\ + \text{非業務災害率}$$

【特例メリット制はどのように適用されるか】

1度、安全衛生を確保するための措置を講じれば、その措置を講じた年度の次の次の保険年度から3保険年度間は（要件を満たしていれば）特例メリット制が適用されることとなります（下記の青色の年度に適用されます）。

| | | | | | |
|--------------|--|---------|--------|----------|----------|
| 年度 ←————→ | | | | | |
| | | 安全衛生の措置 | 次の保険年度 | 次の次の保険年度 | |
| | | 安全衛生の措置 | | 次の保険年度 | 次の次の保険年度 |
| | | 安全衛生の措置 | | | 次の保険年度 |
| | | | | | 次の次の保険年度 |

一括有期事業には、特例メリット制は適用されません。



3 有期事業のメリット制（法20条）



制度趣旨

有期事業は、年度更新をしません（ビルを建て終わったらそこで事業は終了します）。次の次の保険年度にメリット制を適用させるといった方法は使えないこととなります。そこで事業の終了後に、収支率によってメリット制を適用し、確定保険料の額自体を上げ下げします。確定保険料について、差額を徴収し、又は還付・充当することとなります。有期事業の場合は率ではなく、額で上げ下げをします。 28 択

1. 有期事業のメリット制の要件

次の3つの要件を満たしたとき、有期事業のメリット制が適用されます。

- ① 労災保険に係る保険関係が成立している有期事業で、**建設の事業又は立木の伐**

採の事業であること

② 事業の規模要件

次の**いずれか**に該当するものであること **9・4 択**

(a) 確定保険料の額が **40 万円以上**であること

(b) 建設の事業：**請負金額が 1 億 1,000 万円以上**であること

立木の伐採の事業：**素材の生産量が 1,000 立方メートル以上**であること

PLUS

「請負金額」は、消費税等相当額を除いた額です。

③ 収支率要件

収支率が、下記の (a) に該当すること。該当しない場合は (b) に該当すること (収支率の計算方法は、継続事業のメリット制に用いるものと基本的に同じです)

(a) 事業が終了した日から **3 カ月を経過した日前**における **第 1 種調整率**を用いて計算した収支率が **100 分の 85 を超え、又は 100 分の 75 以下**であって、その収支率がその日以後変動せず、又は厚生労働省令で定める範囲を超えて変動しないと認められるとき

【収支率】

保険給付の額＋特別支給金の額

(一般保険料に係る確定保険料の額＋第 1 種特別加入保険料に係る確定保険料の額) × **第 1 種調整率**

(b) (a) に該当しない場合には、事業が終了した日から **9 カ月を経過した日前**における、**第 2 種調整率**を用いて計算した収支率が **100 分の 85 を超え、又は 100 分の 75 以下**であること

【収支率】

保険給付の額＋特別支給金の額

(一般保険料に係る確定保険料の額＋第 1 種特別加入保険料に係る確定保険料の額) × **第 2 種調整率**

PLUS

- ◆ (a) に該当しない場合とは、事業が終了して3カ月が経過した後、保険給付等が行われ、収支率が厚生労働省令で定める範囲を超えて変動する場合のことです。
- ◆ 第2種調整率とは業務災害に関する年金たる保険給付に要する費用その他を考慮して、厚生労働省令で定める率のことです（則35条の2）。
⇒建設の事業 100分の50
⇒立木の伐採の事業 100分の43

2. 有期事業のメリット制適用の効果

政府は、その事業の一般保険料に係る確定保険料の額から非業務災害率に応ずる部分の額を減じた額を、**100分の40**の範囲内において、収支率に応じて上げ下げすることができます。 **9折**

【メリットを適用した後の確定保険料の額】

$$\{(一般保険料に係る確定保険料の額 - 非業務災害率に応ずる部分の額) \times (60 / 100 \sim 140 / 100)\} \\ + \text{非業務災害率に応ずる部分の額}$$

PLUS

- ◆ 一般保険料に係る確定保険料の額には、第1種特別加入保険料に係る確定保険料の額が含まれます。 **4折**
- ◆ 立木の伐採の事業については、**100分の35**の範囲内で上げ下げします。

保険料額自体を上げ下げすることに注意！



3. 差額の徴収、還付・充当

メリット制の適用により、確定保険料額を引き上げた場合には、差額を徴収します。メリット制の適用により、確定保険料額を引き下げた場合には、差額を還付又は充当します。

(1) 差額の徴収（則 35 条 4 項、38 条 5 項）

所轄都道府県労働局歳入徴収官は、メリット制の適用により確定保険料額を引き上げた場合の差額を徴収しようとするときは**通知を発する日から起算して 30 日を経過した日**をその納期限と定め、**納入告知書**によって事業主に通知しなければなりません。 **9・22 択**

(2) 差額の還付・充当（則 36 条 1 項、37 条 1 項）

① 還 付

メリット制の適用により引き下げられた労働保険料の額について、**所轄都道府県労働局歳入徴収官の通知を受けた日の翌日から起算して 10 日以内**に、労働保険料還付請求書を**官署支出官又は所轄都道府県労働局資金前渡官吏**に提出したときは、官署支出官又は所轄都道府県労働局資金前渡官吏は、差額を**還付**するものとします。 **22・4 択**

② 充 当

事業主の還付請求がない場合には、**所轄都道府県労働局歳入徴収官**は、差額を、未納の労働保険料その他に**充当**するものとします。 **9・4 択**

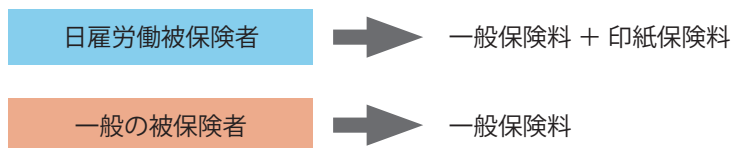
PLUS

充当には、事業主の申請、請求、承認等は不要ですが、充当した場合、所轄都道府県労働局歳入徴収官は、その旨を事業主に通知しなければなりません。

Chapter7

印紙保険料

雇用保険の日雇労働被保険者は、ほかの被保険者と比べて失業しやすいといえます。そこで、日雇労働被保険者からは、通常の一般保険料のほかに、印紙保険料を徴収することとしています。事業主は、日雇労働被保険者に賃金を支払うつど、印紙保険料を納付しなければなりません。



この Chapter の構成

- 1 印紙保険料の額
- 2 印紙保険料の納付
- 3 雇用保険印紙
- 4 印紙保険料納付状況の報告等
- 5 印紙保険料の認定決定

1 印紙保険料の額（法 22 条 1 項）

印紙保険料の額は、**賃金日額に応じて 3 段階**に区分されています。日雇労働被保険者 1 人につき、1 日当たり、次表に掲げる額とします。14・18・21・30・2 択

| 等級 | 賃金日額 | 印紙保険料日額 | 事業主負担分 | 被保険者負担分 |
|-----|-----------------------|-------------|--------|---------|
| 第1級 | 11,300円以上 | 176円 | 88円 | 88円 |
| 第2級 | 8,200円以上 11,300円未満 | 146円 | 73円 | 73円 |
| 第3級 | 8,200円未満 | 96円 | 48円 | 48円 |

POINT

- ◆事業主は、日雇労働被保険者の労働保険料として、一般保険料と印紙保険料を納付します。 **12・22・28 択**
- ◆印紙保険料は、**事業主と被保険者が2分の1ずつ負担**します。1円未満の端数は、**事業主が負担**します（法31条3項・4項）。 **2 択**

2 印紙保険料の納付（法23条）

事業主は、日雇労働被保険者に**賃金を支払うつど**、その者に係る印紙保険料を納付しなければなりません（請負事業の一括により、元請負人が事業主とされる場合にあっても、元請負人が使用する労働者以外の日雇労働被保険者に係る印紙保険料は、当該日雇労働被保険者を使用する**下請負人**が納付します）。

印紙保険料の納付方法には、**雇用保険印紙を貼付する方法**と、**納付計器により納付印を押印する方法**があります。 **24・28 択**

PLUS

雇用保険印紙による納付が原則の納付方法です。納付計器による納付印の押印の方法は、特例的な方法です。 **14 択**

印紙の貼付又は納付印の押印は、労働者の持っている日雇労働被保険者手帳にします！



1. 雇用保険印紙による納付の方法（法 23 条 2 項、則 40 条 1 項）

事業主は、日雇労働被保険者を使用した場合には、その者に**賃金を支払うつど**、その使用した日数に相当する枚数の**雇用保険印紙**を、その使用した日の**日雇労働被保険者手帳**における該当日欄に貼り、**消印**して納付しなければなりません。

18 択

POINT

事業主は、**消印**に使用すべき認印の印影を**あらかじめ所轄公共職業安定所長**に届け出なければなりません。認印を変更しようとするときも、同様です（則 40 条 2 項）。 **12・2 択**

2. 印紙保険料納付計器による納付（法 23 条 3 項、則 44 条）

事業主は、**厚生労働大臣の承認**を受けて、**印紙保険料納付計器**を設置した場合には、日雇労働被保険者が所持する日雇労働被保険者手帳に納付すべき印紙保険料の額に相当する金額を表示して、納付印を押すことにより納付することができます（**賃金を支払うつど**、その使用した日の**日雇労働被保険者手帳**における該当日欄に、使用した日数分の**納付印を押します**）。 **14 択**

POINT

- ◆印紙保険料納付計器を設置しようとするときは、「**印紙保険料納付計器設置承認申請書**」を**所轄公共職業安定所長**を経由して、**所轄都道府県労働局歳入徴収官**に提出しなければなりません（則 47 条 1 項）。
- ◆印紙保険料納付計器を使用する前に**所轄都道府県労働局歳入徴収官**から**始動票札**（納付計器を始動するために必要な票札）の交付を受けなければなりません。

3. 手帳の提出（法 23 条 6 項、則 39 条）

- ① 事業主は、日雇労働被保険者を使用する場合には、その者の日雇労働被保険者手帳を提出させなければなりません。その提出を受けた日雇労働被保険者手帳は、その者から請求があったときは、返還しなければなりません。 **2 択**
- ② 日雇労働被保険者は、事業主に使用されたときは、そのつどその所持する日雇労働被保険者手帳を事業主に提出しなければなりません。 **18 択**

3 雇用保険印紙

1. 雇用保険印紙購入通帳（則 42 条）

(1) 雇用保険印紙購入通帳の交付

事業主は、雇用保険印紙を購入しようとするときは、あらかじめ、**雇用保険印紙購入通帳交付申請書**を所轄公共職業安定所長に提出して、**雇用保険印紙購入通帳**の交付を受けなければなりません。 **14・16・23・5 択**

(2) 雇用保険印紙購入通帳の有効期間の更新

雇用保険印紙購入通帳は**交付の日の属する保険年度に限り**有効です。有効期間の満了後引き続き雇用保険印紙を購入しようとする事業主は、有効期間の更新を受けなければなりません。**有効期間が満了する日の翌日の1カ月前から当該期間が満了する日までの間**に、雇用保険印紙購入通帳を添えて、**雇用保険印紙購入通帳更新申請書**を所轄公共職業安定所長に提出することになります。

15・20・2・6 択

POINT

更新された雇用保険印紙購入通帳は、更新前の通帳の有効期間が満了する日の翌日の属する保険年度に限り有効です。 **6 択**



有効期間が満了する日の翌日の1カ月前から、当該期間が満了する日までの間

⇒ **毎年3月1日から3月31日までの間**です！

2. 譲渡の禁止等（則 41 条）

事業主は、雇用保険印紙を譲り渡し、又は譲り受けることはできません。また、事業主その他正当な権限を有するもの以外は、何人も消印を受けない雇用保険印紙を所持してはなりません。 14・16 折

3. 雇用保険印紙の購入・買戻し（則 43 条）

(1) 雇用保険印紙の購入 15・18 折

事業主は、雇用保険印紙を購入しようとするときは、雇用保険印紙購入申込書に必要事項を記入し、雇用保険印紙を販売する日本郵便株式会社の営業所（郵便の業務を行うものに限ります。3. において同じ）に提出します。

PLUS

【記載事項】

- ◆雇用保険印紙の種類別枚数 ◆購入年月日
- ◆労働保険番号 ◆事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地

POINT

雇用保険印紙は、**総務大臣**が**厚生労働大臣**に**協議**して定める**日本郵便株式会社の営業所**において販売します。

(2) 雇用保険印紙の買戻し 12・14・15・18・5 折

事業主は、次の場合においては、雇用保険印紙を販売する日本郵便株式会社の営業所に、雇用保険印紙購入通帳を提出し、その保有する雇用保険印紙の買戻しを申し出ることができます。

| 買戻しが認められる場合 | 注意点 |
|--|--|
| ① 雇用保険に係る保険関係が消滅したとき | 雇用保険印紙購入通帳に、左記の事由に該当することについて、 あらかじめ、所轄公共職業安定所長の確認 を受けなければなりません。 |
| ② 日雇労働被保険者を使用しなくなったとき（保有する雇用保険印紙の等級に相当する賃金日額の日雇労働被保険者を使用しなくなったときを含みます） | |

③ 雇用保険印紙が変更されたとき

確認は必要としません。買戻し期間は変更された日から**6カ月間**です。

PLUS

①、②の場合には、特に買戻しの期間は設けられていません。

4 印紙保険料納付状況の報告等

1. 受払簿の調製（法 24 条）

事業主は、日雇労働被保険者を使用した場合には、印紙保険料の納付に関する帳簿（雇用保険印紙受払簿）を備えて毎月におけるその納付状況を記載しなければなりません。

2. 印紙保険料の納付状況の報告（則 54 条）

雇用保険印紙購入通帳の交付を受けている事業主は、印紙保険料納付状況報告書によって、毎月の受払状況を翌月末日までに所轄都道府県労働局歳入徴収官に報告しなければなりません。 11・14・15・20 択

3. 印紙保険料納付計器の使用状況（則 55 条）

印紙保険料納付計器を設置した事業主は、印紙保険料納付計器使用状況報告書によって、毎月における印紙保険料納付計器の使用状況を翌月末日までに、所轄公共職業安定所長を経由して、所轄都道府県労働局歳入徴収官に報告しなければなりません。

過去問

印紙購入通帳の交付を受けている事業主は、印紙の受払が生じない月においても、その旨を報告しなければならない。

→ ○ 14・24・28 択



雇用保険印紙と納付計器の両方を使用している場合は、**2.** 及び **3.** の両方の報告書を出します！ **6 択**

5 印紙保険料の認定決定（法 25 条ほか）

事業主が印紙保険料の納付を怠った場合には、政府（所轄都道府県労働局歳入徴収官）は、その納付すべき印紙保険料の額を決定し、**納入告知書**によって、これを事業主に通知します。 **25 択**

認定決定された印紙保険料及びそれに伴う追徴金は、**雇用保険印紙によらず、現金により**、日本銀行又は都道府県労働局収入官吏に納付しなければなりません。
12・16・24・28 択

PLUS

納入告知書に記入する納期限は、認定決定の調査決定をした日から 20 日以内の休日でない日とします（平 15.3.31 基発 0331002 号）。 **26 択**



これで印紙保険料の Chapter は終了です。次は、労働保険料の納付が遅延した場合のペナルティなどの Chapter です！

Chapter8

徴収金・督促及び滞納処分等

労働保険料は自主的に納付することを原則としています。納付が遅延した場合などは、ペナルティとしての追徴金や、遅延利息としての延滞金などを徴収することとしています。

この Chapter の構成

- | | |
|------------|-----------|
| 1 追徴金 | 4 延滞金 |
| 2 特例納付保険料 | 5 先取特権の順位 |
| 3 督促及び滞納処分 | 6 賃金からの控除 |

1 追徴金（法 21 条、25 条）



制度趣旨

追徴金とは、労働保険料を正しく申告・納付しない事業主に
対する懲罰的な徴収金です。その納付すべき額に一定の率を乗
じた額を追徴金として徴収します。 10・12・13・15 択

1. 確定保険料に係る追徴金

26 択

追徴金が徴収されるケース 政府が、**確定保険料の額を認定決定**したとき（天災その他やむを得ない理由による場合は除きます）

| | |
|--------------|---|
| 追徴金の額 4 択 | 認定決定により納付すべき額（1,000 円未満切捨て） × 100 分の 10 19・21・22 択 (納付すべき額が 1,000 円未満のときは、追徴金を徴収しません) |
| 事業主への 通知 | 所轄都道府県労働局歳入徴収官は、事業主に対して、追徴金の額 及び納期限を 納入告知書 により通知します 25 択 |
| 納期限 | 通知を発する日から起算して 30 日を経過した日 6 択 |

通 達

天災その他やむを得ない理由とは、地震、暴風雨等の客観的事故に限定される。法令の不知、営業の不振等は含まれない（平 15.3.31 基発 0331002 号）。 **13・26 択**

POINT

概算保険料が認定決定されても、追徴金は徴収されません。 **16・26 択**

2. 印紙保険料に係る追徴金

| | |
|------------------|---|
| 追徴金が徴収 されるケース | 政府が、 印紙保険料の額を認定決定 したとき（正当な理由がある場合を除きます） |
| 追徴金の額 | 認定決定により納付すべき額（1,000 円未満切捨て） × 100 分の 25 19・22・26・28 択 (納付すべき額が 1,000 円未満のときは、追徴金を徴収しません) ⇒認定決定された印紙保険料及び追徴金は 現金 で納付しなければなりません |
| 事業主への 通知 | 所轄都道府県労働局歳入徴収官は、事業主に対して、追徴金の額 及び納期限を 納入告知書 により通知します |
| 納期限 | 通知を発する日から起算して 30 日を経過した日 |

通 達

正当な理由とは、次の①～③に該当する場合とする。

- ① 天災地変等により印紙の購入ができないため、印紙を貼付できなかったとき
- ② 日雇労働被保険者が手帳を事業場に持参しなかった場合に、その後においても印紙を貼付する機会がないために印紙を貼付できなかったとき
- ③ 日雇労働被保険者が事業主の督促にもかかわらず手帳を提出することを拒んだことによって印紙を貼付できなかったとき

(平 15.3.31 基発 0 331002 号) 18・24 択

通 達

印紙保険料に係る追徴金が他の労働保険料に係る追徴金よりも高いのは、印紙保険料の納付を怠ることは罰則の適用があることとあわせ、他の労働保険料の場合よりも違法性ないし懲罰性が大きいものと判断されているからである (平 15.3.31 基発 0331002 号)。 15・22 択

2 特例納付保険料 (法 26 条)



制度趣旨

雇用保険法に規定されている遡及適用期間の特例（雇用保険料を控除されていたにもかかわらず被保険者とされていなかった者に係る特例：雇用保険法 Chapter 2 **2 4**、参照）の対象者に係る雇用保険料について、事業所全体として納付していなかった場合には、保険料徴収の時効である 2 年が経過した後でも保険料を納付することができることとし、その納付を勧奨することとしました。この保険料を、特例納付保険料といいます。

1. 特例納付保険料の納付

雇用保険法 22 条 5 項に規定する者（**特例対象者**：遡及適用期間の特例の対象者）を雇用していた事業主が、雇用保険に係る保険関係が成立していたにもかかわらず、保険関係成立届を提出していなかった場合には、当該事業主（事業主の事業を承継する者を含みます：**対象事業主**）は、**特例納付保険料**として、対象事業主が納付する義務を履行していない**一般保険料**〔被保険者の負担すべき額に相当する額が賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として定める日（賃金台帳等で明らかになる最も古い日など）から離職の日までの期間に係るものであって、その徴収する権利が時効によって消滅しているものに限ります〕の額（雇用保険率に応ずる部分の額に限ります）のうち**特例対象者に係る額**に相当する額として算定した額（**基本額**）に、定める額（**基本額の 100 分の 10 の額**）を**加算した額**を納付することができます。 **27・3 択**

【特例納付保険料】

一般保険料の額のうち特例対象者に係る額（基本額）
+ 定める額（基本額の 100 分の 10）

PLUS

基本額は、原則として、延長された遡及適用期間の始点と終点の賃金を足して 2 で割って得た額（平均的な賃金の額）に、遡及適用期間の直近（終点）の雇用保険率と遡及適用期間の月数を乗じて求めます（例外的な扱いもあります）（則 56 条）。 **27 択**

【基本額（原則）】

平均的な賃金の額 × 直近の雇用保険率 × 遡及適用期間の月数

2. 特例納付保険料の納付の勧奨

厚生労働大臣は、対象事業主に対して、特例納付保険料の納付を**勧奨しなければなりません**。ただし、やむを得ない事情のため当該勧奨を行うことができない場合は、この限りではありません。

3. 対象事業主の申出等

- ① 対象事業主は、勸奨を受けた場合においては、特例納付保険料を納付する旨を、**厚生労働大臣**に対し、**書面により申し出**ることができます。
- ② **政府**は、申出を受けた場合には、特例納付保険料の額を決定し、期限を指定して、対象事業主に通知します。

PLUS

- ◆ 特例納付保険料の納付の申出は、事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地、労働保険番号並びに特例納付保険料の額を記載した書面を**都道府県労働局長**に提出することによって行わなければなりません（則 58 条）。
- ◆ 特例納付保険料の納付の勸奨及び対象事業主の申出の受理に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任するものとされています（則 76 条）。
- ◆ **所轄都道府県労働局歳入徴収官**は、特例納付保険料を徴収しようとする場合には、**通知を発する日から起算して 30 日を経過した日**をその納期限と定め、**納入告知書**により、事業主に、特例納付保険料の額及び納期限を通知しなければなりません（則 59 条ほか）。 **27・3 択**
- ◆ 申出を行った対象事業主は、②の期限までに特例納付保険料を納付しなければなりません。

3 督促及び滞納処分（法 27 条）



制度趣旨

労働保険料その他徴収法による徴収金を納付しない者があるときは、政府は、**期限を指定して督促しなければなりません**。督促することによって**時効を更新**する効果があり、あわせて**延滞金**を徴収する前提となります。また、**滞納処分**（財産差押え）ができるようになります。

1. 督促

労働保険料その他徴収法の規定による徴収金を納付しない者があるときは、政府は、期限を指定して**督促**しなければなりません。 **22・1 択**

- ① 政府は、納付義務者に対して、**督促状**を發します。
- ② 督促状により指定すべき期限は、**督促状を發する日から起算して 10 日以上経過した日**でなければなりません。 **12・14・15・17 択**

2. 滞納処分

督促を受けた者が、その指定の期限までに、労働保険料その他徴収法の規定による徴収金を納付しないときは、政府は、**国税滞納処分の例**によって、これを処分します。 **19・4 択**

PLUS

国税滞納処分とは、国税徴収法 5 章の規定であり、次の執行手続をいいます。 **4 択**

- ① 滞納者の財産差押え
- ② 差押え財産の換価
- ③ 換価財産等の配当（換価した代金を、滞納している保険料等に充てること）

4 延滞金（法 28 条）



制度趣旨

督促状の送付にもかかわらず、労働保険料を納付しない事業主は、遅延利息である延滞金を徴収されます。完納してもそれが督促状の指定期限後であれば、日数に応じた延滞金を徴収されます。

1. 延滞金の額

- ① 政府は、労働保険料の納付を督促し、督促状の指定期限までに当該労働保険料が納付されないときは、**労働保険料の額に、納期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの期間の日数に応じ、年 14.6%**（当該納期限の翌日から**2カ月**を経過する日までの期間については、**年 7.3%**）の割合を乗じて計算した延滞金を徴収します。 **10・12・15・17・19・22・25・29・1 択**



POINT

- ◆追徴金について督促がなされた場合、納付しなければ、滞納処分が行われます。しかし、追徴金に延滞金が課せられることはありません（追徴金は労働保険料ではないため）。 **14・16・22・26・29 択**
- ◆概算保険料についても延滞金は徴収されます。

POINT

【延滞金の割合の特例】

各年の「租税特別措置法に規定する**延滞税特例基準割合**」が**年 7.3%に満たない場合**は、その年中は、「年 14.6%」及び「年 7.3%」を次の割合とします。

| | |
|---------|--|
| 年 14.6% | 延滞税特例基準割合に年 7.3%の割合を加算した割合 |
| 年 7.3% | 延滞税特例基準割合に年 1%の割合を加算した割合（加算した割合が年 7.3%の割合を超える場合には、年 7.3%の割合） |

「督促状の指定期限の翌日から」ではなく、「本来の納期限の翌日から」であることに注意！



② 労働保険料の一部につき納付があったときは、その納付の日以後の期間は、納付のあった保険料を控除した額を基にして、延滞金を計算します。 **12 択**

③ 端数処理

◆延滞金を計算するときに、労働保険料の額に **1,000 円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てます。** **12・15 択**

◆計算した延滞金の額に **100 円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てます。** **15 択**

2. 延滞金が徴収されないケース

次の①～⑥のケースに該当した場合には延滞金は徴収されません。

① 督促状に指定した期限までに徴収金を完納したとき **20・29 択**

② 納付義務者の住所又は居所が不明のため公示送達の方法によって督促したとき **10・17 択**

③ 労働保険料の額が 1,000 円未満であるとき **10・1 択**

④ 計算した延滞金の額が 100 円未満であるとき **17・1 択**

⑤ 労働保険料について滞納処分の執行を停止し、又は猶予したとき **8 択**

⑥ 労働保険料を納付しないことについてやむを得ない理由があると認められるとき **10 択**

PLUS

◆公示送達とは住所及び居所が不明、又は、外国においてすべき送達に困難な事情があると認められる場合に、一定の公示手続をとり、一定期間経過後に送達の効力が生ずることとする制度です。

◆⑤の規定の対象は、停止又は猶予した期間に対応する延滞金に限ります。

◆⑥について、事業の不振又は金融事情等の経済事由によるものは該当しません（平 15.3.31 基発 0331002 号）。 **10・17 択**

5 先取特権の順位

条文

労働保険料その他徴収法の規定による徴収金の**先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。** 25・29 択

国税、地方税に優先権が認められているのは、公益性に基づくためです。労働保険料は、厚生年金保険料等と同順位です。 12・16 択

通達

納付義務者が任意に国税に先じて、徴収金を納付してきた場合にまで、その効力は及ばない（昭 56.9.25 労徴発 68 号）。

6 賃金からの控除（法 32 条）

条文

事業主は、一般保険料又は印紙保険料の規定による**被保険者の負担すべき額**に相当する額を当該被保険者に支払う**賃金から控除することができる**。この場合において、事業主は、**労働保険料控除に関する計算書**を作成し、その控除額を当該被保険者に知らせなければならない。 7・16・19・1 択

事業主は、被保険者に**賃金を支払うつど**、その賃金に応ずる被保険者が負担すべき一般保険料の額（日雇労働被保険者については、印紙保険料の 2 分の 1 に相当する額をあわせた額）を**賃金から控除できません**。この場合、事業主は、**一般保険料控除計算簿**を作成し、事業場ごとに備えなければなりません。この一般保険料控除計算簿は、**賃金台帳で代用**できます（則 60 条）。 25・5 択

POINT

- ◆被保険者に知らせるには、口頭では不可。計算書を交付します。当該計算書は、給与明細に一欄を設けることで代用できます。 **7 択**
- ◆賃金が月 2 回払いであるとき、1 カ月分に相当する保険料を 1 回の賃金から控除することはできません。 **7・10・16 択**

この Chapter はここまで。

徴収法はあと少しです。がんばりましょう！

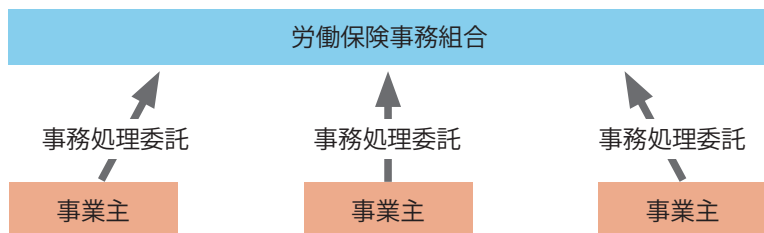
次は「労働保険事務組合」の Chapter です！



Chapter9

労働保険事務組合

厚生労働大臣の認可を受けた事業主の団体等が事業主に代わって、労働保険事務を処理することができることとされています。この事務処理をすることができる事業主の団体等を労働保険事務組合といいます。



この Chapter の構成

- 1 労働保険事務組合
- 2 委託事業主・委託事務
- 3 事務組合に対する通知等
- 4 事務組合の責任等
- 5 帳簿の備付け
- 6 報奨金

1 労働保険事務組合



制度趣旨

厚生労働大臣の認可を受けた、中小企業等協同組合法3条の事業協同組合又は協同組合連合会その他の事業主の団体又はその連合団体は、団体の構成員等の委託を受けて労働保険事務を処理することができます。これを労働保険事務組合といいます。

1. 認可申請（法33条2項、則63条）

労働保険事務組合としての業務を行おうとするときには**厚生労働大臣の認可**を受けなければなりません。 **16 択**

(1) 認可の基準（平12.3.31発労徴31号）

- ① 団体が法人であるか否かは問わないが、法人でない団体等にあつては、代表者の定めがあることのほか、団体等の事業内容、構成員の範囲、その他団体等の組織、運営方法等が、定款、規約等において明確に定められ、**団体が明確**であること **15・19・29 択**
- ② 労働保険事務の委託を予定している**事業主が30以上**あること
- ③ 団体等としての本来の**事業運営実績が2年以上**あること **等**

(2) 認可申請の手続

認可を受けようとする事業主団体等は、労働保険事務組合認可申請書を、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければなりません。

28 択

通 達

労働保険事務組合の認可を受けたことによって全く新しい団体が設立されるわけではなく、既存の事業主の団体等がその事業の一環として事業主が処理すべき労働保険事務を代理して処理するものである（平12.3.31発労徴31号）。 **19・5 択**

PLUS

労働保険事務組合は、労働保険事務の処理の委託があったときは、**遅滞なく**、労働保険事務等処理委託届を所轄都道府県労働局長に提出しなければなりません。労働保険事務組合は、労働保険事務の処理の委託の解除があったときは、**遅滞なく**、労働保険事務等処理委託解除届を所轄都道府県労働局長に提出しなければなりません（則64条）。 **16・20・1・3 択**

過去問

労働保険事務組合の認可を受けた団体に組織変更があり、法人でなかった団体が、その後法人になった場合、業務廃止の届をし、あらためて認可申請をする。 → ○ **15 択**

2. 変更の届出（則65条）

労働保険事務組合は、労働保険事務組合認可申請書に記載された事項に**変更**を生じた場合は、その変更があった日の翌日から起算して**14日以内**に、その旨を記載した届書をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長（**所轄都道府県労働局長**）に提出しなければなりません。 **10・12・20・1 択**

3. 業務廃止の届出（法33条3項、則66条）

23 択

- ① 労働保険事務組合は、その**業務を廃止**しようとするときは、**60日前までに**、厚生労働大臣に届け出なければなりません。
- ② 実際の届出は、**所轄都道府県労働局長**に提出することによって行います。

16・20・28 択

POINT

労働保険事務組合が業務を廃止する場合に、委託事業主の同意、承認等は不要です。

4. 認可の取消し（法 33 条 4 項）

厚生労働大臣（都道府県労働局長に権限委任）は、労働保険事務組合が次のいずれかに該当したときは、認可を取り消すことができます。 **18・28 択**

- ① 労働保険関係法令の**規定に違反**したとき
- ② 労働保険事務の**処理を怠**ったとき
- ③ 労働保険事務の**処理が著しく不当**であるとき

POINT

都道府県労働局長は、認可の取消しの決定をしたときは当該**労働保険事務組合及び委託事業主に通知**しなければなりません（則 67 条ほか）。

12・29 択

2 委託事業主・委託事務

1. 委託事業主の範囲（則 62 条）

13・16・18・21・29 択

次の事業主要件の (a) 又は (b) に該当し、**かつ**、事業規模要件に該当する事業の事業主は、労働保険事務組合に事務処理委託をすることができます。

【事業主要件】

- (a) **労働保険事務組合である団体又は連合団体の構成員である事業主**
- (b) (a) 以外の事業主であって、**労働保険事務の処理を委託することが必要であると認められる事業主** **10・19・3 択**

【事業規模要件（使用労働者数）】 **1 択**

| | |
|------------------|-------------------|
| 原則 | 常時 300 人以下 |
| 金融業・保険業・不動産業・小売業 | 常時 50 人以下 |
| 卸売業・サービス | 常時 100 人以下 |

通 達

- ◆委託することが必要であると認められる事業主とは、労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託しなければ、労働保険への加入が困難であるもの、及び労働保険事務の処理を委託することにより事業における負担が軽減されると認められるもので、都道府県労働局において地域の実情を勘案のうえ判断する（平 12.3.31 発労徴 31 号）。
- ◆同一事業主であっても、場所的に独立した異種事業を行う場合には、別の事業として扱うので、事業規模も個々の事業ごとに判断する（平 12.3.31 発労徴 31 号）。



委託できる事業主は、団体の構成員である事業主に限られません！ **3 択**

2. 委託事務の範囲

23 択

| | |
|--------------------------------|---|
| 委託 できる 事務 | <ul style="list-style-type: none">① 概算保険料、確定保険料その他労働保険料、及びこれに係る徴収金の申告・納付 10 択② 雇用保険の被保険者資格の取得及び喪失の届出、被保険者の転勤の届出その他雇用保険の被保険者に関する届出等に関する手続 19 択③ 保険関係成立届、労災保険又は雇用保険の任意加入申請書、雇用保険の事業所設置届等の提出に関する手続④ 労災保険の特別加入申請、変更届、脱退申請等に関する手続⑤ 労働保険事務処理委託、委託解除に関する手続⑥ その他労働保険の適用徴収に係る申請、届出及び報告等に関する手続 |
| 委託 できない 事務 3 択 | <ul style="list-style-type: none">① 印紙保険料に関する手続 18 択② 労災保険の保険給付及び社会復帰促進等事業として行う特別支給金に関する請求書等に係る事務手続及びその代行 1 択③ 雇用保険の保険給付に関する請求書等に係る事務手続及びその代行④ 雇用保険の雇用保険二事業に係る事務手続及びその代行 |

印紙保険料に関する手続、及び労災・雇用の給付等に関する事項は委託できません！



3 労働保険事務組合に対する通知等（法 34 条）

政府は、労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託した事業主に対してすべき労働保険関係法令の規定による労働保険料の納入の告知その他の通知及び還付金の還付については、これを労働保険事務組合にすることができます。

労働保険事務組合に対して行った通知等は、事業主に対して行ったものとみなされ、通知等の効果が委託事業主に及びます。 **8・12・13・17・18・25 択**

4 事務組合の責任等（法 35 条）

1. 納付責任等

- ① 事業主が、労働保険料その他の徴収金の納付のため、金銭を労働保険事務組合に交付したときは、その**金額の限度**で労働保険事務組合は、政府に対して当該徴収金の納付の責めに任ずるものとします。 **11・16・17・25 択**
- ② 政府が追徴金又は延滞金を徴収する場合において、その徴収について労働保険事務組合の責めに帰すべき理由があるときは、**その限度で**、労働保険事務組合は、政府に対して当該徴収金の納付の責めに任ずるものとします。
8・15・25・5 択
- ③ 政府は ①、② の規定により労働保険事務組合が納付すべき徴収金については、当該労働保険事務組合に対して滞納処分をしてもなお**徴収すべき残余がある場合に限り**、その残余の額を当該事業主から徴収することができます。
10・13・17・29・1 択

POINT

金銭の交付を受けていない分についての責任はありません。

PLUS

【労働保険事務組合の責めに帰すべき事由の具体例】

- ① 事業主は規約で定める期限内に報告したにもかかわらず、労働保険事務組合が申告期限までに「確定保険料申告書」を提出しないため、追徴金を徴収されるとき
- ② 滞納事業主に係る督促状を受けた労働保険事務組合が事業主に督促があった旨の通知をしなかったため、延滞金を徴収されるとき 等
(平 12.3.31 発労徴 31 号)

2. 不正受給

労働保険事務組合が、**虚偽の届出、報告又は証明**をしたことにより、労災保険の保険給付又は雇用保険の失業等給付を不正に受給した者があるときには、政府は、労働保険事務組合に対して、不正受給者と**連帯して**、その徴収金の納付をすべきことを命ずることができます。 **13・25 択**

5 帳簿の備付け(法 36 条、則 68 条、72 条)

労働保険事務組合は、その処理する労働保険事務に関する事項を記載した帳簿を事務所に備えておかなければなりません。 **12・20・22・3 択**

| 帳簿の名称 | 保存期間 |
|--------------------|-------------|
| 労働保険事務等処理委託事業主名簿 | 3 年間 |
| 労働保険料等徴収及び納付簿 | 3 年間 |
| 雇用保険被保険者関係届出事務等処理簿 | 4 年間 |

6 労働保険事務組合に対する報奨金 (整備法 23 条)

条 文

政府は、当分の間、事業主の委託に基づき労働保険事務組合が納付すべき労働保険料が督促することなく完納されたとき、その他その納付の状況が著しく良好であると認めるときは、当該労働保険事務組合に対して、予算の範囲内で、**報奨金**を交付することができる。



制度趣旨

労働保険料の納付状況が良好な労働保険事務組合に対して“ご褒美”である報奨金を交付する制度です。

1. 報奨金の交付（報奨金に関する政令1条）

次の①～③の要件にすべて該当する場合に、報奨金が交付されます。

- ① **7月10日**において、前年度の労働保険料等であって、**常時15人以下**の労働者を使用する事業の事業主の委託に係るものにつき、確定保険料の額の合計額の**100分の95以上の額が納付されていること** **9・30 択**
- ② 前年度の労働保険料等について、**国税滞納処分の例による処分を受けたことがないこと** **30 択**
- ③ **偽りその他不正の行為**により、前年度の労働保険料等の徴収を免れ、又はその還付を受けたことがないこと

PLUS

- ◆ ①について、追徴金、延滞金を納付すべき場合にあっては、それらの額を含んだ額が対象になります。
- ◆ ①の交付要件に係る「常時15人以下の労働者を使用する事業の事業主」の「常時15人」か否かの判断は、事業主（会社）単位ではなく、事業単位（一括された事業は、一括後の事業単位）で行います。**30 択**
- ◆ 石綿による健康被害の救済に関する法律による一般拠出金についても、納付状況が良好であれば、一般拠出金に係る報奨金が交付されます。

2. 報奨金の額（報奨金に関する政令2条）

労働保険料に係る報奨金の額は、次の①又は②の**いずれか低い額以内**の額です。

- ① **1,000万円** **30 択**
- ② **常時15人以下**の労働者を使用する事業の事業主の委託を受けて納付した前年度の労働保険料（督促を受けて納付した労働保険料を除きます）の額（その額が確定保険料の額を超えるときは、確定保険料の額）に**100分の2**を乗じて得た額に厚生労働省令で定める額を加えた額

事業主の委託を受けて納付した前年度の労働保険料の額 × 100分の2

+

厚生労働省令で定める額

3. 交付申請手続（報奨金に関する省令2条）

労働保険事務組合は、報奨金の交付を受けようとするときは、労働保険事務組合報奨金交付申請書を**10月15日まで**に**所轄都道府県労働局長**に提出しなければなりません。 **9・20・30 択**

次が最後の Chapter です。雑則等のうち、時効などのよく出題される事項をまとめてあります！



Chapter10

雑則等

この Chapter では、雑則及び罰則のうち、よく出題される事項を収載しています。特に、時効の規定に注意してください。

この Chapter の構成

1 雑則

2 罰則

1 雑 則

1. 時効（法 41 条）

23・28・2・6 択

条 文

- 1 労働保険料その他徴収法の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、**これらを行使することができる時から2年**を経過したときは、時効によって消滅する。
- 2 政府が行う労働保険料その他徴収法の規定による徴収金の徴収の告知又は督促は、**時効の更新の効力**を生ずる。

2. 書類の保存義務（則 72 条）

事業主等は、徴収法又は徴収法施行規則による書類を、**その完結の日から 3 年間**（労働保険事務組合が備えておかなければならない**雇用保険被保険者関係届出事務等処理簿**にあつては **4 年間**）保存しなければなりません。

11・19・22・23・28 択

PLUS

- ◆徴収法では、不服申立ての制度は規定されていません。 **28・2 択**
- ◆事業主は、代理人を選任し、又は解任したときは、代理人選任・解任届により、所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長に届け出なければなりません（則 73 条）。
⇒所定の要件を満たした場合は、年金事務所を経由して提出することができます。

9・19・25・6 択

2 罰 則（法 46 条、47 条）

次の事由に該当した場合には、6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処します。 **13 択**

| | |
|---------------------|--|
| 事業主に対する処罰 | ① 印紙保険料の納付の規定（法 23 条 2 項）に違反して、雇用保険印紙を貼らず、又は消印しなかった場合 10・24・5 択 ② 帳簿の調製及び報告の規定（法 24 条）に違反した場合 15・27 択 |
| 労働保険事務組合の代表者等に対する処罰 | ① 帳簿の備付けの規定（法 36 条）に違反した場合 27 択 ② 報告等の規定（法 42 条）に違反した場合 23 択 |

PLUS

前頁の表の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、法人等に対しても、同じく罰金刑が科せられます（法 48 条）。 **13・27 択**

過去問

雇用保険暫定任意適用事業の事業主は、労働者の 2 分の 1 以上が雇用保険の加入を希望するときは、加入の申請をしなければならない。また、保険関係の成立を希望したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。これらに違反した場合、6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

→○（法附則 2 条 3 項、6 条、7 条） **16・21・23・27 択**



これで、Part5 徴収法は終了です。10 の Part のうち、半分の Part が終了しました！

次は、労働一般の Part です。労働基準法～徴収法までの法令以外の労働法令が収載された Part です。

Part6

労働一般

| | |
|----------|------------------|
| ガイダンス | ガイダンス |
| Chapter1 | 雇用に関する法令 |
| Chapter2 | 社会保険労務士法 |
| Chapter3 | 女性・育児・介護休業に関する法令 |
| Chapter4 | 賃金に関する法令 |
| Chapter5 | 労使関係に関する法令 |

※このテキストには、労働経済に係わるデータ等は
収載していません。

労働一般 ガイダンス

労働一般の概要、点数配分や出題傾向などをまとめました。特に、労働一般については、出題傾向に特徴があります。出題傾向を知ってから、労働一般の学習に入ってください。

1 労働一般ってどんな法律？

1. 点数配分

点数配分をまとめました。択一式は、社会一般とあわせて10問になります。そのうち5問分が労働一般に関する問題です。選択式は、独立して1問分の出題です。

| | 択一式 | | 選択式 |
|------|-------|------|-----|
| 労働一般 | 10問×2 | (5問) | 1問 |
| 社会一般 | | (5問) | 1問 |

2. 労働一般の概要

労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、徴収法以外の労働法令や、労働経済のデータなどが含まれています。

⇒このテキストでは、次頁の労働法令を収載しています。

⇒前頁にも記載させていただいたように、労働経済に係わるデータ等は収載していません。

【このテキストに収載した労働法令】

| | |
|------------------|--|
| 雇用に関する法律 | 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、労働契約法、労働施策総合推進法、労働時間等設定改善法、個別労働関係紛争解決促進法 |
| 社会保険労務士法 | 社会保険労務士法 |
| 女性、育児・介護休業に関する法律 | 男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法 |
| 賃金に関する法律 | 最低賃金法、賃金の支払の確保等に関する法律 |
| 労使関係に関する法律 | 労働組合法、労働関係調整法 |

2 出題傾向等

「労働契約法」、「社会保険労務士法」及び「労働経済（のデータ）」が、択一式試験での出題 Best3 です。突出した出題比率で、過去5年間の出題比率によれば、択一式試験の全5問のうち、労働経済で2問（強）、社会保険労務士法で1問、労働契約法で1問（弱）出題される可能性が高いことが示されています。

少なくとも択一式試験対策としては、これら3項目を重点項目としてよいと思います。選択式試験については、過去の出題範囲を見ると、上記の労働契約法などのみならず、育児、女性活躍、障害者、労働組合等に関する法令や事項を含め、広範囲から出題されています。

なお、上記の3つの分野のうち、「労働契約法」と「社会保険労務士法」については、**このテキストで勉強する**ことで対応できます（テキスト等に掲載されていない事項を含めて出題されることもあります。テキスト等の知識で正解肢が選べる問題がほとんどです）。

もう1つの「労働経済（のデータ）」については、**試験直前期に、最新のデータ等の情報を入手する**必要があります。

⇒【トミーの社労士合格ゼミ】では、直前期に【白書講座】を開講します。また、トミーの社労士合格ゼミ Web サイトに労働経済のデータに関する情報を掲載します。

⇒詳細は、トミーの社労士合格ゼミ Web サイト、メルマガにて

Chapter1

雇用に関する法令

職業紹介に関して規定した職業安定法、労働者派遣について規定した労働者派遣法、その他の法律が規定されています。労働契約法を中心に押さえます。

この Chapter の構成

- | | |
|------------|-----------------|
| 1 職業安定法 | 5 労働契約法 |
| 2 労働者派遣法 | 6 労働施策総合推進法 |
| 3 高齢者雇用安定法 | 7 労働時間等設定改善法 |
| 4 障害者雇用促進法 | 8 個別労働関係紛争解決促進法 |

1 職業安定法

1. 目的（法1条）

条 文

この法律は、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相まって、公共に奉仕する**公共職業安定所**その他の**職業安定機関**が関係行政庁又は関係団体の協力を得て**職業紹介事業**等を行うこと、**職業安定機関以外**の者の行う**職業紹介事業**等が**労働力の需要供給**の適正か

つ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって**職業の安定**を図るとともに、**経済及び社会の発展に寄与**することを目的とする。



制度趣旨

職業安定法は、職業紹介等について規定している法律です。職業紹介には、公共職業安定所等の職業安定機関が行うもの、地方公共団体の行うもの及び民間の事業者が行うものがあります。

2. 労働条件等の明示（法5条の3）

- ① 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、**求職者等**に対し、**労働条件を明示**しなければなりません。
- ② **求人者**は公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、**労働者供給を受けようとする者**は労働者供給事業者に対し、**求職者等に係る労働条件を明示**しなければなりません。



PLUS

- ◆「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。
- ◆「特定地方公共団体」とは、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいいます。
- ◆「職業紹介事業者」とは、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をして職業紹介事業を行う者（民間の事業者）をいいます。

（法4条）

PLUS

◆「募集情報等提供」とは、

- ①労働者の募集を行う者、募集受託者又は職業紹介事業者等（職業紹介事業者等）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること
- ②労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいいます）に提供すること
- ③労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること
- ④労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供することをいいます。

◆「特定募集情報等提供」とは、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供をいいます。

◆「特定募集情報等提供事業者」とは、届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいいます。

（法4条）

POINT

◆労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件には、労働基準法施行規則と同様に、**有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（当該更新回数の上限等を含みます）並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が含まれています。**

◆**公共職業安定所及び特定地方公共団体又は職業紹介事業者は、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介に関し、相互に協力するように努めなければなりません。**

3. 求人等に関する情報の的確な表示（法5条の4）



制度趣旨

令和4年10月の改正で、募集情報等についての的確表示（虚偽又は誤解を生じさせる表示を禁止し、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じること）を義務付けました。

- ① 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、**広告等により求人等に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示**をしてはなりません。
- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により労働者の募集に関する情報その他を提供するときは、**正確かつ最新の内容**に保たなければなりません。

6 択

- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、**広告等により求人等に関する情報を提供するときは、正確かつ最新の内容**に保つための措置を講じなければなりません。

4. 求人・求職の申込み（法5条の6、5条の7）

(1) 原則

公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、**求人者の申込み及び求職の申込みはすべて受理しなければなりません。**

(2) 例外

次の場合にはその申込みを受理しないことができます。

求人者の申込み

- ◆その内容が法令に違反する求人者の申込み
- ◆その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められる求人者の申込み
- ◆労働に関する法律の規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限り）からの求人者の申込み **2 択**
- ◆労働条件の明示が行われない求人者の申込み 等

求職の
申込み

◆申込みの内容が法令に違反するとき

PLUS

- ◆公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが法令違反等に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、**求人者に報告を求める**ことができます。
- ◆公共職業安定所は、**求職者又は求人者**に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者（情報の提供を行うことが適当でない一定のものを除きます）の**職業紹介事業の業務に係る情報を提供**します。
- ◆公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように**努めなければなりません**（法5条の8）。

5. 労働争議に対する不介入（法20条ほか）

公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、**同盟罷業**又は**作業所閉鎖**の行われている事業所に、**求職者の紹介等**をしてはなりません。

PLUS

「同盟罷業」とは、ストライキのことで、労働者側からの争議行為の1つです。「作業所閉鎖」とは、ロックアウト（締め出し）といわれる、使用者に認められた争議行為です。

POINT

労働争議発生中の事業場の従業員の求職を受け付けることはできません。

6. 地方公共団体の行う職業紹介



制度趣旨

平成 28 年の改正で、新たな雇用対策の仕組みとして、一般に「地方版ハローワーク」と呼ばれるものを創設しました。従前より地方公共団体が職業紹介を行うことはできましたが、

- ①民間事業者とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を行うこと、
- ②無料職業紹介を行う際の国への届出を廃止すること、
- ③民間事業者と同列に課されていた職業紹介責任者の選任等を廃止することなどが規定されました。

(1) 無料の職業紹介事業（法 29 条）

- ① 地方公共団体は、**無料の職業紹介事業**を行うことができます。
- ② **特定地方公共団体**は、①の規定により無料の職業紹介事業を行う旨を、**厚生労働大臣に通知**しなければなりません。
⇒「通知」でよいことに注意！「届出」ではありません。

(2) 取扱職種の範囲等の明示等（法 29 条の 4）

特定地方公共団体は、取扱職種の範囲等、苦情の処理に関する事項その他無料の職業紹介事業の業務の内容に関し、あらかじめ求人者及び求職者に対して知らせることが適当であるものについて、求人者及び求職者に対し、**明示しなければなりません**。

PLUS

- ◆特定地方公共団体は、取扱職種の範囲等（職業紹介事業で取り扱う職種の範囲その他業務の範囲）を定めることができます（法 29 条 3 項）。
- ◆特定地方公共団体は、無料の職業紹介事業を廃止したときは、**遅滞なく、厚生労働大臣に通知**しなければなりません（法 29 条の 2）。
- ◆特定地方公共団体が求人又は求職に関する情報の提供を希望するときは、公共職業安定所は、厚生労働省令で定める情報を提供します（法 29 条の 5）。

7. 職業安定機関及び地方公共団体以外の者の行う職業紹介



制度趣旨

公共職業安定所や地方公共団体以外に、民間の事業者も職業紹介事業を行うことができます。有料で行うものと無料で行うものに分けることができます。どちらも、原則として、厚生労働大臣の許可を受けて行いますが、学校等が行う無料の職業紹介などについては特例的に届出でよいこととされています。

PLUS

「職業安定機関」とは、公共職業安定所その他の職業安定機関（国の機関）のことです。

POINT

【公共職業安定所について】

- ◆公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他職業安定法の目的を達成するために必要な業務を行い、**無料で公共に奉仕する**機関とします（法8条）。 **16 択**
- ◆公共職業安定所は、求職者に対し、できる限り、就職の際にその住所又は居所の変更を必要としない職業を紹介するように**努めなければなりません**（法17条1項）。

(1) 有料職業紹介事業

① 有料職業紹介事業の許可（法30条）

有料の職業紹介事業を行おうとする者は、**厚生労働大臣の許可**を受けなければなりません。

POINT

- ◆許可は事業主単位です。事業所単位ではありません。
- ◆厚生労働大臣は、許可の際には、あらかじめ労働政策審議会の意見を聴かなければなりません（法30条5項）。

② 許可の有効期間（法 32 条の 6）

| | 有効期間 | 起算日 |
|-----|------------|-------------------|
| 新 規 | 3 年 | 許可の日 |
| 更 新 | 5 年 | 更新前の有効期間が満了する日の翌日 |

③ 取扱職業の範囲（法 32 条の 11）

有料職業紹介は、原則としては、すべての職業について行うことができます。ただし、例外として、次の職業については職業紹介をしてはならないとされています。

- ◆ **港湾運送業務**に就く職業
- ◆ **建設業務**に就く職業
- ◆ その他職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがある職業（現在、定めはありません）

(2) 無料職業紹介事業

① 無料職業紹介事業の許可（法 33 条 1 項）

無料の職業紹介事業を行おうとする者は、次の ③～④の規定による場合を除き、**厚生労働大臣の許可**を受けなければなりません。 **16 択**

POINT

厚生労働大臣は、許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければなりません。ただし、労働組合等に対して許可をしようとするときは、不要です（法 33 条 2 項）。

② 許可の有効期間（法 33 条）

| | 有効期間 | 起算日 |
|-----|------------|-------------------|
| 新 規 | 5 年 | 許可の日 |
| 更 新 | 5 年 | 更新前の有効期間が満了する日の翌日 |

③ 学校等の行う無料職業紹介事業（法 33 条の 2）

学校等の長は、**厚生労働大臣に届け出**て、無料の職業紹介事業を行うことができます。

④ 特別の法人の行う無料職業紹介事業（法 33 条の 3）

特別の法律により設立された法人（農協、漁協、商工会議所、森林組合等）は、**厚生労働大臣に届け出**て、無料の職業紹介事業を行うことができます。

POINT

◆無料職業紹介事業には、取扱職業の制限はありません。

◆【職業紹介責任者】

有料職業紹介事業者及び無料職業紹介事業者（学校等の行う無料職業紹介事業を除きます）は、職業紹介に関する事項を統括管理させ、及び従業者に対する必要な教育を行わせるため、定める基準に適合する者のうちから、**職業紹介責任者**を選任しなければなりません（法 32 条の 14 ほか）。

⇒未成年者は、職業紹介責任者になれません。

8. 募集情報等提供事業



制度趣旨

令和 4 年 10 月より、求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者（求人メディア等）を届出制とし、事業概況の報告等を通じて把握することとしました。

(1) 特定募集情報等提供事業の届出（法 43 条の 2）

特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、氏名又は名称及び住所その他の事項を厚生労働大臣に**届け出**なければなりません。

(2) 事業概況報告書の提出（法 43 条の 5）

特定募集情報等提供事業者は、特定募集情報等提供事業の実施の状況を記載した**事業概況報告書**を作成し、**毎年 8 月 31 日までに**、**厚生労働大臣**に提出しなければなりません。

(3) 事業情報の公開（法 43 条の 6）

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他に関し**情報の提供を行うように努めなければなりません**。

2 労働者派遣法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、**職業安定法**と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため**労働者派遣事業**の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、**派遣労働者の保護等**を図り、もって派遣労働者の**雇用の安定その他福祉の増進**に資することを目的とする。



制度趣旨

労働者派遣に関する法律です。労働者派遣とは、雇った労働者を派遣先に派遣して労働させることをいいます。派遣の期間、禁止業務などが規定されています。

PLUS

労働者派遣法の正式名称：

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



焦らずコツコツ！

2. 紹介予定派遣（法2条4号）



制度趣旨

（職業）**紹介を予定した派遣**です。まずいったん派遣し、その派遣期間中に、会社は労働者を、労働者は会社をチェックします。OKであれば、派遣終了後直接雇用とする、というシステムです。労働者派遣と職業紹介が一体となったものと言えます。

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が**労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に**、派遣労働者及び派遣先について、**職業紹介を行い、又は行うことを予定してするもの**をいい、職業紹介により、派遣労働者が派遣先に雇用される旨が、労働者派遣の役務の提供の終了前に派遣労働者と派遣先との間で約されるものを含みます。

PLUS

「労働者派遣」とは自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものは含みません（法2条）。

POINT

平成27年改正により、「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とする」との考え方が条文（法25条）内に明記されました。

POINT

派遣先が紹介予定派遣を受け入れる場合、派遣期間は**6カ月まで**でなければなりません（平27.9.29厚労告394号）。 **16折**

従前は、労働者派遣事業が2種類に分かれていましたが、平成27年改正により、種類の区分がなくなりました。



3. 派遣禁止業務（法4条）



制度趣旨

派遣事業は、その業務の種類にかかわらず、原則自由に行うことができます。ただし、一定の業務については、労働者の保護等の観点から派遣事業を行うことが禁止されています。

(1) 原則

何人も、次のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはなりません。

◆ 港湾運送業務

◆ 警備業務

◆ 建設業務

◆ 医療関係業務

PLUS

「医療関係業務」とは、医師、歯科医師、薬剤師、助産師、看護師などの業務をいいます（令2条）。

(2) 例外

医療関係業務については、例外的に次の場合には労働者派遣事業を行うことができます。

- ◆ 紹介予定派遣を行う場合
- ◆ 障害者支援施設、特別養護老人ホーム等に設けられた診療所への派遣
- ◆ 医師、看護師等のへき地への派遣
- ◆ 医師の地域医療の確保のために必要と認められる場所への派遣
- ◆ 育児・介護休業、産前産後休業をする労働者の代替派遣

医師が不足している地域（＝地域医療の確保のために必要と認められる場所）は派遣が行えます。



4. 労働者派遣事業の許可（法5条1項、10条）

- ① 労働者派遣事業を行おうとする者は、**厚生労働大臣の許可**を受けなければなりません。 **14 択**

POINT

厚生労働大臣は、許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければなりません（法5条5項）。

- ② 許可の有効期間

| | 有効期間 | 起算日 |
|----|-----------|-------------------|
| 新規 | 3年 | 許可の日 |
| 更新 | 5年 | 更新前の有効期間が満了する日の翌日 |

5. 派遣元事業主による情報公開（法23条5項）

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業に係る**派遣労働者の数**、**労働者派遣の役務の提供を受けた者の数**、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（**マージン率**）、**教育訓練に関する事項**等に関し情報の提供を行わなければなりません。

6. 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限（法23条の2）

制度趣旨



平成24年の改正により、**グループ企業内派遣を8割までに制限**しました。

派遣元事業主は、派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の派遣元事業主と特殊の関係にある者（**関係派遣先**）に**労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が100分の80以下**になるようにしなければなりません。

PLUS

【派遣割合】

関係派遣先に係る派遣就業の総労働時間 / 全派遣就業に係る総労働時間

POINT

この規定の対象からは、60歳以上の定年に達したことにより退職した者を除きます（定年退職者には、継続雇用の終了後に離職した者や、継続雇用中の者も含まれます）。

7. 情報の提供（法 26 条 7 項～ 11 項）



制度趣旨

働き方改革関連法による、いわゆる【同一労働同一賃金】の規定が令和 2 年 4 月より施行されました。派遣労働者については、原則として、**派遣先**の労働者との間で、【同一労働同一賃金】の規定を適用することとされています。このことに関連して、派遣先から派遣元に対し、労働者の賃金等の情報を提供しなければならないこととされています。

(1) 情報の提供

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、**派遣元事業主**に対し、**派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報**その他の厚生労働省令で定める情報を**提供**しなければなりません。

PLUS

- ◆ 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から情報の提供がないときは、派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはなりません。
- ◆ 派遣元事業主は情報の提供等に係る書面等を、派遣先は書面等の写しを、**労働者派遣が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで**保存しなければなりません。

(2) 比較対象労働者

「比較対象労働者」とは、**労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者**（派遣先になる会社の正社員等）であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）並びに職務の内容及び配置の変更の範囲が、労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の**派遣労働者と待遇を比較すべき労働者**をいいます。

(3) 情報の変更

派遣先は、(1)の情報に変更があったときは、**遅滞なく**、派遣元事業主に対し、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。

(4) 配慮

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、同一労働同一賃の規定や協定の定めを遵守することができるものとなるように**配慮しなければなりません**。

8. 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等（法30条）



制度趣旨

平成27年改正で、派遣元事業主が派遣労働者の雇用安定措置を講ずることを規定しました。1年以上3年未満の派遣労働者の場合は努力義務規定、3年の派遣労働者の場合は義務規定になります。

(1) 派遣労働者の雇用安定措置

派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者）であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所における**同一の組織単位の業務**について**継続して1年以上**の期間派遣労働に従事する見込みがあるもの（**特定有期雇用派遣労働者**）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるもの（**特定有期雇用派遣労働者等**）に対し、次の措置を講ずるように**努めなければなりません**。

| 項目 | 内容 |
|-------------------------|--|
| 派遣先への直接雇用の依頼 | 派遣先に対し、 特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること |
| 新たな派遣先の提供 | 派遣労働者として就業させることができるように 就業 （その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他に照らして合理的なものに限ります）の 機会を確保するとともに 、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること |
| 派遣元での無期雇用 | 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用 することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること |
| その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置 | ①～③のほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずること |

PLUS

「組織単位」とは、労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものをいいます（「課」など）。

POINT

- ◆労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除にあたっては、労働者派遣に係る**派遣労働者の新たな就業の機会の確保**、労働者派遣をする事業主による派遣労働者に対する**休業手当等の支払いに要する費用を確保するための当該費用の負担**その他の派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を**講じなければなりません**（法 29 条の 2）。
- ◆労働者派遣（紹介予定派遣を除きます）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように**努めなければなりません**（法 26 条 6 項）。 **16 扱**
- ◆派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者等から、**希望する措置の内容**を聴取しなければなりません（則 25 条の 2 第 3 項）。

(2) 雇用安定措置の義務 / 努力義務

派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について **継続して3年間**派遣労働に従事する見込みがある**特定有期雇用派遣労働者**については、(1)の雇用安定措置を講じなければなりません。

| 雇用期間 | 義務 / 努力義務 |
|----------|-----------|
| 1年以上3年未満 | 努力義務 |
| 3年 | 義務 |

9. 段階的かつ体系的な教育訓練等（法30条の2）



制度趣旨

平成27年改正で、派遣元事業主に対し、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを実施することを義務付けました。

(1) 段階的かつ計画的な教育訓練

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が**段階的かつ体系的に**派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければなりません。 **4折**

PLUS

教育訓練について、派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めずに雇用される派遣労働者）であるときは、**職業生活の全期間を通じて**有する能力を有効に発揮できるように**配慮しなければなりません**。

(2) キャリア・コンサルティングの実施

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければなりません。

4折

10. 不合理な待遇の禁止等（法 30 条の 3）



制度趣旨

いわゆる【同一労働同一賃金】の規定です。派遣先の正社員等と派遣労働者の間の待遇の相違は、合理的な相違でなければなりません。令和 2 年 4 月より施行された規定です。

(1) 均衡待遇

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の**基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ**について、待遇に対応する**派遣先に雇用される通常の労働者**の待遇との間において、次の事項を考慮して、**不合理と認められる相違**を設けてはなりません。

派遣労働者及び通常の労働者の**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲**その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの

(2) 均等待遇

派遣元事業主は次を満たす派遣労働者（=**正社員等と同一に扱っている派遣労働者**）については、正当な理由がなく、**基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ**について、待遇に対応する通常の労働者の待遇に比して不利なものとはなりません。

- ◆職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と**同一**
- ◆労働者派遣契約及び派遣先における慣行その他の事情からみて、派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と**同一の範囲で変更される**ことが見込まれる

(1) では、「派遣先の正社員等との待遇差は合理的な差でなければダメ！」と言っています。待遇差はバランスの取れたものになっていなければなりません。これに対し、(2) では、「派遣先の正社員等と同一に扱っているなら、待遇も同じでなければダメ！」と言っています。(1) が原則的な待遇差についての規定、(2) は同一に扱っている場合の規定です。



11. 労使協定による待遇の決定(法 30 条の 4)



制度趣旨

派遣元において労使協定を締結した場合は、10. の規定は適用せず、労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定します。

(1) 労使協定による待遇の決定

派遣元事業主は、**労使協定**により、その雇用する**派遣労働者の待遇**〔教育訓練、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）を除きます。以下（1）において同じ。〕について、次の事項を定めたときは、10. の規定は、（2）①の範囲の派遣労働者の待遇については適用しません（労使協定で定めた待遇となります）。

PLUS

- ◆（2）②、④、⑤に掲げる事項で労使協定で定めたものを遵守していない場合、又は（2）③に関する労使協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この規定は適用されません。
- ◆労使協定を締結した派遣元事業主は、労使協定を雇用する労働者に、書面の交付や労働者が希望した場合のFAX、メール等の方法により、周知しなければなりません。

(2) 労使協定で定める事項

- ① **派遣労働者の範囲**
- ② ①の範囲の派遣労働者の**賃金の決定方法**〔次のイ及びロ（通勤手当その他職務の内容に密接に関連しないものは、イ）に該当するものに限ります〕

イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として定めるものと**同等以上の賃金の額**となるものであること

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の**向上があった場合に賃金が改善される**ものであること

- ③ 派遣元事業主は、②の賃金の決定方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の**就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること**
- ④ ①の範囲の派遣労働者の**待遇**（賃金を除きます。以下④において同じ。）の**決定方法**（**派遣元事業主に雇用される通常の労働者**（派遣労働者を除きます）との間に、不合理と認められる相違が生じないものに限ります）
- ⑤ 派遣元事業主は、①の範囲の派遣労働者に対して**教育訓練**を実施すること
- ⑥ **有効期間**その他厚生労働省令で定める事項

POINT

派遣元事業主は労使協定を締結したときは、労使協定に係る書面を、**有効期間が終了した日から起算して3年を経過する日まで**保存しなければなりません。

PLUS

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所で雇用する**派遣労働者の過半数を代表するもの**の意見を聴くように**努めなければなりません**。

12. 待遇に関する事項等の説明（法31条の2第4項）



制度趣旨

派遣元事業主は、派遣労働者から求められたときは、比較対象労働者との待遇差などについて説明をしなければなりません。義務規定です。

(1) 待遇に関する事項等の説明

派遣元事業主は、その雇用する**派遣労働者から求めがあったときは**、派遣労働者に対し、**派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに10.及び11.の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定**をするに当たって**考慮した事項を説明しなければなりません**。

PLUS

この他、雇用しようとするとき、労働者派遣をしようとするときにも説明義務があります。

(2) 不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、派遣労働者が(1)の求めをしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

13. 個人単位の労働者派遣の期間（法 35 条の 3）



制度趣旨

平成 27 年改正により、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の受け入れは 3 年を上限とすることとしました。

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における**組織単位ごとの業務**について、**3 年を超える**期間継続して**同一の派遣労働者**に係る労働者派遣（15.（3）のいずれかに該当するものを除きます）を行ってはなりません。

28 択 5 選

14. 日雇労働者についての労働者派遣の禁止（法 35 条の 4）



制度趣旨

平成 24 年の改正により、日雇労働者についての労働者派遣が、原則として禁止されました。

(1) 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

派遣元事業主は、その雇用する**日雇労働者**（**日々又は 30 日以内の期間**を定めて雇用する労働者）について**労働者派遣を行ってはなりません**。

(2) 例外：日雇派遣を行うことができる場合

次のいずれかに該当する場合には、日雇派遣を行うことができます。

- ① その業務を迅速かつ的確に遂行するために**専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務**のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の**適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがない**と認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合

PLUS

【政令で定める業務】

◆情報処理システムの設計等の業務 ◆機械等の設計等の業務 ◆事務用機器の操作の業務 ◆ 通訳、翻訳、速記の業務 ◆ 秘書の業務 ◆ファイリングの業務 ◆市場等の調査分析の業務 ◆財務の処理の業務 ◆取引文書の作成の業務 ◆機械等のデモンストレーションの業務 ◆ツアーコンダクター等の業務 ◆受付・案内の業務 ◆研究開発の業務 ◆事業の実施体制又は運営方法の調査・企画・立案の業務 ◆書籍等の編集の業務 ◆デザイナー等の業務 ◆OA機器のインストラクターの業務 ◆セールスエンジニアの営業等の業務 ◆社会福祉施設等における看護師の業務

- ② **雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合**その他の場合で政令で定める場合

【政令で定める場合】

派遣元事業主が日雇労働者の**安全又は衛生を確保するため必要な措置**その他の雇用管理上必要な措置を講じている場合であって、次のいずれかに該当するときです。

- ① 日雇労働者が **60歳以上**である場合
- ② 日雇労働者が学校教育法に規定する**学校の学生又は生徒**（定時制の課程に在学する者、卒業を予定している者で雇用保険法の適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることになっているもの、休学中の者等を除きます）である場合

⇒雇用保険の適用を受けない学生等

- ③ 日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額（500万円）以上である場合

PLUS

厚生労働大臣は、政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければなりません。

15. 労働者派遣の役務の提供を受ける期間 (法 40 条の 2)

条文

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から**派遣可能期間を超える期間**継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

(1) 派遣可能期間

派遣可能期間は **3年**

(2) 派遣可能期間の延長

**制度趣旨**

派遣可能期間は原則 3 年間ですが、所定の要件を満たせば延長することができます。

- ① 派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、(3) に該当するものを除き、派遣元事業主から **3年を超える期間**継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、事業所その他派遣就業の場所ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日（派遣可能期間を延長した場合は延長前の派遣可能期間が経過した日）以後事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について (1) の規定に抵触することとなる最初の日の **1カ月前の日までの間（意見聴取期間）** に、**3年**を限度として**派遣可能期間を延長**することができます。

PLUS

延長した期間が経過した場合に、更に延長しようとするときも同様です。

POINT

派遣先は、派遣可能期間が延長された場合に、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、(3)に該当するものを除き、派遣元事業主から**3年を超える期間**継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法40条の3）。

- ② 派遣先は派遣可能期間を延長しようとするときは、**意見聴取期間に、過半数労働組合等（労働者の過半数労働組合又は過半数代表者）の意見を聴かなければなりません。**
- ③ 派遣先は、②の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、延長前の**派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに**、過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の**延長の理由その他**について説明しなければなりません。

PLUS

派遣先は、②及び③の規定による意見聴取、説明を行うに当たっては、労働者派遣法の趣旨の通りに、誠実にこれらを行うように努めなければなりません。

(3) 例 外

次の業務については、派遣可能期間の制限はありません。

- ① 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
- ② 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められる者（60歳以上の者）に係る労働者派遣
- ③ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの
- ④ その業務が1カ月間に行われる日数が、派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1カ月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、か

つ、厚生労働大臣の定める日数（10日）以下である業務

- ⑤ 派遣先に雇用される労働者が産前産後休業、育児休業をする場合の当該労働者の業務に係る労働者派遣
- ⑥ 派遣先に雇用される労働者が介護休業をする場合の当該労働者の業務に係る労働者派遣



(1) が原則、(2) が延長規定、(3) が例外です！

16. 派遣元責任者等

(1) 派遣元責任者等

- ◆派遣就業に関し一定の事項を行わせるため、**派遣元責任者**（未成年者を除き、定める基準に適合する者に限ります）を選任しなければなりません（法36条）。
- ◆派遣就業に関し、**派遣元管理台帳**を作成し、派遣労働者ごとに所定の事項を記載しなければなりません（法37条1項）。
- ◆派遣元管理台帳は**3年間保存**しなければなりません（法37条2項）。

(2) 派遣先責任者等

- ◆派遣就業に関し一定の事項を行わせるため、**派遣先責任者**を選任しなければなりません（法41条）。ただし、派遣労働者の数に、当該派遣先がその事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が**5人**を超えないときは、派遣先責任者の選任は不要です（則34条2号）。
- ◆派遣就業に関し、**派遣先管理台帳**を作成し、派遣労働者ごとに所定の事項を記載しなければなりません。ただし、上記の派遣先責任者の選任規定と同様に、合計の労働者数が**5人**を超えないときは、派遣先管理台帳の作成・記載は不要です（法42条1項ほか）。 **20 択**
- ◆派遣先管理台帳は**3年間保存**しなければなりません（法42条2項）。

17. 特定有期雇用派遣労働者の雇用（法 40 条の 4）



制度趣旨

特定有期雇用派遣労働者の派遣期間が終わった後に、同一の業務に労働者を雇い入れるなら、派遣されていた人にしてください（努力義務）、とお願いしています。

派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における**組織単位ごとの同一の業務**について派遣元事業主から継続して**1年以上の期間**同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（15.（3）のいずれかに該当するものを除きます）の役務の提供を受けた場合において、引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、派遣実施期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、その業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（継続就業を希望する者に限ります）を、**遅滞なく、雇い入れるように努めなければなりません。**

18. 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知（法 40 条の 5）

① 派遣先は、派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から**1年以上**継続して**同一の派遣労働者**に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合に、事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する**通常の労働者の募集**を行うときは、募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示する等の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の**募集に係る事項**を当該派遣労働者に周知しなければなりません。

30 択

② 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して**3年間**当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある**特定有期雇用派遣労働者**（継続就業を希望する者に限ります）に係る労働者派遣（15.（3）のいずれかに該当するものを除きます）の役務の提供を受けている場合に、派遣先で**労働者の募集**を行うときも①と同様に周知しなければなりません。

19. 違法な派遣の場合等の派遣労働者の雇用 (法 40 条の 6)



制度趣旨

違法な労働者派遣を行った場合には、その時点で、同一労働条件で労働契約の申し込みをしたものとみなします（平成 27 年 10 月施行）。

労働者派遣の役務の提供を受ける者（国、地方公共団体等の機関を除きます）が次の①～⑤の行為を行った場合は、その時点で、労働者派遣の役務の提供を受ける者から**派遣労働者に対し、同一の労働条件で労働契約の申し込みをしたもの**とみなします。

- ① 派遣禁止業務（3.）に従事させること
- ② 違法な派遣を行う事業主からの労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 派遣可能期間（11.）の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること
- ④ 組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る**3年を超える期間**の労働者派遣の役務の提供を受けること
- ⑤ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、労働者派遣の役務の提供を受けること

POINT

労働契約の申し込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、労働契約の申し込みに係る行為が終了した日から**1年を経過する日までの間は、申し込みを撤回することができません。**

PLUS

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が①～⑤の行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この規定は適用しません。

PLUS

労働者派遣の役務の提供を受ける者が国、地方公共団体等の機関の場合は、行為が終了した日から1年を経過する日までの間に、派遣労働者が同一の業務に従事することを求めるときは、採用その他の適切な措置を講じなければなりません（法40条の7）。

PLUS

意見の聴取の手續のうち厚生労働省令で定めるものが行われないことにより違反することとなったときを除きます。

20. 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法40条の9）



制度趣旨

平成24年の改正により、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることが禁止されました。

派遣先は、派遣労働者が派遣先を離職した者であるときは、離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、その派遣労働者〔雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者（60歳以上の定年に達したことにより退職した者であって、派遣元事業主に雇用されているものを除きます）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。

21. 紛争の解決（法47条の4～47条の8）



制度趣旨

働き方改革関連法による改正で、新たに紛争解決の規定が設けられました。令和2年4月より施行された規定です。

(1) 苦情の自主的解決

① 派遣元事業主は、10. ～ 12. などに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の

申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

- ② 派遣先は、**教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用**に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

(2) 紛争の解決の援助

都道府県労働局長は、(1)に規定する紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**から解決につき援助を求められた場合は、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

(3) 調停の委任

都道府県労働局長は、(1)に規定する紛争について、紛争の当事者の**双方又は一方**から**調停**の申請があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に調停を行わせるものとします。

PLUS

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が援助を求めたことや調停の申請をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはなりません。

3 高齢者雇用安定法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、**定年の引上げ、継続雇用制度の導入等**による高齢者の安定した**雇用の確保の促進**、高齢者等の**再就職の促進**、定年退職者その他の高齢退職者に対する**就業の機会の確保等**の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、**経済及び社会の発展**に寄与することを目的とする。



制度趣旨

その名のとおり、高齢者の雇用を安定させるための法律です。別名「60歳定年法」とも呼ばれ、原則として定年年齢が60歳を下回ることを禁じています。また、65歳までの雇用確保措置を講じることも、あわせて義務付けています。

PLUS

- ① **厚生労働大臣**は、高齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（**高齢者等職業安定対策基本方針**）を策定するものとします（法6条1項）。
- ② **厚生労働大臣**は、**高齢者等職業安定対策基本方針**を定めるにあたっては、あらかじめ、関係行政機関の長と協議するとともに、**労働政策審議会**の意見を聴かなければなりません（法6条3項）。
- ③ **厚生労働大臣**は、**高齢者等職業安定対策基本方針**を定めたときは、**遅滞なく**、その概要を公表しなければなりません（法6条4項）。

PLUS

【定義】

- 高齢者 : 55歳以上の者 **19 択**
- 高齢者等 : 高齢者及び次に掲げる者で高齢者に該当しない者
- ① 中高年齢者（45歳以上の者）である求職者
 - ② 中高年齢失業者等（45歳以上65歳未満の失業者等）

2. 定年を定める場合の年齢（法8条）

(1) 原則

事業主がその雇用する労働者の**定年の定めをする場合**には、当該**定年は、60歳を下回ることができません。** **14・26 択**

POINT

- ◆ 60歳未満の定年を定めても罰則はありません。
- ◆ 定年の定めはしなくても構いません。

(2) 例外

高齢者が従事することが困難であると認められる業務（**坑内作業の業務**）に従事している労働者については、**60歳未満の定年**を定めることができます。

12・17 択

3. 高齢者雇用確保措置（法9条）

条文

定年（65歳未満のものに限る。以下同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（**高齢者雇用確保措置**）の**いずれかを講じなければならない**。

1. 当該**定年の引上げ**
2. **継続雇用制度**（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。）の**導入**
3. 当該**定年の定め**の**廃止**

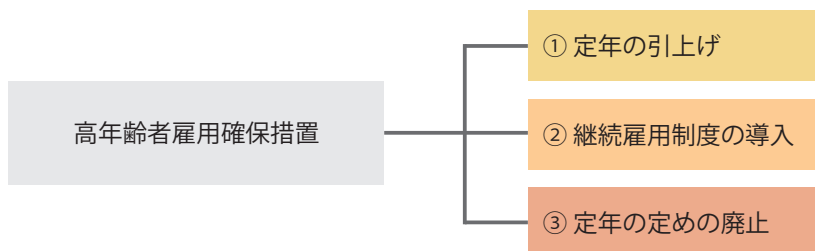


制度趣旨

老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上げられていく中で、収入の空白期間を生じさせないため、また、労働力の確保等を図るために65歳までの雇用確保措置を講ずることとしています（**義務**）。平成18年4月より適用されている規定です。

(1) 高齢者雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、次の①～③の**いずれかの措置を講じなければなりません**。 19 択



PLUS

- ① 厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置の規定に違反している事業主に対し、必要な**指導及び助言**をすることができます。
- ② 厚生労働大臣は、この指導又は助言をした場合において、その事業主がなお違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を構すべきことを**勧告**することができます。
- ③ 厚生労働大臣は、勧告をした場合において、勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を**公表**することができます。（法 10 条）

(2) 継続雇用制度の対象者

従前は、労使協定により基準を定めた場合には、継続雇用制度の対象者を限定することを認めていましたが、平成 24 年改正（平成 25 年 4 月施行）により、この規定を廃止しました。 **1 択**

(3) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲



制度趣旨

平成 24 年改正で、継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される事業主の範囲を、いわゆるグループ企業まで拡大しました。

継続雇用制度には、事業主が、**特殊関係事業主**（経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその**定年後に雇用されることを希望するもの**をその定年後に**特殊関係事業主**が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、その契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれます。

POINT

事業主は、高年齢者雇用確保措置等を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者（**高年齢者雇用等推進者**）を選任するように**努めなければなりません**（法 11 条）。 **13 択**

4. 高齢者就業確保措置（法 10 条の 2）

条文

定年（**65 歳以上 70 歳未満**のものに限る。）の定めをしている事業主又は**継続雇用制度**（高齢者を **70 歳以上**まで引き続いて雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、その雇用する高齢者（**3.(3)**の契約に基づき、特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。）について、次に掲げる措置を講ずることにより、**65 歳から 70 歳までの安定した雇用**を確保するよう**努めなければならない**。 **3 択**

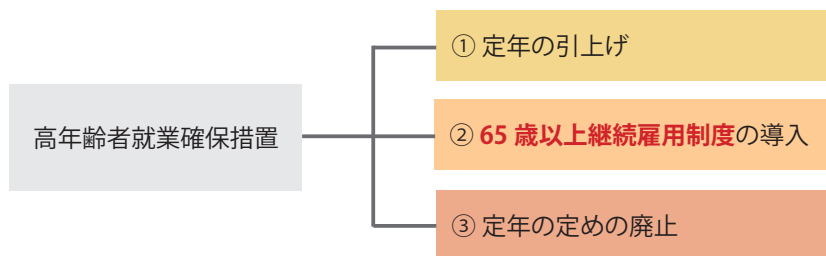


制度趣旨

令和 3 年 4 月より施行された規定です。**65 歳から 70 歳までの高齢者の就業確保措置**〔定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか〕を講ずることを**努力義務**として規定しました。

(1) 原則的な高齢者就業確保措置

65 歳以上 70 歳未満の定年の定めをしている事業主又は**継続雇用制度**（高齢者を **70 歳以上**まで引き続いて雇用する制度を除きます）を導入している事業主は、次の①～③のいずれかの措置を講ずるよう**努めなければなりません**。



PLUS

他の事業主との間で締結した**3.(3)**の契約に基づき雇用する者（上記の条文中：厚生労働省令で定める者）は除きます。

PLUS

- ◆ **65歳以上継続雇用制度**とは、その雇用する高齢者が希望するときは、当該高齢者をその**定年後等**（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後）も引き続いて雇用する制度をいいます。
- ◆ 65歳以上継続雇用制度には、事業主が、他の事業主との間で、当該事業主の雇用する高齢者であってその定年後等に雇用されることを希望するものをその定年後等に当該**他の事業主が引き続いて雇用する**ことを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の雇用を確保する制度が含まれます。

(2) 創業支援等措置

事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の**同意**を得て、次の**創業支援等措置（業務委託、社会貢献事業での就業確保）**を講ずることにより、その雇用する高齢者について、**定年後等又は65歳以上継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後70歳まで**の間の就業を確保する場合は、**(1)**の措置は不要です。

【創業支援等措置】

- ① 雇用する高齢者が希望するときは、高齢者が新たに事業を開始する場合（高齢者が定年後又は**3.(1)**の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後新たに法人を設立し、事業を開始する場合を含みます）に、事業主が、事業を開始する高齢者（法人を含みます：**「創業高齢者等」**といいます）との間で、事業に係る委託契約その他の契約（労働契約を除き、委託契約その他の契約に基づき事業主が創業高齢者等に金銭を支払うものに限り）を締結し、契約に基づき高齢者の就業を確保する措置（**業務委託**）
- ② 雇用する高齢者が希望するときは、次に掲げる事業（口又はハの事業については、事業主と事業を実施する者との間で、事業を実施する者が高齢者に対して事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したものに限り）について、事業を実施する者が、高齢者との間で、事業に係る委託契約その他の契約（労働契約を除き、委託契約その他の契約に基づき事業を実施する者が高齢者に金銭を支払うものに限り）を締結し、契約に基づき高

年齢者の就業を確保する措置

- イ 事業主が実施する**社会貢献事業**（社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業：ロ、ハで同じ）
- ロ 法人その他の団体が事業主から委託を受けて実施する**社会貢献事業**
- ハ 法人その他の団体が実施する**社会貢献事業**であって、事業主が社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助を行っているもの

PLUS

- ◆事業主は、創業支援等措置に関する計画を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合（該当組合がない場合は過半数代表者）の同意を得るものとされています。
- ◆厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして、高年齢者の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のために必要があると認めるときは、事業主に対し、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言をすることができます。

5. 再就職援助措置（法15条1項）

事業主は、その雇用する**高年齢者等**（厚生労働省令で定める者に限ります）その他厚生労働省令で定める者（**再就職援助対象高年齢者等**）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除きます）その他の厚生労働省令で定める理由により**離職**する場合において、**再就職援助対象高年齢者等が再就職を希望する**ときは、求人の開拓その他再就職援助対象高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（**再就職援助措置**）を講ずるように**努めなければなりません**。

PLUS

再就職援助の対象となる高年齢者等は、45歳以上70歳未満の常勤の者、**3.(3)**の契約に基づき、特殊関係事業主に現に雇用されている者、65歳以上で他の事業主が引き続いて雇用する契約に基づいて雇用を確保している者、創業支援等措置に基づいた委託契約等を締結する者などです。

6. 多数離職の届出（法 16 条、則 6 条の 2）

事業主は、**再就職援助対象高齢者等**のうち**5人以上**の者が、**1カ月以内の期間**に、**解雇**その他の**5.**で定める理由により離職する場合には、**離職日の1カ月前までに多数離職届を公共職業安定所長に届け出なければなりません。**

PLUS

離職が同時でないときは、「最後の離職が生ずる日の1カ月前」までに届け出なければなりません。

7. 求職活動支援書の作成等（法 17 条）

- ① 事業主は、**解雇等**により離職することとなっている**高齢者等**（厚生労働省令で定める者に限ります）が**希望するとき**は、その円滑な再就職を促進するため、当該高齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除きます）及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（**求職活動支援書**）を**作成し**、当該高齢者等に**交付しなければなりません。** 15 択

PLUS

厚生労働省令で定める者は、45歳以上70歳未満の者であって、次のいずれにも該当しない者とされています。

- ① 日々又は期間を定めて雇用されている者（同一の事業主に6カ月を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除きます）
 - ② 試用期間中の者（同一の事業主に14日を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除きます）
 - ③ 常勤ではない者
- ② 求職活動支援書を作成した事業主は、**再就職援助担当者**を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとします。

8. 募集及び採用についての理由の提示等(法20条1項)

事業主は、労働者の**募集及び採用**をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（**65歳以下**のものに限ります）を**下回る**ことを条件とするときは、求職者に対し、当該**理由を示さなければなりません**。 **17・19 採**

募集・採用にあたり、どうしても年齢制限をするなら理由を示しなさいという規定です。



9. 雇用状況等の報告(法52条1項、則33条)

事業主は、**毎年、6月1日現在**における、定年、継続雇用制度、65歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高年齢者の就業の機会の確保に関する状況を、**翌月15日（7月15日）**までに**高年齢者雇用状況等報告書**により、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所長を經由して、**厚生労働大臣**に報告しなければなりません。

4 障害者雇用促進法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、**障害者**の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との**均等な機会及び待遇の確保**並びに障害者がその有する**能力を有効に発揮**することができるようにするための措置、**職業リハビリテーション**の措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその**職業生活**において**自立**することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の**職業の安定**を図ることを目的とする。

PLUS

- ◆「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含みます）その他の心身の機能の障害（「障害」と総称します）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。また、障害者のうち、所定の要件を満たした者を、それぞれ身体障害者、知的障害者、精神障害者といいます（法2条）。
- ◆すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければなりません。（法5条）
- ◆厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（障害者雇用対策基本方針）を策定するものとされています（法7条1項）。
- ◆厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めます。
- ◆国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成しなければなりません。

2. 障害者に対する差別の禁止（法34条、35条）

(1) 募集及び採用に関する差別の禁止

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません。 28 択

(2) 賃金の決定等に関する差別の禁止

事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別

的取扱いをしてはなりません。

PLUS

事業主は、事業主に過重な負担を及ぼす場合を除き、次の①、②の措置を講じなければなりません。

- ① 労働者の募集・採用について、障害者からの申出による障害の特性に配慮した必要な措置
- ② 雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した必要な措置
(法36条の2、36条の3) **1 択**

PLUS

厚生労働大臣は、差別の禁止等の規定に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができます(法36条の6)。

3. 一般事業主の雇用義務等 (法43条)



制度趣旨

障害者の雇用を確実に行わせるため、法定雇用率(障害者雇用率)を定めています。

(1) 法定雇用障害者数(障害者の雇用義務数)

事業主は、その雇用する対象障害者の数が、その**雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数**(その数に1人未満の端数があるときは、その**端数は切り捨てます**)以上であるようにしなければなりません。なお、雇用する労働者に短時間労働者が含まれる場合は、**短時間労働者は2分の1の数**の労働者に相当するものとみなします。 **15・2 択**

【法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）】

〔短時間労働者以外の労働者の数＋（短時間労働者の数× 0.5）〕

× **障害者雇用率**

【障害者雇用率】（令2条、9条、10条の2） **4選 14択**

| | 障害者雇用率 |
|----------|------------------------------|
| 一般事業主 | 100分の2.5 〔40人（相当）に1人〕 |
| 特殊法人 | 100分の2.8〔36人（相当）に1人〕 |
| 国・地方公共団体 | 100分の2.8〔36人（相当）に1人〕 |
| 一定の教育委員会 | 100分の2.7〔37.5人（相当）に1人〕 |

※ここでの「40人（相当）」とは、短時間労働者以外の労働者の数及び短時間労働者の数の2分の1に相当する数を合算して40人であることをいいます。36人（相当）等も同様です。**4**内において同様の表現を用いています。

PLUS

- ◆「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限り）をいいます。
- ◆事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、身体障害者手帳等の書類により行うものとされています。

POINT

「**100分の2.5**」とは、労働者40人（相当）につき1人ということになります。すなわち、労働者を40人（相当）以上雇用している一般事業主について障害者の雇用義務が生じることになります。

(2) 実際の障害者の数のカウントの仕方



制度趣旨

通常は、1人の障害者をもって、1人の身体障害者又は知的障害者である労働者としてカウントします。それに対し、重度障害者及び短時間労働者である障害者については、違うカウントの仕方が定められています。

- ① 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者の場合は、その**1人をもって2人**の対象障害者である労働者に相当するものとみなします。
- ② 障害者が短時間労働者である場合は、それぞれ元々の人数の**2分の1**の人数の対象障害者である労働者に相当するものとみなします。

【1人の障害者である労働者が障害者雇用率の対象としてカウントされる人数】

| | 短時間労働者 以外の労働者 | 短時間労働者 | 特定短時間 労働者 |
|---------|------------------|--------|--------------|
| 身体障害者 | 1人 | 0.5人 | —— |
| 重度身体障害者 | 2人 | 1人 | 0.5人 |
| 知的障害者 | 1人 | 0.5人 | —— |
| 重度知的障害者 | 2人 | 1人 | 0.5人 |
| 精神障害者 | 1人 | 1人 | 0.5人 |

※【短時間労働者以外の労働者】 週所定労働時間 30 時間以上

【短時間労働者】 週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満

【特定短時間労働者】 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満

PLUS

当分の間、**精神障害者である短時間労働者については、1人をもって1人とカウントすることとされています。**

(3) 除外率

対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種（**除外率設定業種**）に属する事業を行う事業主は、その雇用する労働者の数から、労働者の数に**除外率**（除外率設定業種ごとに、5～70%）を乗じて得た数を控除した数に、障害者雇用率を乗じて得た数以上の障害者を雇用しなければなりません（法附則3条2項）。 **改正**

障害者を雇用することが難しい業種については、その程度に応じ、割り引いてくれることになっています。



4. 子会社、企業グループに雇用される労働者に関する特例（法 44 条 1 項、45 条、45 条の 2）

一定の基準に適合する旨の**厚生労働大臣の認定**を受けた場合には、子会社、関係会社及び関係子会社が雇用する労働者は親事業主の雇用する労働者と、その事業所は親事業主の事業所とみなします。 **15 択**



子会社や企業グループで雇った障害者を含めて、全体で法定雇用率をカウントできます。

5. 事業協同組合等に関する特例（法 45 条の 3）

中小企業が**事業協同組合等**を活用して共同で事業を行い、一定の基準に適合する旨の**厚生労働大臣の認定**を受けた場合は、**事業協同組合等（特定組合等）**の組合員である中小企業（**特定事業主**）が雇用する労働者は、特定組合等が雇用する労働者と、その事業所は特定組合等の事業所とみなします。

PLUS

一定の要件のもとに、事業協同組合等とその組合員である中小企業をあわせて雇用率を算定できるということです。なお、事業協同組合等には、有限責任事業組合契約に関する法律に規定する有限責任事業組合（**特定有限責任事業組合**）が含まれます。

6. 障害者の雇用状況の報告（法 43 条 7 項、則 8 条） **25 選**

事業主〔その雇用する労働者の数が、一般事業主は常時 40 人（相当）以上、特殊法人は常時 36 人（相当）以上である事業主に限ります〕は、**毎年、6 月 1 日**現

在の対象障害者の雇用に関する状況を翌月15日（7月15日）までに主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長に報告しなければなりません。

POINT

- ◆国及び地方公共団体の任命権者は、**障害者雇用推進者**を選任しなければなりません（法78条1項）。
- ◆事業主は、その雇用する労働者の数が常時40人（相当）以上〔特殊法人は36人（相当）以上〕であるときは、**障害者雇用推進者**を選任するように努めなければなりません（法78条2項、則7条）。 **25選**

POINT

事業主は、対象障害者であるかどうかの確認等に関する書類を、事業所ごとに、対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から**3年間**保存しなければなりません。

POINT

厚生労働大臣は、**雇用労働者が300人以下である事業主**からの申請に基づき、障害者雇用の促進等の取組が優良である等の基準に適合する旨の**認定**ができます。認定を受けた事業主は、**商品等に定める表示を付す**ことができます。

7. 障害者雇用調整金の支給等



制度趣旨

法定雇用率を超えて障害者を雇った場合にはごほうび（調整金）を支給し、法定雇用率に満たない事業主からはペナルティ（納付金）を徴収します。常時101人以上の労働者を雇用する事業主が対象になります。なお、調整金の支給、納付金の徴収に関する業務は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、障害者雇用促進法内において「機構」といいます）が行います。

(1) 障害者雇用調整金の支給（法 50 条、令 15 条ほか）

機構は、各年度ごとに、障害者雇用率を超える事業主に対して超過人数 1 人当たり月額 29,000 円の**障害者雇用調整金**を支給します。

ただし、年間の支給対象人数が **120 人**を超える場合は、**120 人**を超える超過人数については、1 人当たり月額 **23,000 円**を支給します。

(2) 障害者雇用納付金の納付（法 53 条、54 条、令 17 条ほか）

機構は、各年度ごとに、障害者雇用率に満たない事業主から、不足人数 1 人当たり月額 50,000 円の**障害者雇用納付金**を徴収します。 **14・27 択**

8. 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決（法 74 条の 4）

事業主は、賃金の決定等の差別的取扱いなどに関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、**苦情処理機関**に対し苦情の処理を委ねる等その**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

PLUS

- ◆「苦情処理機関」とは、事業主を代表する者及び事業所の労働者の代表者を構成員とする事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいいます。
- ◆苦情の自主的解決の対象には、労働者の募集・採用は含まれていません。

(2) 紛争の解決の援助（法 74 条の 6）

都道府県労働局長は、**2.**の紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

(3) 調停の委任（法 74 条の 7）

都道府県労働局長は、**2.**の紛争（募集及び採用についての紛争を除きます）について、紛争の当事者の**双方又は一方**から**調停の申請**があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に**調停**を行わせるものとします。

PLUS

事業主は、障害者である労働者が援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

POINT

紛争調整委員会は、**都道府県労働局**に設置されます。



次は、労働契約法です。
「労働契約」について定めた法律で、無期転換ルール等の重要な規定が含まれています。

5 労働契約法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、労働者及び使用者の**自主的な交渉**の下で、労働契約が**合意**により成立し、又は変更されるという**合意の原則**その他**労働契約に関する基本的事項**を定めることにより、**合理的な**労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、**労働者の保護**を図りつつ、**個別の労働関係の安定**に資することを目的とする。



制度趣旨

近年の就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者と使用者の労働関係が良好なものとなるように、労働契約に関するルールを明確にすることを目的として、平成20年3月に施行されました。

POINT

- ◆「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者を行います（法2条1項）。 **24 択**
- ◆「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行います（法2条2項）。 **29 択**

POINT

労働契約法は、国家公務員及び地方公務員については、適用しません。また、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約についても、適用しません（法21条）。 **22 択**

⇒家事使用人は適用除外ではありません。 **24・28 択**

2. 労働契約の原則（法3条）

(1) 労使対等

労働契約は、労働者及び使用者が**対等の立場**における**合意**に基づいて締結し、又は変更すべきものとします。 **26 択**

(2) 均衡考慮

労働契約は、労働者及び使用者が、**就業の実態**に応じて、**均衡を考慮**しつつ締結し、又は変更すべきものとします。 **22・23・27 択**

(3) 仕事と生活の調和への配慮

労働契約は、労働者及び使用者が**仕事と生活の調和**にも**配慮**しつつ締結し、又は変更すべきものとします。 **21・25・27 択**

POINT

- ◆ (2) の考慮すべき均衡には、**異なる雇用形態間の均衡**も含まれます。
- ◆ (3) の配慮には、多様な正社員への転換制度も含まれます。 **27 択**

(4) 信義誠実

労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、**信義**に従い**誠実**に、権利を行使し、及び義務を履行しなければなりません。

(5) 権利濫用禁止

労働者及び使用者は、労働契約に基づく**権利**の行使にあたっては、それを**濫用**することがあってはなりません。

POINT

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、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します（法5条）。

22・24・28・30 択

3. 労働契約の内容の理解の促進（法4条）

- ① 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとします。
- ② 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含みます）について、できる限り書面により確認するものとします。

23・26 折

PLUS

- ◆ ① については、労働契約の締結前に使用者が提示した労働条件について説明等をする場面等が広く含まれます。 1 折
- ◆ 勤務地、職務、勤務時間の限定についても、この確認事項に含まれます。なお、期間の定めのある労働契約の更新の有無及び更新の判断基準は、労働基準法施行規則において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならない労働条件とされています。 27 折

4. 労働契約の成立及び変更

(1) 労働契約の成立（法6条） 24・28 折

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立します。

(2) 労働契約と就業規則の関係（法7条）

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとします。 27・1 折

POINT

- ◆ 労働契約において労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分は、就業規則で定める基準に達しない労働条件である場合を除き、合意していた労働条件となります（法7条ただし書）。
- ◆ ここでの「周知」の方法は、労働基準法に規定する法令等の周知義務の方法に限定されるものではありません。 27 折

(3) 労働契約の内容の変更（法 8 条）

労働者及び使用者は、その**合意**により、労働契約の内容である労働条件を変更することができます。 **24・29 択**

PLUS

労働条件変更に対する労働者の同意の有無は、自由意思に基づくと認め合理的理由があるかという観点からも判断されます。 **改正**

(4) 就業規則による労働契約の内容の変更（法 9 条、10 条） **22 択**



制度趣旨

就業規則の変更による労働条件の変更について、その要件が明文化されています。なお、就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（89 条及び 90 条）の定めるところによります。

① 原則

使用者は、労働者と**合意**することなく、就業規則を変更することにより、労働者の**不利益**に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。 **29 択**

② 例外 **23・25・30・1 択**

次の要件を満たせば、使用者は、就業規則の変更により労働条件を変更することができます。

- (a) 変更後の就業規則を労働者に**周知**させること
- (b) 就業規則の変更が、**労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況**その他の就業規則の変更に係る事情に照らして**合理的な**ものであること

PLUS

労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分は、就業規則で定める基準に達しない労働条件である場合を除き、変更されません（法 10 条ただし書）。

(5) 就業規則違反の労働契約（法 12 条）

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、**その部分につ**

いては、無効とします。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準によります。 26 折

PLUS

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、4. (2)、(4) ② 及び (5) の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しません (法 13 条)。

5. 労働契約の継続及び終了



制度趣旨

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発していることを受けて、権利濫用と認められる出向命令、懲戒、解雇は無効とすることを明記しています。

(1) 出向 (法 14 条)

使用者が労働者に**出向**を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その**必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情**に照らして、その権利を**濫用**したものと認められる場合には、当該命令は、**無効**とします。 23 折

POINT

出向を命じる場合、労働者の個別の同意を得る必要はありません。 23 折

(2) 懲戒 (法 15 条)

使用者が労働者を**懲戒**することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る**労働者の行為の性質及び態様その他の事情**に照らして、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当であると認められない**場合は、その権利を**濫用**したものであるとして、当該懲戒は、**無効**とします。 24 折

POINT

ここでの「懲戒」は、労働基準法 89 条の「制裁」と同義です。 1 折

(3) 解雇（法 16 条）

解雇は、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当である**と認められない場合は、その権利を**濫用**したものと**無効**とします。

6. 期間の定めのある労働契約（法 17 条）

- ① 使用者は、**期間の定めのある労働契約**（以下「**有期労働契約**」といいます）について、**やむを得ない事由がある場合**でなければ、その**契約期間が満了するまでの間**において、労働者を解雇することができません。 **22・28・1 択**
- ② 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、**必要以上に短い期間**を定めることにより、その有期労働契約を**反復して更新**することのないよう**配慮しなければなりません**。 **23 択**

この規定は、有期労働契約者が契約期間中に解雇されたり、契約更新の繰り返しによって生活が不安定になることのないよう規定されました。



7. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法 18 条）



制度趣旨

平成 24 年改正で新設された規定です。**有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は**、有期契約労働者の**申込みにより期間の定めのない労働契約**（無期労働契約）に**転換させる仕組み（無期転換ルール）**を設けました。なお、**8.** も、平成 24 年改正で新設された規定です。

同一の使用者との間で締結された**2 以上の有期労働契約**（契約期間の始期の到来前のものを除きます。以下**7.**において同じ）の契約期間を通算した期間（**通算契約期間**）が**5 年を超える**労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の**契約期間が満了する日までの間に**、当該満了する日の翌日から労務が提供される**期間の定めのない労働契約**の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを**承諾したもの**とみなします。

【ケーリング期間について】

一の有期労働契約と、次の有期労働契約の間の**空白期間が6カ月**（最初の有期労働契約の契約期間が**1年に満たない場合は、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1**を乗じて得た期間を基礎として定める期間）**以上**であるときは、その空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、**通算契約期間に算入しません。**

POINT

申込みに係る「期間の定めのない労働契約（＝無期転換後の労働契約）」の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除きます）と**同一の労働条件**〔労働条件（契約期間を除きます）について別段の定めがある部分を除きます〕**になります。**

PLUS

この無期転換ルールには、次の①～③の特例が設けられています。

- ①「大学等の研究者、教員等」は、無期転換申込権発生までの期間が「10年」になります（大学教員等任期法等）。
- ②「5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者」が所定の要件を満たしている場合は、無期転換申込権発生までの期間が「最長10年」になります。

27 択

- ③「60歳以上の定年後に有期契約で継続雇用される者」が所定の要件を満たしている場合は、定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権が発生しません。

8. 有期労働契約の更新等（法19条）

有期労働契約であって次の①又は②のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に、労働者とその有期労働契約の**更新の申込みをした場合**又は契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の**締結の申込みをした場合**であって、使用者がその**申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由**を欠き、社会通念

上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件でその**申込みを承諾したものとみなします**。 29 択

- ① 有期労働契約が過去に**反復して更新されたことがある**ものであって、その契約期間の満了時にその有期労働契約を更新しないことにより有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に**解雇の意思表示**をすることによりその期間の定めのない労働契約を終了させることと**社会通念上同視できる**と認められること
- ② 労働者において有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が**更新されるものと期待することについて合理的な理由がある**と認められること

6 労働施策総合推進法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、国が、**少子高齢化**による人口構造の変化等の**経済社会情勢の変化**に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、**必要な施策を総合的に講ずること**により、**労働市場**の機能が適切に発揮され、**労働者の多様な事情**に応じた**雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上**を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。



制度趣旨

労働施策総合推進法は、労働施策に関する根幹をなす法律です。働き方改革関連法による改正で、従前の「雇用対策法」が改正され、現在の法律名になっています。また、内容も拡充されています。

PLUS

【基本的理念】（法3条）

- ◆労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職にあたっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、**職業生活の全期間**を通じて、その職業の安定が図られるように**配慮されるものとします**。
- ◆労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（「能力等」といいます）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を**公正に評価**され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように**配慮されるものとします**。

PLUS

この法律の運用にあたっては、労働者の職業選択の**自由**及び事業主の雇用の管理についての**自主性を尊重しなければならず**、また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための**事業主の努力を助長するように努めなければなりません**（法1条2項）。

POINT

- ◆**国**は、目的を達成するため、**基本的理念に従って、総合的に取り組まなければなりません**（法4条）。
- ◆**地方公共団体**は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるように**努めなければなりません**（法5条）。

2. 事業主の責務等（法6条、9条）

事業主の責務

事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が**生活との調和**を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる**環境の整備に努めなければなりません**。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の**募集及び採用**について、その**年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。** **6 択**

⇒「募集及び採用が対象」と「義務規定」であることに注意！

3. 基本方針等（法 10 条他）



制度趣旨

国が、労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならないこと等が規定されています。

(1) 基本方針

国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な**労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（基本方針）**を定めなければなりません。

POINT

- ◆ **厚生労働大臣**は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならないが、閣議の決定があったときは、**遅滞なく**、基本方針を**公表**しなければなりません。
- ◆ **厚生労働大臣**は、基本方針の案を作成しようとするときは、**あらかじめ**、**都道府県知事**の意見を求めるとともに、**労働政策審議会**の意見を聴かなければなりません。
- ◆ **厚生労働大臣**は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、**関係行政機関の長**に対し、資料の提出その他**必要な協力**を求めることができます。
- ◆ **国**は、労働に関する施策をめぐる**経済社会情勢の変化**を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを**変更**しなければなりません。

(2) 関係機関への要請等（法 10 条の 2）

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、**関係行政機関の長**に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、**必要な要請**をすることができます。

(3) 中小企業に係る連携体制の整備（法 10 条の 3）

国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、**中小企業における取組**が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の**連携体制の整備に必要な施策**を講ずるよう**努めるものとします**。

「中小企業における取組の推進のため関係者間の連携体制を整備する」ことを規定した条文です。「努めるものとする」という**努力規定**であることに注意してください！



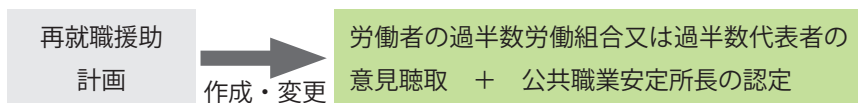
4. 再就職援助計画の作成等（法 24 条）

条 文

事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる**事業規模の縮小等**であって厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（**再就職援助計画**）を作成しなければならない。

- ① 事業主は、再就職援助計画を作成するにあたっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、**労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様です。
- ② 事業主は、再就職援助計画を作成したときは、**公共職業安定所長**に提出し、そ

の**認定**を受けなければなりません。当該再就職援助計画を変更したときも、同様です。



PLUS

- ◆「事業規模の縮小等であって厚生労働省令で定めるもの」とは、経済的事情による事業規模の縮小等であって、常時雇用する労働者について、**1カ月の期間内に30人以上**の離職者を生ずることとなるものをいいます（則7条の2）。
- ◆再就職援助計画は、事業規模の縮小等の実施に伴う**最初の離職者の生ずる日の1カ月前まで**に作成しなければなりません（則7条の3）。

5. 大量雇用変動の届出（法27条）

事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に**相当数の離職者が発生する**ことをいいます）であって、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（**大量雇用変動**）については、当該**大量雇用変動の前に、大量離職届**を厚生労働大臣に届け出なければなりません。

PLUS

- ◆大量雇用変動とは、1カ月以内の期間に、自己の都合又は自己の責めに帰すべき理由によらないで離職する者の数が**30以上**となる場合をいいます。なお、日々又は期間を定めて雇用される者、試みの使用期間中の者、常用でない者は除かれます（則8条）。
- ◆大量離職届は、大量雇用変動がある日（離職の日が異なる場合には、**最後の離職が生じる日**）の**少なくとも1カ月前**に、公共職業安定所長に提出しなければなりません（則9条）。

POINT

- ◆雇入れは対象となっていません。
- ◆再就職援助計画の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、大量雇用変動の届出をしたものとみなします（法 24 条 5 項）。

6. 中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等（法 27 条の 2）

- ① 常時使用する労働者の数が **300 人を超える** 事業主は、労働者の職業選択に資するよう、雇い入れた通常の労働者及びこれに準ずる者の数に占める **中途採用により雇い入れた者の数の割合を定期的に公表** しなければなりません。
- ② 国は、事業主による ① の割合その他の中途採用に関する情報の自主的な公表が促進されるよう、必要な支援を行うものとします。

PLUS

- ◆公表は、**おおむね 1 年に 1 回以上**、公表した日を明らかにして、**直近の 3 事業年度** について、インターネットの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるように行わなければなりません。
- ◆通常の労働者に準ずる者は、「短時間正社員」とされています。

7. 外国人雇用状況の届出（法 28 条）

事業主は、新たに**外国人を雇い入れた**場合又は**雇用する外国人が離職した**場合には、その者の氏名、在留資格、在留期間等、その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を**厚生労働大臣**に届け出なければなりません。 **20 択**

8. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（法 30 条の 2）

事業主は、職場において行われる**優越的な関係**を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの**相談に応じ、適切に対応**するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置**を**講じなければなりません**。

「パワハラ防止規定」です。次の9. と合わせて、令和2年6月に施行されました。



PLUS

事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

9. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（法30条の3）

| | |
|-----|--|
| 国 | 国 は、労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことその他言動に起因する問題（「 優越的言動問題 」といいます）に対する 事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければなりません。 |
| 事業主 | 事業主 は、 優越的言動問題 に対するその 雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに 、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、 研修の実施その他の必要な配慮をする ほか、国の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |
| 労働者 | 労働者 は、 優越的言動問題 に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |

POINT

事業主（法人である場合は、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう**努めなければなりません。**

10. 紛争の解決

(1) 紛争の解決の援助（法30条の5）

都道府県労働局長は、**8.**に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

(2) 調停の委任（法 30 条の 6）

都道府県労働局長は、(1)の紛争について、紛争の当事者の**双方又は一方**から**調停の申請**があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に**調停**を行わせるものとします。

PLUS

事業主は、労働者が援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

7 労働時間等設定改善法



制度趣旨

労働時間等設定改善法は、労働時間などの会社内での規定を、多様な働き方に対応したものに改善するための法律です。働き方改革関連法により、**勤務間インターバル制度**に関する文言が付け加わっています。ここでは、それら勤務間インターバル制度に関する事項を中心にまとめました。

1. 目的（法 1 条）

条文

この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、**労働時間等設定改善指針**を策定するとともに、事業主等による**労働時間等の設定の改善**に向けた**自主的な努力**を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

POINT

「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、**終業から始業までの時間**その他の労働時間等に関する事項を定めることをいいます（法1条の2）。

⇒「終業から始業までの時間」が、勤務間インターバル時間を表す文言です。働き方改革関連法で追加されました。

2. 事業主等の責務（法2条） 19 折

- ① 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、**健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定**、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう**努めなければならない**。
- ② 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、**著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと**、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするよう**努めなければならない**。

①の「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」が勤務間インターバル制度を意味しています。①、②ともに努力義務であることに注意してください。



POINT

厚生労働大臣は、事業主等の責務に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（**労働時間等設定改善指針**）を定めるものとします。

PLUS

【国及び地方公共団体の責務】（法3条）

- ◆国は、労働時間等の設定の改善について、事業主、労働者その他の関係者の**自主的な努力**を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な**指導、援助**等を行うとともに、これらの者その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行う等、労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように**努めなければならない**。
- ◆地方公共団体は、国の施策と相まって、広報その他の啓発活動を行う等労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を推進するように**努めなければならない**。

3. 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備（法6条）

事業主は、**事業主を代表する者**及び当該事業主の雇用する**労働者を代表する者**を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を**調査審議**し、事業主に意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために**必要な体制の整備に努めなければなりません**。

4. 労働時間等設定改善実施計画の承認（法8条）

同一の業種に属する2以上の事業主であって、労働時間等の設定の改善の円滑な実施を図るため、**労働時間等設定改善指針**に即して、業務の繁閑に応じた営業時間の設定、休業日数の増加その他の労働時間等の設定の改善が見込まれる措置（**労働時間等設定改善促進措置**）を実施しようとするものは、**共同**して、実施しようとする労働時間等設定改善促進措置に関する計画（**労働時間等設定改善実施計画**）を作成し、これを**厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣**に提出して、その労働時間等設定改善実施計画が**適当である旨の承認**を受けることができます。 **10 扱**

8 個別労働関係紛争解決促進法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての**個々の労働者と事業主**との間の紛争（労働者の**募集及び採用**に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。「**個別労働関係紛争**」といいます。）について、**あっせん**の制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。 **14 択**



制度趣旨

企業倒産やリストラの加速により、個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働関係紛争）が増加しています。本来、これらの紛争については、民事上の問題であり裁判で解決すべき問題ですが、裁判では多くの時間と費用がかかります。そこで、これらの紛争が迅速に解決できるよう労使のセーフティネットとして、平成13年に、この法律が施行されました。

POINT

- ◆紛争の一方の当事者は、個々の労働者であり、労働組合ではありません。
- ◆個別労働関係紛争には、「募集及び採用」に関するものを含みます。

2. 紛争の自主的解決（法2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の**当事者**は、早期に、かつ、誠意をもって、**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

3. 労働者等に対する情報の提供等（法3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係

に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての**情報の提供、相談その他の援助**を行うものとします。

4. 当事者に対する助言及び指導（法4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議にあたる紛争等は除きます）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な**助言又は指導**をすることができます。

5. あっせんの委任（法5条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働者の**募集及び採用**に関する事項についての紛争を**除きます**）について、当該個別労働関係紛争の当事者の**双方又は一方**から**あっせんの申請**があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に**あっせん**を行わせるものとします。 **16 択**

PLUS

- ◆事業主は、労働者が都道府県労働局長に援助を求めたこと又はあっせんの申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法4条3項、5条2項）。
- ◆あっせんとは、労使の間に立って双方の主張の要点を確かめ、交渉をとりもつなどして、紛争が解決されるように努めることをいいます。
- ◆紛争調整委員会は都道府県労働局に設置されます。

POINT

あっせんの対象からは、「募集及び採用」に関するものは除かれます。

Chapter2

社会保険労務士法

社会保険労務士法は、いうまでもなく、社会保険労務士について定めた法律です。昭和43年に施行されました。社会保険労務士の業務の範囲、遵守すべき事項、義務、懲戒事項等が定められています。もちろん、社労士試験では頻繁に出題されます。

この Chapter の構成

1 社会保険労務士法

1 目的（法1条）

条文

この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その**業務の適正**を図り、もって労働及び社会保険に関する**法令の円滑な実施に寄与する**とともに、**事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する**ことを目的とする。 19・27 選

2 社会保険労務士の職責（法1条の2）

条文

社会保険労務士は、常に**品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実に**その業務を行わなければならない。

3 社会保険労務士の業務

1. 社会保険労務士の行う事務（法2条）

(1) 社会保険労務士の行う事務 23 折

社会保険労務士は、次の事務を行うことを業とします。

1号業務

- ① 労働及び社会保険に関する法令（労働社会保険諸法令）に基づいて行政機関等に提出する申請書等（申請書、届出書、報告書、審査請求書、再審査請求書その他の**書類**）を作成すること
- ② 申請書等について、その**提出に関する手続を代わって**すること
- ③ 労働社会保険諸法令に基づく申請、届出、報告、審査請求、再審査請求その他の事項（厚生労働省令で定めるものに限り、以下「申請等」といいます）について、又は当該申請等に係る行政機関等の調査若しくは処分に関し当該行政機関等に対してする**主張**若しくは**陳述**（厚生労働省令で定めるものを除きます）**について、代理すること**（事務代理）
- ④ 個別労働関係紛争解決促進法の**紛争調整委員会**における**あっせん**の手続並びに障害者雇用促進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の**調停**の手続について、紛争の当事者を代理すること（**紛争解決手続代理業務**）
- ⑤ 地方自治法の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議にあたる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律に規定

| | |
|------|---|
| 1号業務 | <p>する紛争並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除きます)に関するあっせんの手続について、紛争の当事者を代理すること (紛争解決手続代理業務)</p> <p>⑥ 個別労働関係紛争〔紛争の目的の価額が 120万円を超える場合には、弁護士が同一の依頼者から受任しているものに限り〕に関する民間紛争解決手続であって、個別労働関係紛争の民間紛争解決手続の業務を公正かつ適確に行うことができると認められる団体として厚生労働大臣が指定するものが行うものについて、紛争の当事者を代理すること (紛争解決手続代理業務) 27・2択</p> |
| 2号業務 | <p>労働社会保険諸法令に基づく 帳簿書類 (電磁的記録を含み、1号業務①に掲げる申請書等を除きます) を作成すること</p> |
| 3号業務 | <p>事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について 相談に応じ、又は指導すること</p> |

PLUS

1号業務①の申請書等には、電磁的記録が含まれます。

POINT

1号業務④～⑥の**紛争解決手続代理業務**は、**紛争解決手続代理業務試験**に合格し、かつ付記を受けた社会保険労務士 (**特定社会保険労務士**) に限り、行うことができます。 **16・1択 19選**

POINT

紛争解決手続代理業務には、次の事務が含まれます (法2条3項)。

19選 23択

- ◆ 1号業務のうち④のあっせんの手続及び調停の手続、⑤のあっせんの手続並びに⑥の厚生労働大臣が指定する団体が行う民間紛争解決手続 (紛争解決手続) について相談に応ずること
- ◆ 紛争解決手続の開始から終了に至るまでの間に和解の交渉を行うこと
- ◆ 紛争解決手続により成立した和解における合意を内容とする契約を締結すること

(2) 注意点

社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、他人の求めに応じて報酬を得て、1号業務、2号業務の事務を業として行ってはなりません。ただし、ほかの法律に別段の定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合は、行うことができます（法27条）。 **13 択**

PLUS

3号業務については、社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者も、他人の求めに応じて報酬を得て業とすることができます。

2. 補佐人（法2条の2、25条の9の2）

27・28 択



制度趣旨

社会保険労務士は、裁判所において補佐人として出頭し、陳述をすることができます。平成27年4月に施行された規定です。

- ① 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の**労働に関する事項**及び労働社会保険諸法令に基づく**社会保険に関する事項**について、**裁判所**において、**補佐人**として、弁護士である訴訟代理人とともに**出頭し、陳述を**することができます。 **1・3・4 択**
- ② 社会保険労務士法人は、①の補佐人に係る事務を、その社会保険労務士法人の社員又は使用人である社会保険労務士（社員等）に行わせる**事務の委託**を受けることができます。この場合、当該社会保険労務士法人は、**委託者**に、当該社会保険労務士法人の社員等のうちから、その補佐人を選任させなければなりません。 **30 択**

PLUS

社会保険労務士及び社会保険労務士法人が補佐人としての出頭及び陳述に関する事務を受任しようとする場合には、あらかじめ、依頼者に報酬の基準を示さなければなりません。 **27・5 択**

PLUS

社会保険労務士及び社会保険労務士法人が、補佐人としての出頭及び陳述に関する事務を受任しようとする場合の役務の提供については、特定商取引法が定める規制の適用除外とされています。 **27・2択**

4 資格（法3条）

次の要件を満たす者は、社会保険労務士となる資格を有します。

合格等

- 次の①又は②のいずれかに該当する者であること
- ① 社会保険労務士試験に合格した者
 - ② 社会保険労務士試験の免除科目が試験科目の全部に及ぶ者

+

事務経験

- 次の①又は②の者であること
- ① 労働社会保険諸法令に関する厚生労働省令で定める事務に従事した期間が通算して**2年以上**になる者
 - ② 厚生労働大臣がこれと同等以上の経験を有すると認める者

PLUS

弁護士となる資格を有する者は、社会保険労務士となる資格を有します（法3条2項）。

POINT

事務経験要件の「厚生労働大臣がこれと同等以上の経験を有すると認める者」とは、全国社会保険労務士会連合会が実施する労働社会保険諸法令関係事務指定講習を受講し、修了した者が該当します。

5 欠格事由（法5条）

次の①～⑨のいずれかに該当する者は、社会保険労務士となる資格を有しません。

| | |
|-------------------|--|
| 未成年者等 | ① 未成年者 ② 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者 |
| 一定の処分等から3年を経過しない者 | ③ 懲戒処分により社会保険労務士の失格処分を受けた者で、その処分を受けた日から 3年 を経過しないもの 13・20・25・4択 ④ 社会保険労務士法又は労働社会保険諸法令の規定により罰金以上の刑に処せられた者で、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から 3年 を経過しないもの ⑤ ④に掲げる法令以外の法令の規定により禁錮以上の刑に処せられた者で、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から 3年 を経過しないもの ⑥ 登録の取消しの処分を受けた者で、その処分を受けた日から 3年 を経過しないもの ⑦ 公務員（行政執行法人又は特定地方独立行政法人の役員又は職員を含みます）で懲戒免職の処分を受け、その処分を受けた日から 3年 を経過しない者 ⑧ 懲戒処分により、弁護士会から除名され、公認会計士の登録の抹消の処分を受け、税理士の業務を禁止され又は行政書士の業務を禁止された者で、これらの処分を受けた日から 3年 を経過しないもの ⑨ 税理士法の、「懲戒処分を受けるべきであったことについての決定」の規定により、税理士に対する懲戒処分のうち「税理士業務の禁止」の処分を受けるべきであったことについて決定を受けた者で、当該決定を受けた日から 3年 を経過しないもの |

6 試験の実施（法 10 条、13 条の 3）

1. 社会保険労務士試験

- ① 社会保険労務士試験は、**毎年 1 回以上、厚生労働大臣**が行います。
- ② 厚生労働大臣は、社会保険労務士試験をつかさどらせるため、労働及び社会保険に関し学識経験を有する者のうちから社会保険労務士試験委員を任命するものとします。ただし、全国社会保険労務士会連合会に試験事務を行わせることとした場合は、任命不要です。

PLUS

厚生労働大臣は、全国社会保険労務士会連合会に社会保険労務士試験の実施に関する事務（合格の決定に関する事務を除きます）を行わせることができます（法 10 条の 2 第 1 項）。

過去問

厚生労働大臣は、不正の手段によって社会保険労務士試験を受け、又は受けようとした者に対しては、合格の決定を取り消し、又はその試験を受けることを禁止することができる（法 13 条 1 項）。

→○ **22 択**

2. 紛争解決手続代理業務試験

- ① 紛争解決手続代理業務試験は、紛争解決手続代理業務を行うのに必要な学識及び実務能力に関する研修であって、厚生労働省令で定めるものを修了した社会保険労務士に対し、当該学識及び実務能力を有するかどうかを判定するために、**毎年 1 回以上、厚生労働大臣**が行います。
- ② 厚生労働大臣は、紛争解決手続代理業務試験をつかさどらせるため、紛争解決手続代理業務に関し学識経験を有する者のうちから、紛争解決手続代理業務試験委員を任命するものとします。ただし、全国社会保険労務士会連合会に紛争解決手続代理業務試験に関する事務を行わせることとした場合は、任命不要です。

PLUS

- ◆厚生労働大臣は、全国社会保険労務士会連合会に紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務（合格の決定に関する事務を除きます）を行わせることができます（法 13 条の 4）。
- ◆合格した者は、その旨の付記を受けることができます。全国社会保険労務士会連合会は社会保険労務士名簿に付記をしたときは、特定社会保険労務士証票を交付しなければなりません（法 14 条の 11 の 2、14 条の 11 の 3）。

7 登 録

1. 登録（法 14 条の 2）

社会保険労務士となる資格を有する者が社会保険労務士となるには、**社会保険労務士名簿**に、氏名、生年月日、住所その他厚生労働省令で定める事項の**登録**を受けなければなりません。 **20 択**

PLUS

登録を受けようとする者は、登録申請書を、社会保険労務士会を経由して、全国社会保険労務士会連合会に提出しなければなりません（法 14 条の 5）。

社会保険労務士試験に合格しただけでは社会保険労務士とはならず、登録が必要です。



2. 社会保険労務士名簿（法 14 条の 3、14 条の 4）

社会保険労務士名簿は、全国社会保険労務士会連合会に備えられています。社会保険労務士名簿の登録は、全国社会保険労務士会連合会が行うこととされています。 **22・30 択**

PLUS

社会保険労務士は、社会保険労務士名簿に登録を受けた事項に変更を生じたときは、遅滞なく、変更の登録を申請しなければなりません。 **17 択**

8 登録に関する決定等（法 14 条の 6）

1. 登録に関する決定

全国社会保険労務士会連合会は、登録の申請を受けた場合においては、当該申請者が社会保険労務士となる資格を有し、かつ、登録拒否事由に該当しない者であると認めるときは、**遅滞なく**、社会保険労務士名簿に**登録**し、当該申請者が社会保険労務士となる資格を有せず、又は登録拒否事由に該当する者であると認めるときは**登録を拒否**しなければなりません。

2. 登録の拒否

- ① 登録を拒否しようとする場合は、**資格審査会の議決**に基づいてしなければなりません。
- ② 全国社会保険労務士会連合会は、登録を拒否しようとするときは、**あらかじめ**、当該申請者にその旨を通知して、相当の期間内に自ら又はその代理人を通じて弁明する機会を与えなければなりません。

PLUS

全国社会保険労務士会連合会に資格審査会が置かれます。資格審査会は、全国社会保険労務士会連合会の請求により、登録の拒否、登録の取消しについて必要な審査を行います（法 25 条の 37 第 1 項・2 項）。

9 登録の取消し（法 14 条の 9）

全国社会保険労務士会連合会は、社会保険労務士の登録を受けた者が、次の①～③のいずれかに該当するときは、**資格審査会の議決**に基づき、当該**登録を取り消す**ことができます。

- ① 登録を受ける資格に関する重要事項について、告知せず又は不実の告知を行って当該登録を受けたことが判明したとき
- ② 心身の故障により、社会保険労務士の業務を行うことができない者に該当したとき
- ③ **2年以上継続して所在が不明**であるとき **17 択**

PLUS

- ◆全国社会保険労務士会連合会は、社会保険労務士名簿に**登録したとき**は申請者に**社会保険労務士証票を交付**し、**登録を拒否したとき**は、理由を付記した**書面により通知**しなければなりません。
- ◆登録の取消しに該当することになったときは、その者、その法定代理人又はその同居の親族は、**遅滞なく**、その者の所属社会保険労務士会又は登録の抹消をした際に所属していた社会保険労務士会を經由して、全国社会保険労務士会連合会に届け出なければなりません。

10 登録の抹消（法 14 条の 10）

全国社会保険労務士会連合会は、社会保険労務士が次の①～④に該当したときは、**遅滞なく**、その登録を抹消しなければなりません。 **25 択**

- ① 登録の抹消の申請があったとき
- ② 死亡したとき
- ③ 登録の取消しの処分を受けたとき
- ④ ③のほか、欠格事由のうち一定のものに該当したこと、その他の理由により社会保険労務士となる資格を有しないこととなったとき

11 社会保険労務士の権利及び義務

(1) 不正行為の指示等の禁止（法 15 条）

社会保険労務士は、**不正に**労働社会保険諸法令に基づく保険給付を受けること、**不正に**労働社会保険諸法令に基づく保険料の賦課又は徴収を免れること、その他労働社会保険諸法令に違反する行為について**指示**をし、**相談**に応じ、その他これらに類する行為をしてはなりません。

POINT

不正行為の指示等の禁止の規定に違反した者は、**3 年以下の懲役又は 200 万円以下の罰金**に処されます（法 32 条）。

⇒社会保険労務士法で最も重い罰則です！ **15 択**

(2) 信用失墜行為の禁止（法 16 条）

社会保険労務士は、社会保険労務士の**信用又は品位**を害するような行為をしてはなりません。

(3) 研修（法 16 条の 3）

社会保険労務士は、**社会保険労務士会及び全国社会保険労務士会連合会**が行う研修を受け、その資質の向上を図るように**努めなければなりません**。 **13 択**

(4) 事務所（法 18 条）

- ① 他人の求めに応じ報酬を得て、**3** に規定する事務を業として行う社会保険労務士（社会保険労務士法人の社員を除きます。以下「**開業社会保険労務士**」といいます）は、その業務を行うための事務所を**2 以上**設けてはなりません。ただし、特に必要がある場合において**厚生労働大臣の許可**を受けたときは、2 以上の事務所を設けることができます。 **13・17 択**
- ② 社会保険労務士法人の社員は、**3** に規定する事務を業として行うための事務所を設けてはなりません。

(5) 帳簿の備付け及び保存（法 19 条）

- ① **開業社会保険労務士**は、その業務に関する**帳簿**を備え、これに事件の名称、依頼を受けた年月日、受けた報酬の額、依頼者の住所及び氏名又は名称その他厚生労働大臣が定める事項を記載しなければなりません。
- ② **開業社会保険労務士**は、帳簿を関係書類とともに、**帳簿閉鎖の時から 2 年間保存**しなければなりません。開業社会保険労務士でなくなったときも、同様とされています。 **15・5 択 24 選**

(6) 秘密を守る義務（法 21 条）

開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人の社員は、正当な理由がなくて、その業務に関して知り得た**秘密を他に漏らし、又は盗用**してはなりません。開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人の社員でなくなった後においても、同様とされています。 **2 択**

PLUS

開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人の**使用人その他の従業者**は、正当な理由がなくて、その業務に関して知り得た**秘密を他に漏らし、又は盗用**してはなりません。開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人の使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とされています（法 27 条の 2）。 **20・2 択**

(7) 依頼に応じる義務（法 20 条）

開業社会保険労務士は、正当な理由がある場合でなければ、依頼（紛争解決手続代理業務に関するものを除きます）を拒んではなりません。 **17・6 択**

(8) 非社会保険労務士との提携禁止（法 23 条の 2）

社会保険労務士は、法 26 条（名称の使用制限）又は法 27 条（業務の制限）の規定に違反する者から事件のあっせんを受け、又はこれらの者に自己の名義を利用させてはなりません。 **26 択**

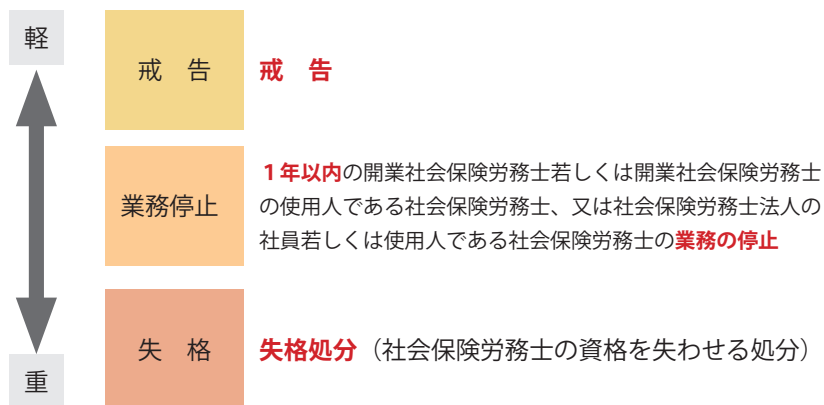
(9) 名称の使用制限（法 26 条 1 項）

社会保険労務士でない者は、社会保険労務士又はこれに類似する名称を用いてはなりません。

12 監督

1. 懲戒の種類（法 25 条） 13・17・4 択

社会保険労務士に対する懲戒処分は、次の 3 種類です。



2. 不正行為の指示等を行った場合の懲戒（法 25 条の 2）

真正の事実と反して、申請書等の作成、事務代理若しくは紛争解決手続代理業務を行ったとき、又は不正の行為の指示等を行ったときは、厚生労働大臣は次の懲戒処分を行うことができます。 1 択

| | |
|---------------------|---|
| 故意の場合 25 択 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 1年以内の開業社会保険労務士若しくは開業社会保険労務士の使用人である社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人の社員若しくは使用人である社会保険労務士の業務の停止 ◆ 失格処分 |
| 相当の注意を怠った場合 28 択 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 戒告 ◆ 1年以内の開業社会保険労務士若しくは開業社会保険労務士の使用人である社会保険労務士若しくは社会保険労務士法人の社員若しくは使用人である社会保険労務士の業務の停止 25 択 |

POINT

【一般の懲戒】

厚生労働大臣は、**2.**のほか、社会保険労務士が申請書等に添付する書面若しくは付記に虚偽の記載をしたとき、社会保険労務士法及びこれに基づく命令若しくは労働社会保険諸法令の規定に違反したとき、又は社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があったときは、懲戒処分をすることができます（法 25 条の 3）。 **26・30・1 択**

POINT

厚生労働大臣は、懲戒処分をしたときは、遅滞なく、理由を付記した書面により通知するとともに、官報をもって公告しなければなりません（法 25 条の 5）。 **25・30 択**

PLUS

社会保険労務士会は、所属の社会保険労務士又は社会保険労務士法人が社会保険労務士法等又は労働社会保険諸法令に違反するおそれがあると認めるときは、会則の定めるところにより、注意を促し、又は必要な措置を講ずべきことを勧告することができます（法 25 条の 33）。 **2 択**

12 社会保険労務士法人



制度趣旨

平成 14 年改正によって、法人化することが認められました。平成 28 年 1 月より、社員が 1 人の社会保険労務士法人の設立が可能になりました。 **28 択**

1. 設立（法 25 条の 6）

社会保険労務士は、**社会保険労務士法人**〔**3**に規定する業務（紛争解決手続代理業務を除きます）を行うことを目的として、社会保険労務士が設立した法人をいいます〕を設立することができます。

2. 社員の資格（法 25 条の 8） 15・22 択

社会保険労務士法人の社員は、社会保険労務士でなければなりません。

次に掲げる者は、社員となることができません。

- ① 社会保険労務士の業務の停止の処分を受け、当該業務の停止の期間を経過しない者
- ② 社会保険労務士法人が解散又は業務の停止を命ぜられた場合において、その処分の日以前 30 日以内にその社員であった者でその処分の日から 3 年（業務の停止を命ぜられた場合にあつては、当該業務の停止の期間）を経過しないもの

PLUS

社会保険労務士法人の社員は、自己若しくは第三者のためにその社会保険労務士法人の業務の範囲に属する業務を行い、又はほかの社会保険労務士法人の社員となつてはなりません（法 25 条の 18）。 **20 択**

社会保険労務士法人は合名会社に準じた形態とされています。社員全員が業務執行権を有し、あわせて義務を負っています。社会保険労務士法人の「社員」は、いわゆる従業員ではなくて、いわば共同経営者です。



3. 設立の手續等（法 25 条の 7、11～13）

| | |
|-------|---|
| 名称 | 社会保険労務士法人は、その名称中に社会保険労務士法人という文字を使用しなければなりません。 |
| 定款の定め | 社員になろうとする社会保険労務士が定款を定めます。 【記載事項】 28 択 ① 目的 ② 名称 ③ 事務所の所在地 ④ 社員の氏名及び住所 ⑤ 社員の出資に関する事項 ⑥ 業務の執行に関する事項 等 |
| 届出 | 成立したときは、成立の日から 2 週間以内に主たる事務所の所在地の社会保険労務士会を經由して全国社会保険労務士会連合会に届出をします。 |

POINT

社会保険労務士法人の事務所には、その事務所の所在地の属する都道府県の区域に設立されている社会保険労務士会の会員である社員を常駐させなければなりません。また、特定社会保険労務士である社員が常駐していない事務所では、紛争解決手続代理業務を取り扱うことはできません。

22・3・4 択

PLUS

社会保険労務士法人は、社会保険労務士法人の使用人である社会保険労務士が労働者派遣の対象となり、かつ、派遣先が開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人（一定のものを除きます）である労働者派遣事業を行うことができます。 23・1 択

4. 解散（法 25 条の 22）

社会保険労務士法人は、次の①～⑦の理由により解散します。

- | | |
|--------------------|-------------|
| ① 定款に定める理由の発生 | ② 総社員の同意 |
| ③ ほかの社会保険労務士法人との合併 | ④ 破産手続開始の決定 |
| ⑤ 解散を命ずる裁判 | ⑥ 解散の命令 |
| ⑦ 社員の欠亡 | |

POINT

清算人は、**社員の死亡**により社員の欠亡に該当するに至った場合に限り、当該社員の**相続人の同意**を得て、新たに社員を加入させて社会保険労務士法人を**継続する**ことができます（法 25 条の 22 の 2）。

PLUS

社会保険労務士法人の解散及び清算は、裁判所の監督に属します（法 25 条の 22 の 3）。 22 択

13 社会保険労務士会等（法 25 条の 26、27、34）

| | 社会保険労務士会 | 全国社会保険労務士会連合会 |
|----|--|--|
| 目的 | 会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、 会員の指導及び連絡 に関する事務を行います | 社会保険労務士会の会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、社会保険労務士会及びその会員の 指導及び連絡 に関する事務並びに社会保険労務士の 登録 に関する事務を行うほか、 試験事務及び代理業務試験事務 を行います |
| 設立 | 社会保険労務士 | 社会保険労務士会 |
| 認可 | 厚生労働大臣 | 厚生労働大臣 |
| 単位 | 都道府県ごとに1個 | 全国に1個 |

14 罰則（法 32 条～38 条）

| | |
|----------------------------|--|
| 3 年以下の懲役 又は 200 万円以下の罰金 | ◆不正行為の指示等の禁止違反 |
| 1 年以下の懲役 又は 100 万円以下の罰金 | ◆偽りその他不正の手段により社会保険労務士の登録を受けた者 ◆秘密を守る義務違反 ◆非社会保険労務士との提携の禁止についての違反 23 択 ◆業務停止等の処分についての違反 ◆試験事務に従事する者の秘密を守る義務違反 ◆業務の制限についての違反 |
| 100 万円以下の罰金 | ◆帳簿の備付け及び保存義務違反 24 選 ◆依頼に応ずる義務違反 ◆名称の使用制限違反 |

Chapter3

女性、育児・介護休業に関する法令

最近の日本の主な社会保障政策は、「女性」「少子化」及び「高齢化」の3つの事象についての対策である、といっても過言ではありません。できる限り育児がしやすい社会にすることで少子化を食い止め、高齢化が進む中で、それらに対応できるよう制度を見直しています。

また、雇用環境を整えて、女性の労働力を確保するということも、少子高齢化が進む中で、我が国の国力の維持を考慮した場合には重要な事項です。これらなどの観点から、女性、育児・介護休業に関する法令が制定されており、近年、かなり拡充してきています。 [22選](#)

この Chapter の構成

- 1 男女雇用機会均等法
- 2 育児介護休業法
- 3 パートタイム・有期雇用労働法
- 4 次世代育成支援対策推進法
- 5 女性活躍推進法

1 男女雇用機会均等法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における**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**妊娠中及び出産後の健康の確保を図る**等の措置を推進することを目的とする。



制度趣旨

元々、女性が不利に扱われることを防止するための法律です。女性に男性と均等な機会を与えなさいというのが主旨でした。平成19年改正により、男女双方を対象とする性差別禁止法へと転換が図られています。

PLUS

男女雇用機会均等法は、勤労婦人福祉法を改正して昭和61年に施行されました。旧男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進について、女子に対して男子と均等な機会を与えるよう努めなければならないとする「努力義務規定」でした。その後、これらの規定は平成11年に「禁止規定」となり、平成19年4月より男性も含め、性差別を禁止する内容に変わっています。 **15選**

POINT

厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（**男女雇用機会均等対策基本方針**）を定めるものとします（法4条）。

2. 性別を理由とする差別の禁止等

(1) 性別を理由とする差別の禁止（法5条、6条）



制度趣旨

性別を理由として、募集・採用から定年・退職・解雇まで、あらゆる雇用管理の段階において、差別することを禁止しています。 **22選**

- ① 事業主は、労働者の**募集及び採用**について、その性別にかかわらず**均等な機会**を与えなければなりません。
- ② 事業主は、次の事項について、労働者の**性別を理由**として、差別的取扱いをしてはなりません。
 - (a) 労働者の**配置**（業務の配分及び権限の付与を含みます）、**昇進、降格及び教育訓練** **15選**
 - (b) 住宅資金の貸付け、その他これに準ずる**福利厚生**の措置であって厚生労働省令で定めるもの
 - (c) 労働者の**職種及び雇用形態の変更**
 - (d) **退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新**

PLUS

次の①～③は、募集・採用等につき、(1)の規定に違反することとはなりません。

- ① 次の職務に従事する場合
 - ◆ 芸術・芸能の表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要な職務
 - ◆ 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職務
 - ◆ 宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて必要性がある職務
- ② 法律の規定により女性又は男性を就業させることができない場合
- ③ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合

POINT

- ◆「カメラマン募集」のように、募集又は採用にあたって、男性又は女性を表す職種の名称を用いることは、男女雇用機会均等法に違反します。
- ◆募集又は採用の対象を女性のみとすることや、募集又は採用にあたって、「女性歓迎」や「女性向きの職種」といった表示を行うことは禁止されています。

12・13 択

(2) 性別以外の事由を要件とする措置（法7条）



制度趣旨

間接差別の禁止のための規定です。性別以外の事由を要件とするものでも、実質的に性別を理由とする差別になる措置は禁じられています。例えば、募集・採用で体力要件を課したりする場合のことを想定しています。 **22 選**

事業主は、募集及び採用並びに(1)②に掲げる事項に関する措置であって、**労働者の性別以外の事由**を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して、**実質的に性別を理由とする差別となる**おそれがある措置については、業務の遂行上特に必要である場合その他の**合理的な理由**がある場合でなければ、これを講じてはなりません。

PLUS

次の措置が、間接差別として禁止されます。

- ① 労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- ② 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- ③ 労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの **26 択**

3. 女性労働者に係る措置に関する特例（法8条）



制度趣旨

有利に扱っても不利に扱っても差別ですから、本来は女性を有利に扱うことも禁止ですが、男性に比べて、女性がかかり少ない等の事情（例えば、女性労働者の割合が全労働者の40%を下回っている場合など）を改善する場合には、女性を有利に扱うことを認めることとしています。

2. の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を**改善**することを目的として、**女性労働者**に関して行う措置を講ずることを妨げるものではありません。

4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（法9条）

- ① 事業主は、女性労働者が**婚姻し、妊娠し、又は出産**したことを、退職理由として予定する定めをしてはなりません。
- ② 事業主は、女性労働者が**婚姻**したことを理由として、解雇してはなりません。
- ③ 事業主は、その雇用する女性労働者が**妊娠**したこと、**出産**したこと、労働基準法の**産前休業**を請求し、又は**産前産後休業**をしたこと、その他の妊娠又は出産に関する事由を理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。 **27 扱**
- ④ 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた**解雇**は、事業主が当該解雇が③に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明しない限り、**無効**とします。 **27・6 扱**

5. 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（法11条1項ほか）

(1) セクシャルハラスメントの防止

- ① 事業主は、職場において行われる**性的な言動**に対するその雇用する労働者の対

応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの**相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。** 20 択

PLUS

- ◆セクシャルハラスメントの対象となる労働者は、正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等の非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてです。 20 択
- ◆「職場」には、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば、これに該当します。
- ◆セクシャルハラスメントの行為者には、取引先や顧客等であってもなり得ます。また、同性も含まれます。

②措置の内容

- (a) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (b) 相談（苦情を含みます）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (c) セクシャルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (d) 相談者等のプライバシー保護のために必要な措置 等

PLUS

- 【(a) の例】 就業規則への規定、社内報への記載・配布、セクシャルハラスメントに関する研修等の実施
- 【(b) の例】 相談対応の制度を設ける

③事業主の責務

事業主は、労働者が ① の相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して**解雇その他不利益な取扱い**をしてはならず、また、他の事業主から ① の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう**努めなければならない。**

(2) セクシャルハラスメントの種類

| | |
|----------------|---|
| 対価型セクシャルハラスメント | 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること 20 択 |
| 環境型セクシャルハラスメント | 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響を生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること |

6. 職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（法 11 条の 2）

| | |
|-----|---|
| 国 | 国 は、労働条件につき不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことその他言動に起因する問題（「 性的言動問題 」といいます）に対する 事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置 を講ずるよう 努めなければなりません。 |
| 事業主 | 事業主 は、 性的言動問題 に対するその 雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに 、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、 研修の実施その他の必要な配慮をする ほか、国の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |
| 労働者 | 労働者 は、 性的言動問題 に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |

POINT

事業主（法人である場合は、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう**努めなければなりません。**

7. 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（法 11 条の 3 第 1 項）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が**妊娠**したこと、**出産**したこと、労働基準法に規定する**産前休業**を請求し、又は**産前産後休業**をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの**相談に応じ、適切に対応する**ために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を**講じなければなりません**。

8. 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（法 11 条の 4）

| | |
|-----|---|
| 国 | 国 は、妊娠、出産等に関し、労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことその他言動に起因する問題（「 妊娠・出産等関係言動問題 」といいます）に対する 事業主その他国民一般の関心と理解を深める ため、 広報活動、啓発活動その他の措置 を講ずるよう 努めなければなりません 。 |
| 事業主 | 事業主 は、 妊娠・出産等関係言動問題 に対するその 雇用する労働者の関心と理解を深める とともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、 研修の実施その他の必要な配慮 をするほか、国の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません 。 |
| 労働者 | 労働者 は、 妊娠・出産等関係言動問題 に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません 。 |

POINT

事業主（法人である場合は、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう**努めなければなりません**。

9. 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（法 12 条、13 条）

- ① 事業主は、その雇用する女性労働者が、母子保健法の規定による**保健指導又は健康診査**を受けるために、**必要な時間を確保**することができるようにしなければなりません。 **20 択**

【必要な時間の確保】

(a) 妊娠中

| 妊娠週数 | 回数／期間（原則） |
|--------------------|-----------|
| 妊娠 23 週まで | 1 回／ 4 週間 |
| 妊娠 24 週から妊娠 35 週まで | 1 回／ 2 週間 |
| 妊娠 36 週から出産まで | 1 回／ 1 週間 |

(b) 出産後 1 年以内

医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- ② 事業主は、その雇用する女性労働者が ① の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、**勤務時間の変更、勤務の軽減**等必要な措置を講じなければなりません。 **20・30 択**

10. 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決（法 15 条）

事業主は、**2.、4.、7.** に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを**除きます**）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、**苦情処理機関**に対し、苦情の処理をゆだねる等その**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

(2) 紛争の解決の援助（法 17 条）

都道府県労働局長は、**2.、4.、5.、7.** 及び**9.** に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

POINT

事業主の措置には、募集及び採用を含みます。

(3) 調停の委任（法 18 条）

都道府県労働局長は、(2) の紛争（募集及び採用についての紛争を**除きます**）について、紛争の当事者の**双方又は一方**から**調停の申請**があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に**調停**を行わせるものとします。 **12 択**

POINT

募集及び採用は調停の対象となっておりません。

PLUS

- ◆事業主は、労働者が援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- ◆労働組合等の第三者は、紛争の当事者にはなりません。

11. 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（法 29 条）

厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、**報告**を求め、又は**助言、指導若しくは勧告**をすることができます。

PLUS

- ◆厚生労働大臣は、**2.**、**4.** ①～③、**5. (1)**、**7.** 及び**9.** の規定に違反している事業主に対し、この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、その旨を**公表**することができます（法 30 条）。
- ◆**11.** の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処します（法 33 条）。

POINT

事業主は、**男女雇用機会均等推進者**を選任するように**努めなければなりません**。

2 育児介護休業法

1. 総 則

(1) 目的（法1条）

条 文

この法律は、**育児休業**及び**介護休業**に関する制度並びに**子の看護等休暇**及び**介護休暇**に関する制度を設けるとともに、**子の養育及び家族の介護**を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の**雇用の継続及び再就職の促進**を図り、もってこれらの者の**職業生活と家庭生活との両立**に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。 **改正**



制度趣旨

育児休業と介護休業に関することなどを規定しています。平成3年に「育児休業法」が成立し、平成7年に「育児介護休業法」に改正されました。育児・介護休業、時間外労働や深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の制度を設けたものです。 **17選**

(2) 定義（法2条）

育児休業

労働者（**日々雇用される者を除きます**）が、**その子**を養育するためにする休業をいいます。

労働者（日々雇用される者を除きます）が、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。

介護休業

◆要介護状態

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、**2週間以上の期間**にわたり**常時介護**を必要とする状態をいいます。

◆対象家族

- ① 配偶者、父母、子、配偶者の父母 ② 祖父母、兄弟姉妹、孫

POINT

男性も育児休業の対象となります。

PLUS

介護休業の対象家族の「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

2. 育児休業

(1) 育児休業の申出（法5条）



制度趣旨

原則1歳になるまで、最長2歳になるまで育児休業をすることができます。

① 1歳に満たない子に係る休業

労働者は、その養育する**1歳に満たない子**について、その事業主に**申し出る**ことにより、育児休業（出生時育児休業を除きます）をすることができます。

② 1歳から1歳6カ月までの子に係る休業

労働者は、その養育する**1歳から1歳6カ月に達するまでの子**について、次のいずれにも該当する場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には（b）に該当する場合）に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

(a) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の**1歳到達**

日において育児休業をしている場合

- (b) 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが**雇用の継続のために特に必要**と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- (c) 当該子の1歳到達日後の期間において、この②の規定による育児休業をしたことがない場合

③ 1歳6カ月から2歳までの子に係る休業

労働者は、その養育する**1歳6カ月から2歳に達するまでの子**について、次のいずれにも該当する場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には（b）に該当する場合）に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

- (a) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の**1歳6カ月に到達日において育児休業をしている**場合
- (b) 当該子の1歳6カ月に到達日後の期間について休業することが**雇用の継続のために特に必要**と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- (c) 当該子の1歳6カ月に到達日後の期間において、この③の規定による育児休業をしたことがない場合



制度趣旨

上記（c）は、原則として、分割取得できないことを明らかにしたものです。

【育児休業の開始時期について】

1歳から1歳6カ月までの子に係る育児休業は、「**子の1歳到達日の翌日**」又は「**配偶者が1歳から1歳6カ月までの育児休業をしている場合はその配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日**」を育児休業開始予定日としなければなりません。

⇒ **1歳から1歳6カ月の育児休業期間の途中で、父母が育児休業を交代**することができます。

⇒ 1歳6カ月から2歳までの間の育児休業についても同様です。

PLUS

- ◆その養育する子が1歳に達する日（1歳到達日）までの期間の育児休業は、原則として、**2回まで分割して取得**することができます。分割取得は、出生時育児休業とは別に取得することができます。
- ◆【雇用の継続のために特に必要と認められる場合】
 - 休業申出に係る子について保育所における保育を希望しているが、当面行われない場合（いわゆる待機児童）
 - 子の養育を行う予定であった当該子の親である配偶者の死亡 等（則6条、6条の2）

(2) 期間を定めて雇用される者



制度趣旨

期間を定めて雇用される者の中にも、実質、正社員と変わらない形で長い期間働く（継続雇用される）者がいます。そういった者には育児休業制度を適用することとしています。

期間を定めて雇用される者〔当該子の1歳到達日（(1)③の場合は、1歳6カ月到達日）において育児休業をしている者であって、その翌日を育児休業開始予定日とする申し出をするものを除きます〕にあつては、その養育する子が**1歳6カ月**（(1)③の場合は「2歳」）に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、育児休業の申出をすることができます。

(3) 育児休業申出があつた場合における事業主の義務（法6条）

① 原則

事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を**拒むことができません**。

② 例外

労使協定があれば、次の(a)～(c)に該当する労働者からの申出については拒むことができます。 **11 択**

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1年に満たない**労働者
- (b) 育児休業申出日から **1年**（1歳から1歳6カ月までの休業及び1歳6カ月から2歳までの休業については **6カ月**）**以内に雇用関係が終了する**労働者
- (c) 週所定労働日数が **2日以下**の労働者

(4) 事業主による育児休業開始予定日の指定（法6条3項）



制度趣旨

育児休業申出があった場合、事業主は原則として拒むことはできませんが、労働者に突然休業されると困ることもあります。そこで、事業主側に1カ月（2週間）までの時間的余裕を与えることとしています。

事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して**1カ月**〔(1)②及び③の申出〔申出日が1歳（又は1歳6カ月）到達日以前の日である者に限ります〕の場合は**2週間**〕を経過する日（「**1月等経過日**」といいます）**前日**であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として**指定**することができます。

PLUS

- ◆ 1カ月（2週間）前までに申出をすれば、労働者は希望する日から育児休業ができることになります。
- ◆ 予定よりも早く、子が出生した場合などには、すぐに育児休業が必要となります。そういった場合には、事業主が指定できる期間を1週間までとしています（則10条、11条）。

(5) 育児休業開始予定日の変更の申出等（法7条、則16条）

① 開始日の繰上げ



制度趣旨

出産予定日前に子供が生まれたなどの突発的な事由があれば、休業開始予定日を繰り上げることができます。

1歳に満たない子に係る育児休業の申出をした労働者は、**育児休業開始予定日とされた日の前日まで**に、予定よりも早く、子が出生した場合などには、事業主に**申し出る**ことにより、育児休業開始予定日を**1回に限り**当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができます。 **12・2択**

② 終了日の繰下げ

育児休業申出をした労働者は、**育児休業終了予定日とされた日の1カ月前**（1歳から1歳6カ月までの休業の場合は**2週間前**）の**日までに**事業主に**申し出る**ことにより、育児休業終了予定日を**1回に限り**当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができます。

| | 回数 | 理由 |
|-----|------|------|
| 繰上げ | 1回限り | 必要 |
| 繰下げ | 1回限り | 問わない |

(6) 出生時育児休業の申出（法9条の2）

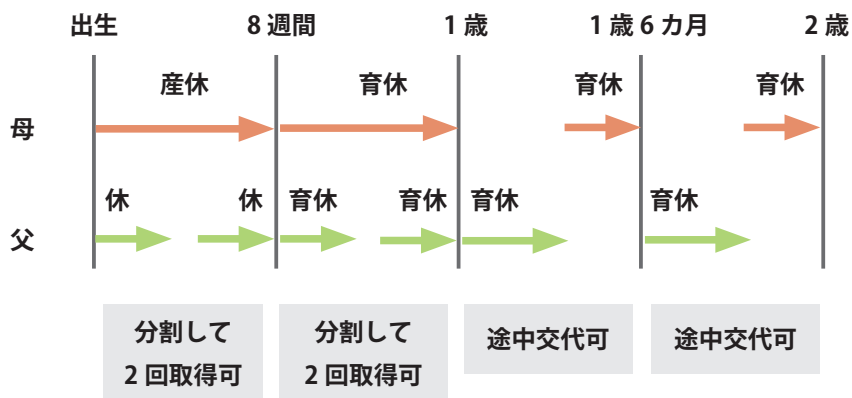


制度趣旨

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得することができる育児休業です。令和4年10月より施行されています。

労働者は、その養育する子について、その事業主に**申し出る**ことにより、**出生時育児休業**（育児休業のうち、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業**をいいます）をすることができます。

【出生時育児休業と育児休業をあわせた取得イメージ（例）】



(厚生労働省作成資料を基に作成)

PLUS

- ◆ 「8週間を経過する日の翌日」については、
 - ① 出産予定日前に子が出生した場合は出生の日から出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日
 - ② 出産予定日後に子が出生した場合は出産予定日から出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日
 とします。
- ◆ 期間を定めて雇用される者は、その養育する子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から起算して **8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日まで**に、労働契約が満了することが明らかでない者に限り、申出をすることができます。
- ◆ 出生時育児休業は **2回まで、通算28日まで**取得することができます。

(7) 出生時育児休業申出があった場合における事業主の義務（法9条の3）

① 原則

事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を**拒むことができません**。

② 例外

労使協定があれば、次の（a）～（c）に該当する労働者からの申出については拒むことができます。

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1年に満たない**労働者
- (b) 出生時育児休業申出日から **8週間以内**に雇用関係が終了する労働者
- (c) 週所定労働日数が **2日以下**の労働者

(8) 事業主による出生時育児休業開始予定日の指定（法9条の3第3項）

事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業申出があった日の翌日から起算して **2週間を経過する日**（「**2週間経過日**」といいます）**前の日**であるときは、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該出生時育児休業開始予定日として**指定**することができます。

PLUS

- ◆通常の育児休業と同様に、事業主側に時間的余裕を与えることとしています。ただし、期間は「2週間」です。なお、この「2週間」については、労使協定があれば、「2週間を超え1カ月以内の期間」とすることができます。
- ◆予定よりも早く、子が出生した場合などには、すぐに育児休業が必要となります。そういった場合には、事業主が指定できる期間を1週間までとします。また、前記（5）の規定が同様に適用されます。ただし、（5）②終了日の繰下げについては、2週間前までに申し出ることとされています。

(9) 出生時育児休業期間中の就業（法9条の5）



制度趣旨

労使協定を締結している場合、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することができます。

- ① 出生時育児休業申出をした労働者（**労使協定**で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に限ります）は、出生時育児休業申出に係る**出生時育児休業開始予定日とされた日の前日**までの間、事業主に対し、**就業可能日等を申し出る**ことができます。
- ② 事業主は、申出があった場合は、**就業可能日等の範囲内**で日時を提示し、**出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに労働者の同意を得た場合に限り**、次の範囲内で、労働者を当該日時に就業させることができます。

【就業させることができる範囲】

- ◆ **就業日の合計**が、出生時育児休業期間の**所定労働日数の2分の1以下**（1日未満の端数は切り捨て）
- ◆ **就業日の労働時間の合計**が、出生時育児休業期間の**所定労働時間の合計の2分の1以下**
- ◆ 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数が当該日の所定労働時間数に満たないこと

PLUS

- ◆ ①の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができます。
- ◆ 同意をした労働者は、同意の全部又は一部を撤回することができます。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後は、特別の事情がある場合に限りです。

(10) 父母ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス） （法9条の6）



制度趣旨

父母がともに育児休業を取得する場合、原則の育児休業可能期間が「子が1歳2カ月に達するまで」に延長されます。ただし、父母それぞれが取得できる休業期間の上限は1年間です。例えば、母の職場復帰直後の大変な時期に、父母が協力して子育てができるようになるといったことを考えた制度です。

配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合には、育児休業可能期間が**1歳2カ月まで**延長されます。 **28 択**

PLUS

次のいずれかの場合には、この特例は適用されません。

- ◆労働者の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
- ◆労働者の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日前である場合

PLUS

事業主は、労働者が**育児休業申出等**（育児休業申出及び出生時育児休業申出）をし、もしくは**育児休業をしたこと又は就業可能日等の申出若しくは就業可能日等の同意をしなかったこと**等を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法10条）。

3. 介護休業

(1) 介護休業の申出（法 11 条）

労働者は、その事業主に**申し出る**ことにより、介護休業をすることができます。

(2) 期間を定めて雇用される者



制度趣旨

育児休業と同様の趣旨で、期間を定めて雇用される者であっても、実質、継続雇用されている者は介護休業ができることとしています。

期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して**93日を経過する日から6カ月を経過する日まで**に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、介護休業の申出をすることができます。

(3) 介護休業の申出ができない場合



制度趣旨

「**通算 93 日まで**」、「**3 回を上限**」として、介護休業を分割して取得できることとしています。 **29 択**

前記 (1) 又は (2) にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、介護休業の申出をすることができません。

- ① 当該対象家族について **3 回**の介護休業をした場合
- ② 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2 回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、介護休業開始日から介護休業終了日までの日数を合算して得た日数「**介護休業日数**」といいます）が **93 日に達している**場合

(4) 介護休業申出があった場合における事業主の義務（法 12 条）

① 原則

事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を**拒むことができません**。

② 例外

労使協定があれば、次の (a) ～ (c) に該当する労働者からの申出については拒むことができます。

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1 年に満たない**労働者
- (b) 介護休業申出日から **93 日以内に雇用関係が終了する**労働者
- (c) 週所定労働日数が **2 日以下**の労働者

(5) 事業主による介護休業開始予定日の指定（法 12 条 3 項）



制度趣旨

育児休業の場合と同じく、事業主側に時間的余裕を与えることとしています。介護休業の場合には「2 週間」です。

事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して **2 週間を経過する日**（「**2 週間経過日**」といいます）**前の日**であるときは、当該介護休業開始予定日とされた日から当該 2 週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として**指定**することができます。

PLUS

2 週間前までに申出をすれば、労働者は希望する日から介護休業ができることになります。

(6) 介護休業終了予定日の変更の申出（法 13 条、則 27 条）

介護休業申出をした労働者は、**介護休業終了予定日とされた日の 2 週間前の日までにその事業主に申し出る**ことにより、介護休業終了予定日を **1 回に限り**当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができます。

POINT

- ◆ 終了予定日の繰下げの規定です。育児休業と違い、開始予定日の繰上げの規定はありません。
- ◆ 理由は問いません。

PLUS

事業主は、労働者が**介護休業申出**をし、又は**介護休業をした**ことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法 16 条）。

4. 子の看護等休暇

(1) 子の看護休暇の申出（法 16 条の 2） 改正

9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子（小学校第 3 学年修了前の子）を養育する労働者は、その**事業主に申し出る**ことにより、**一の年度において 5 労働日**（その養育する小学校第 3 学年修了前の子が **2 人以上**の場合は、**10 労働日**）を限度として、**負傷し、若しくは疾病にかかった**小学校第 3 学年修了前の子の世話、**疾病の予防**を図るために必要なものとして定める小学校第 3 学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法の規定による**学校の休業**その他これに準ずる事由に伴う小学校第 3 学年修了前の子の世話を行うため、又は小学校第 3 学年修了前の子の教育若しくは保育に係る**行事のうち定めるものへの参加**をするための休暇（**子の看護等休暇**）を取得することができます。

POINT

子の看護等休暇は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する**時間**（所定労働時間数未満の時間）**単位で取得することができます**（法16条の2第2項ほか）。 **改正**

PLUS

ここでの「小学校第3学年修了前の子の疾病の予防を図るために必要な世話」とは、「小学校第3学年修了前の子に予防接種又は健康診断を受けさせること」とされています（則32条）。

(2) 子の看護等休暇の申出があった場合における事業主の義務等（法16条の3） **改正**

① 原則

事業主は、労働者からの子の看護等休暇の申出があったときは、その申出を**拒むことができません**。

② 例外

労使協定があれば、次に該当する労働者からの申出については、拒むことができます。

週所定労働日数が**2日以下**の労働者又は1日未満の単位で取得しようとする者の業務の性質等に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難な業務に従事する労働者

PLUS

事業主は、労働者が**子の看護等休暇の申出**をし、又は**子の看護等休暇を取得した**ことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法16条の4）。 **改正**

5. 介護休暇

(1) 介護休暇の申出（法 16 条の 5）

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される者は除かれます）は、その事業主に**申し出る**ことにより、一の年度において**5 労働日**（要介護状態にある**対象家族が 2 人以上**の場合にあつては、**10 労働日**）を限度として、その世話をを行うための休暇（**介護休暇**）を取得することができます。

POINT

この介護休暇についても、子の看護等休暇と同様に、**時間単位で取得することができます**。

(2) 介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等（法 16 条の 6）

① 原則

事業主は、労働者からの介護休暇の申出があつたときは、その申出を**拒むことができません**。

② 例外

労使協定があれば、次に該当する労働者からの申出については、拒むことができます。 **改正**

週所定労働日数が**2 日以下**の労働者又は 1 日未満の単位で取得しようとする者の業務の性質等に照らして、1 日未満の単位で介護休暇を取得することが困難な業務に従事する労働者

PLUS

事業主は、労働者が**介護休暇の申出**をし、又は**介護休暇を取得した**ことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法 16 条の 7）。

6. 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

(1) 所定外労働の制限（法 16 条の 8、16 条の 9）

① 原則 **改正**

事業主は、**小学校就学の始期に達するまでの子**を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその子を養育する又はその対象家族を介護するために**請求**した場合には、**所定労働時間を超えて労働させてはなりません。**

② 例外

労使協定があれば、次の (a)、(b) の労働者については、所定外労働の制限の規定は適用されません。

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1 年に満たない**労働者
- (b) 週所定労働日数が **2 日以下**の労働者

(2) 時間外労働の制限（法 17 条、18 条）

① 原則

事業主は、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者**が**請求**したときは、制限時間（1 カ月について **24 時間**、1 年について **150 時間**をいいます）を超えて労働時間を延長してはなりません。

労働基準法の時間外労働の制限を超えて、より保護するための規定が設けられています。



② 例外

次の (a)、(b) の労働者については、時間外労働の制限の規定は適用されません。

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1 年に満たない**労働者
- (b) 週所定労働日数が **2 日以下**の労働者

(3) 深夜業の制限（法 19 条、20 条）

① 原則

事業主は、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、午後 10 時から午前 5 時までの間（「深夜」といいます）**において労働させてはなりません。

② 例外

次の (a) ～ (d) の労働者については、深夜業の制限の規定は適用されません。

- (a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が **1 年に満たない労働者**
- (b) 深夜において、常態として当該子を保育することができる同居の家族又は対象家族を介護することができる同居の家族がいる場合における労働者
- (c) 週所定労働日数が **2 日以下**の労働者
- (d) 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

POINT

- ◆ 所定外労働及び時間外労働の制限の請求は、制限期間（**1 カ月以上 1 年以内**）について、その初日（**制限開始予定日**）及び末日（**制限終了予定日**）とする日を明らかにして、制限開始予定日の **1 カ月前まで**にしなければなりません（法 16 条の 8 第 2 項、16 条の 9 第 1 項、17 条 2 項）。
- ◆ 深夜業の制限の請求は、制限期間（**1 カ月以上 6 カ月以内**）について、**制限開始予定日**及び**制限終了予定日**を明らかにして、制限開始予定日の **1 カ月前まで**にしなければなりません（法 19 条 2 項）。

POINT

所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限ともに、事業の正常な運営を妨げる場合は、制限されません。

PLUS

所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限ともに、日々雇用される者は対象としません（期間を定めて雇用される者は対象となります）。

PLUS

事業主は、所定外労働の制限、時間外労働の制限若しくは深夜業の制限の請求をし、又は所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったこと、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に労働者が制限時間を超えて労働しなかったこと、若しくは深夜において労働させてはならない場合に労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法 16 条の 10、18 条の 2、20 条の 2）。

7. 事業主が講ずべき措置等

(1) 妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等 (法 21 条)

① 育児等に係る措置



制度趣旨

妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付けています。

事業主は、労働者が事業主に対し、**労働者又は配偶者が妊娠し、又は出産したこと**その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を**申し出た**ときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者に対して、**育児休業に関する制度**その他の厚生労働省令で定める事項を**知らせるとともに**、育児休業申出等に係る**労働者の意向を確認するための面談**その他の厚生労働省令で定める措置を**講じなければなりません。** **5 択**

② 介護に関する措置 改正



制度趣旨

育児等に係る措置と同様に、介護に係る申出をした労働者に対して、制度の周知その他の措置を講ずることを事業主に義務付けています。

事業主は、労働者が事業主に対し、**対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは**、厚生労働省令で定めるところにより、労働者に対して、**介護休業に関する制度**、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（**介護両立支援制度等**）その他の厚生労働省令で定める事項を**知らせるとともに**、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（**介護両立支援制度等申出**）に係る**労働者の意向を確認するための面談**その他の厚生労働省令で定める措置を**講じなければなりません**。

③ 介護に係る制度の周知 改正

事業主は、労働者が、労働者が**40歳**に達した日の属する年度その他の**介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用**について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で**定める期間の始期に達したときは**、厚生労働省令で定めるところにより、労働者に対して、その期間内に、その事項を知らせなければなりません。

PLUS

事業主は、労働者が①又は②の**申出をしたこと**を理由として、労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません**。

(2) 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置（法 22 条） 4 択

① 育児に係る雇用環境の整備等



制度趣旨

育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置を講ずることを事業主に義務付けています。

事業主は、**育児休業申出等**が円滑に行われるようにするため、次の表中の1～3の**いずれかの措置を講じなければなりません**。

| | 措置 |
|---|--|
| 1 | その雇用する労働者に対する 育児休業に係る研修の実施 |
| 2 | 育児休業に関する相談体制の整備 |
| 3 | その他厚生労働省令で定める 育児休業に係る雇用環境の整備 に関する措置 |

② 介護に係る雇用環境の整備等 改正



制度趣旨

介護についても、育児等に係る雇用環境の整備等と同様の措置を講ずることを事業主に義務付けています。

事業主は、**介護休業申出**が円滑に行われるようにするため、次の表中の1～3の**いずれかの措置を講じなければなりません**。

| | 措置 |
|---|--|
| 1 | その雇用する労働者に対する 介護休業に係る研修の実施 |
| 2 | 介護休業に関する相談体制の整備 |
| 3 | その他厚生労働省令で定める 介護休業に係る雇用環境の整備 に関する措置 |

③ 介護両立支援制度等申出に係る措置 改正

事業主は、**介護両立支援制度等申出**が円滑に行われるようにするため、次の表中の1～3の**いずれかの措置を講じなければなりません**。

| | 措置 |
|---|---|
| 1 | その雇用する労働者に対する 介護両立支援制度等に係る研修の実施 |
| 2 | 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備 |
| 3 | その他厚生労働省令で定める 介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備 に関する措置 |

(3) 所定労働時間の短縮措置等（法 23 条、24 条）

① 育 児

| 義務／ 努力義務 | 対象者 | 規 定 |
|-------------|--|---|
| 義 務 | 3 歳に満た ない子を養 育する労働 者 | 事業主は、 3 歳に満たない子 を養育する労働者であつて育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が 6 時間以下 の労働者を除きます）に関して、労働者の 申出 に基づき 育児のための所定労働時間の短縮措置 を講じなければなりません。 |
| 努力義務 | 小学校就学 の始期に達 するまでの 子を養育す る労働者 | 事業主は、 小学校就学の始期に達するまでの子 を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に利用できる休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び年次有給休暇を除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含みます）を与えるための措置及び始業時刻変更等の措置など所定の制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう 努めなければなりません。 改正 |

POINT

- ◆義務規定の「育児のための所定労働時間の短縮措置」は、1 日の所定労働時間を原則として **6 時間**とする措置を含むものとしなければなりません（則 74 条）。
- ◆労使協定があれば、当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者などについては、所定労働時間の短縮措置の規定は適用されません（法 23 条 1 項・3 項）。
- ◆事業主は、業務の性質等に照らして、**育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる労働者であつて、3 歳に満たない子を養育する者**については、**テレワーク等の措置を講じなければなりません。** **改正**
- ◆**3 歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの**に関して、**テレワーク等**の必要な措置を講ずるよう**努めなければならない**とされています。 **改正**

② 介護

| 義務／ 努力義務 | 対象者 | 規定 |
|-------------|----------------------|---|
| 義務 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 | 事業主は、 要介護状態にある対象家族 を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく連続する 3年 の期間以上の期間における 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 を講じなければなりません。 |
| 努力義務 | 家族を介護する労働者 | 介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう に努めなければなりません。 |

POINT

- ◆義務規定に係わる「連続する3年間」は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として申し出た日から起算します（法23条4項）。
- ◆労使協定があれば、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者などについては、所定労働時間の短縮措置の規定は適用されません（法23条1項・3項）。
- ◆**要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないもの**に関して、労働者の申出に基づく**テレワーク等**の措置を講ずるよう**に努めなければならない**とされています。 **改正**

PLUS

- ◆(3)の措置について、育児、介護ともに、日々雇用される者は、除かれます。期間を定めて雇用される者は対象になります。
- ◆事業主は、労働者が(3)の育児及び介護に係る義務規定に係る申出をし、又は労働者にこれらの措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（法23条の2）。

(4) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（法 25 条）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する**育児休業、介護休業**その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する**言動**により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの**相談に応じ、適切に対応する**ために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。**

PLUS

事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

(5) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（法 25 条の 2）

| | |
|-----|---|
| 国 | 国 は、育児休業等に関する労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことその他言動に起因する問題（「 育児休業等関係言動問題 」といいます）に対する 事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置 を講ずるよう 努めなければなりません。 |
| 事業主 | 事業主 は、 育児休業等関係言動問題 に対するその 雇用する労働者の関心と理解を深める とともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、 研修の実施その他の必要な配慮をする ほか、国の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |
| 労働者 | 労働者 は、 育児休業等関係言動問題 に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう 努めなければなりません。 |

POINT

事業主（法人である場合は、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように**努めなければなりません**。

(6) 労働者の配置に関する配慮（法 26 条）

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で**就業の場所の変更を伴うもの**をしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつ**その子の養育又は家族の介護**を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に**配慮**しなければなりません。 16 択

POINT

事業主は、**職業家庭両立推進者**を選任するように**努めなければなりません**（法 29 条）。

8. 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決（法 52 条の 2）

事業主は、**2. ～ 6.、 7. (1)、(3)**の義務措置、**(6)**に定める事項に関し、労働者から**苦情の申出**を受けたときは、**苦情処理機関**に対し、苦情の処理をゆだねる等その**自主的な解決**を図るように**努めなければなりません**。

(2) 紛争の解決の援助（法 52 条の 4）

都道府県労働局長は、**7. (4)** 及び **8. (1)** に定める事項についての労働者と事業主の間の紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

(3) 調停の委任（法 52 条の 5）

都道府県労働局長は、7. (4) 及び 8. (1) の紛争について、紛争の当事者の**双方又は一方から調停の申請**があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会に調停**を行わせるものとします。

PLUS

事業主は、労働者が**援助を求めたこと又は調停の申請をしたこと**を理由として、労働者に対して**解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません**。

9. 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（法 56 条）

厚生労働大臣は、育児介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、**報告**を求め、又は**助言、指導若しくは勧告**をすることができます。

POINT

厚生労働大臣は、育児介護休業法で定める義務規定に違反している事業主に対し、この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、その旨を**公表**することができます（法 56 条の 2）。

PLUS

9. の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処します（法 68 条）。

POINT 【育児休業の取得の状況の公表】 改正

常時雇用する労働者の数が **300 人を超える事業主は、毎年少なくとも 1 回**、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況を公表しなければなりません。

3 パートタイム・有期雇用労働法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、我が国における**少子高齢化の進展、就業構造の変化**等の社会経済情勢の変化に伴い、**短時間・有期雇用労働者**の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、**短時間・有期雇用労働者**について、その**適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上**等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との**均衡のとれた待遇の確保**等を図ることを通じて**短時間・有期雇用労働者**がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。



制度趣旨

労働基準法は正社員を念頭においた法律です。パートタイムについて、労働基準法ではカバーしきれていない箇所等をより保護するために、平成5年に制定されたのが前身のパートタイム労働法です。働き方改革関連法により、令和2年4月からは、有期雇用労働者を含めて保護する法律になっています（あわせて保護規定が強化されています）。

PLUS

【短時間労働者】

1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。

⇒短さの程度を問わず、また、アルバイト等の名称のいかに問いません。

【有期雇用労働者】

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

【短時間・有期雇用労働者】

短時間労働者及び有期雇用労働者をいいます。

PLUS

短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、**生活との調和**を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、**職業生活の充実**が図られるように**配慮されるものとします**（法2条の2）。

PLUS

事業主は、雇用する短時間・有期雇用労働者について、就業の実態等を考慮して、**適正な労働条件の確保**、**教育訓練の実施**、**福利厚生**の**充実**その他の**雇用管理の改善及び通常**の労働者への**転換の推進に関する措置**等を講ずることにより、通常労働者との**均衡のとれた待遇の確保**等を図り、短時間・有期雇用労働者がその**有する能力を有効に発揮**することができるように**努めるものとします**（法3条）。

POINT

厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、「**短時間・有期雇用労働者対策基本方針**」を定めるものとします（法5条）。

2. 労働条件に関する文書の交付等（法6条）

- ① 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、**速やかに**、短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法に規定する事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（**特定事項**）を文書の交付等により**明示しなければなりません**。

⇒義務であることに注意！

PLUS

特定事項は、次に掲げるものです。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口



労働基準法の内容を超えた文書を交付するよう求めています。

- ② 事業主は、**特定事項を明示する**ときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法に規定する**事項以外のもの**についても、文書の交付等により明示するように**努めるものとします**。

3. 就業規則の作成の手続（法7条）

事業主は、短時間労働者（有期雇用労働者）に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する**短時間労働者（有期雇用労働者）の過半数を代表する**と認められるものの意見を聴くように**努めるものとします**。 11 折

4. 不合理な待遇の禁止（法8条） 2・4折



制度趣旨

いわゆる【同一労働同一賃金】の規定の1つです。この法8条では均衡待遇（正規労働者（正社員等）と非正規労働者の間の待遇の相違が、合理的な相違であること）を求めています。令和2年4月より施行された規定です。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の**基本給、賞与その他の待遇**のそれぞれについて、待遇に対応する**通常の労働者の待遇との間**において、次の事項を考慮して、**不合理と認められる相違**を設けてはなりません。

短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの

5. 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（法9条） 4択



制度趣旨

これも、【同一労働同一賃金】の規定の1つです。この法9条では、「同視すべき労働者」であれば、同一に扱う（＝均等待遇する）ことを求めています。4. と同様に、令和2年4月より施行された規定です。

事業主は、**通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者**については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、**基本給、賞与その他の待遇**のそれぞれについて、**差別的取扱いをしてはなりません**。

【通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者】

職務内容同一短時間・有期雇用労働者（職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者）であって、事業所における慣行その他の事情からみて、事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その**職務の内容及び配置**が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と**同一の範囲**で変更されることが見込まれるもの（＝**正社員等と同一に扱っている短時間・有期雇用労働者**）

6. 均衡のとれた待遇の確保等



制度趣旨

「正社員並みパート」以外のパートについて、正社員とバランスのとれた待遇をするようにとの努力規定などを定めています。

(1) 賃金（法10条）

事業主は、**通常の労働者との均衡**を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除きます）の**職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項**を勘案し、その賃金（通勤手当その他職務の内容に密接に関連しないものを除きます）を決定するように**努めるものとします**。

(2) 教育訓練（法 11 条）

- ① 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、**職務内容同一短時間・有期雇用労働者**（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除きます）がすでに当該職務に必要な能力を有している等の場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを**実施しなければなりません**。
- ② 事業主は、**通常の労働者との均衡**を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除きます）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を**実施するように努めるものとします**。

PLUS

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える**福利厚生施設**であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除きます）に対しても、利用の機会を**与えなければなりません**（法 12 条）。

7. 通常の労働者への転換（法 13 条）

事業主は、**通常の労働者への転換を推進する**ため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の**いずれかの措置を講じなければなりません**。

- ① **通常の労働者の募集を行う**場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該**募集に係る事項**を当該事業所において雇用する**短時間・有期雇用労働者に周知すること** **20 択**
- ② **通常の労働者の配置を新たに行う**場合において、当該**配置の希望を申し出る**機会を当該配置に係る事業所において雇用する**短時間・有期雇用労働者に対して与えること**

- ③ 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした**通常の労働者への転換のための試験制度を設ける**ことその他の**通常の労働者への転換を推進する**ための措置を講ずること

8. 待遇に関する事項等の説明(法14条2項・3項)



制度趣旨

事業主は、短時間・有期雇用労働者から求められたときは、通常の労働者との待遇差などについて説明をしなければなりません。義務規定です。

(1) 待遇に関する事項等の説明

事業主は、その雇用する**短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに2.～7.の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。**

⇒この他、雇い入れたときにも所定の説明義務があります。

(2) 不利益取扱いの禁止

事業主は、短時間・有期雇用労働者が(1)の求めをしたことを理由として、短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

PLUS

事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する**短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません**(法16条)。

9. 短時間・有期雇用管理者（法 17 条、則 6 条）

事業主は、**常時 10 人以上**の短時間・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、**短時間・有期雇用管理者を選任するように努めるものとします。** 12・17 択

10. 報告の徴収、助言、指導、勧告（法 18 条）

- ① **厚生労働大臣**は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、**報告**を求め、又は**助言、指導若しくは勧告**をすることができます。
- ② 所定の勧告を受けた者が従わないときは、その旨を**公表**することができます。

11. 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決（法 22 条）

事業主は、**2. ①、4.、5.、6. (2) ①、7.、8.**等に定める事項に関し、短時間・有期雇用労働者から**苦情の申出**を受けたときは、**苦情処理機関**に対し苦情の処理を委ねる等その**自主的な解決**を図るように**努めるものとします。**

(2) 紛争の解決の援助（法 24 条）

都道府県労働局長は、(1)の事項についての短時間・有期雇用労働者と事業主の間の紛争に関し、紛争の当事者の**双方又は一方**からその解決につき**援助**を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な**助言、指導又は勧告**をすることができます。

(3) 調停の委任（法 25 条）

都道府県労働局長は、(1)の事項についての短時間・有期雇用労働者と事業主の間の紛争について、紛争の当事者の**双方又は一方**から**調停の申請**があった場合において紛争の解決のために必要があると認めるときは、**紛争調整委員会**に**調停**を行わせるものとします。

PLUS

事業主は、短時間・有期雇用労働者が援助を求めたこと又は調停を申請したことを理由として、短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

4 次世代育成支援対策推進法 30選

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、我が国における**急速な少子化の進行**並びに家庭及び地域を取り巻く**環境の変化**にかんがみ、**次世代育成支援対策**に関し、基本理念を定め、並びに**国、地方公共団体、事業主及び国民**の責務を明らかにするとともに、**行動計画策定指針**並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

次世代育成支援対策推進法は、当初、平成26年度までの
時限立法とされていましたが、二度の改正（平成26年改正、
令和6年改正）を経て、令和16年度まで延長されています。

27 択 改正



2. 基本理念（法3条）

次世代育成支援対策は、**父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有する**という基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように**配慮して行われなければなりません。** **16・19 択**

PLUS

国及び地方公共団体は、基本理念にのっとり、**相互に連携を図りながら**、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう**努めなければなりません**（法4条）。

3. 事業主の責務（法5条）

事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の**職業生活と家庭生活との両立**が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより、自ら次世代育成支援対策を実施するよう**努めるとともに**、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に**協力しなければなりません**。 19 択 改正

PLUS

国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に**協力しなければなりません**（法6条）。

4. 行動計画（法7条、8条、9条、12条、12条の2）



制度趣言

主務大臣（厚生労働大臣等）が策定する行動計画策定指針に即して、市町村、都道府県及び事業主が次世代育成支援対策に関する行動計画を策定することとされています。このうち、一般事業主の行動計画に関しては、労働者数が100人を超える事業主について策定・届出等が義務（労働者数が100人以下の事業主は努力義務）とされています。

| | |
|------------------------------|---|
| <p>行動計画策定指針</p> | <p>主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、市町村行動計画及び都道府県行動計画並びに一般事業主行動計画等の策定に関する指針（「行動計画策定指針」といいます）を定めなければなりません。 19 択</p> |
| <p>市町村行動計画</p> | <p>◆市町村は、行動計画策定指針に即して、5年ごとに、5年を一期として、市町村行動計画を策定することができます。</p> <p>◆市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。</p> |
| <p>都道府県行動計画</p> | <p>◆都道府県は、行動計画策定指針に即して、5年ごとに、5年を一期として、都道府県行動計画を策定することができます。</p> <p>◆都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。</p> |
| <p>一般事業主行動計画 30 選</p> | <p>【義務】</p> <p>常時雇用する労働者が 100人を超える事業主は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出なければなりません。変更したときも同様とします。また、策定又は変更した一般事業主行動計画は公表しなければならず、あわせて労働者に周知させるための措置を講じなければなりません。</p> <p>19 択 26 選</p> <p>【努力義務】</p> <p>常時雇用する労働者が 100人以下の事業主は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出るよう努めなければなりません。変更したときも同様とします。また、策定又は変更した一般事業主行動計画は公表するように努めなければならず、あわせて労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければなりません。 19 択</p> |

PLUS

市町村又は都道府県は、市町村行動計画又は都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければなりません（法8条4項、9条4項）。

PLUS

- ◆一般事業主行動計画の策定等が義務である事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、その雇用する労働者の育児休業等（育児介護休業法に規定する育児休業等）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めなければなりません。このうち、一般事業主行動計画において定めることとされている「次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標」については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないとされています。
- ◆一般事業主行動計画の策定等が努力義務である事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、その雇用する労働者の育児休業等（育児介護休業法に規定する育児休業等）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めるよう努めなければなりません。また、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標」については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めるよう努めなければならないとされています。

5. 事業主の認定（法 13 条～ 15 条の 3）



制度趣旨


次世代育成対策支援をちゃんと行っている事業主（認定一般事業主）を認定する制度があります。認定された事業主は、認定された旨のマークを広告等で使用することができます。平成 26 年改正で、より優良な事業主（特例認定一般事業主）を認定する制度を創設しました。 27 択

| | |
|-----------|--|
| 認定一般事業主 | 厚生労働大臣は、 一般事業主行動計画 の届出をした一般事業主からの 申請 に基づき、雇用環境の整備に関し、定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができます。認定を受けた一般事業主を、 認定一般事業主 といいます。 |
| 特例認定一般事業主 | 厚生労働大臣は、 認定一般事業主 からの 申請 に基づき、雇用環境の整備に関し、定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができます。認定を受けた認定一般事業主を、 特例認定一般事業主 といいます。 |

PLUS

【実施状況の公表】

特例認定一般事業主は、一般事業主行動計画の策定及び届出に**代えて、実施状況の公表を行う**こととされています。実施状況の公表は、**毎年少なくとも 1 回**、行わなければなりません。特例認定一般事業主が公表をしない場合は、厚生労働大臣は、特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて公表をすべきことを**勧告**することができます。



数字・改正点・例外事項に注意！
よく出ます！！

5 女性活躍推進法

1. 目的（法 1 条）

条 文

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（**女性の職業生活における活躍**）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念の通りに、**女性の職業生活における活躍の推進**について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、**女性の職業生活における活躍**を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

PLUS

- ◆法律の正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ◆女性活躍推進法は令和 8 年 3 月 31 日限り、その効力を失います。

2. 一般事業主行動計画の策定等（法 8 条）



制度趣旨

一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主）は、当該事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（**一般事業主行動計画**）の策定等を行うこととされています。労働者数が **100 人を超える** 事業主について、策定等が**義務**（労働者数が 100 人以下の事業主は努力義務）とされています。

| | |
|------|---|
| 義務 | 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 100 人を超える ものは、事業主行動計画策定指針に即して、 一般事業主行動計画 を定め、厚生労働大臣に 届け出なければなりません 。これを変更したときも、同様です。 |
| 努力義務 | 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 100 人以下 のものは、事業主行動計画策定指針に即して、 一般事業主行動計画 を定め、厚生労働大臣に届け出るよう 努めなければなりません 。これを変更したときも、同様です。 |

令和4年4月より、一般事業主行動計画の策定義務等の対象事業主が、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものに拡大されました（従前は300人を超えるものが義務規定の対象でした）。



3. 事業主の認定（法9条～14条）



制度趣旨

女性の活躍推進をちゃんと行っている事業主（**認定一般事業主**）を認定する制度があります。認定された事業主は、認定された旨のマーク（**えるぼしマーク**）を商品等に付することができます。さらに、令和2年改正で、より優良な事業主（**特例認定一般事業主**）を認定する制度を創設しました。 **1選**

| | |
|-----------|---|
| 認定一般事業主 | 厚生労働大臣 は、一般事業主行動計画の届出をした一般事業主からの 申請 に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、 取組の実施の状況が優良なものであること その他の定める基準に適合するものである旨の 認定 を行うことができます。認定を受けた一般事業主を、 認定一般事業主 といいます。 |
| 特例認定一般事業主 | 厚生労働大臣 は、認定一般事業主からの 申請 に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、 取組の実施の状況が特に優良なものであること その他の定める基準に適合するものである旨の 認定 を行うことができます。認定を受けた認定一般事業主を、 特例認定一般事業主 といいます。 |

PLUS

〈実施状況の公表〉

特例認定一般事業主は、**一般事業主行動計画の策定及び届出に代えて、実施状況の公表を行う**こととされています。実施状況の公表は、**毎年少なくとも1回**、行わなければなりません。

4. 女性の職業選択に資する情報の公表（法20条）



制度趣旨

女性の職業選択に資するよう、一般事業主は職業に関する情報の公表をすることとされています。労働者数が300人を超える場合、100人を超え300人以下の場合、100人以下の場合に分けて規定されています。

| 常時雇用する労働者数 | 公表 |
|-----------------|---|
| 300人超 | 常時雇用する労働者の数が 300人を超える一般事業主 は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を 定期的に公表しなければなりません 。 ① その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ② その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 |
| 100人超 300人以下 | 上段の①、②に掲げる情報の 少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければなりません 。 |
| 100人以下 | 上記の①、②に掲げる情報の 少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければなりません 。 |

PLUS

- ◆表中の①及び②については、具体的には、それぞれ、①は9項目、②は7項目の具体的な項目（例えば、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」といった項目）が示されています。
- ◆それらの項目のうちから、
 - ⇒ 300人超の場合は、3項目以上（①の項目中の「**男女の賃金の差異**」は必須項目。加えて、①の他の8項目及び②の7項目から各1項目以上を選択）の公表義務
 - ⇒ 100人超300人以下の場合は、全項目の中からいずれか1項目以上の公表義務
 - ⇒ 100人以下の場合は、全項目の中からいずれか1項目以上の公表の努力義務が課せられています。



次は、賃金に関する法令の Chapter です。
最低賃金に関する事などが規定されています。

Chapter4

賃金に関する法令

「賃金」は働くことに関して、最も重要なものの1つです。賃金を得ることで、日々の生活を送ることができています。その賃金が不当に低かったり、あるいは、会社の予期せぬ倒産によって賃金が払われずに困ってしまうといったことがないように、保護規定を設けています。「最低賃金法」と「賃金の支払の確保等に関する法律」の2つの法律に関する事項を記載しています。

この Chapter の構成

- 1 最低賃金法
- 2 賃金の支払の確保等に関する法律

1 最低賃金法

1. 目的（法1条） 24選

条文

この法律は、賃金の低廉な労働者について、**賃金の最低額を保障する**ことにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

PLUS

◆「労働者」とは、労働基準法に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除きます）をいいます。

⇒パートタイマーや不法就労の外国人であっても、原則として最低賃金法の適用を受けます。

◆「使用者」、「賃金」も労働基準法の定義と同じです。

（法2条）

2. 最低賃金額（法3条）

最低賃金額は、**時間によって定める**ものとします。 **21・29 択**

POINT

労働基準法の規定による**特定高度専門業務・成果型労働制**の適用を受ける労働者の賃金の時間当たりの金額については、**賃金**を労働基準法に規定する**健康管理時間で除して時間当たりの金額に換算**します。

3. 最低賃金の効力（法4条）

- ① 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その**最低賃金額以上**の賃金を支払わなければなりません。
- ② 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その**部分**については**無効**とします。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなします。

20 選 26 択

PLUS

地域別最低賃金に関し、この規定に違反した者は、50万円以下の罰金に処せられます。 **26 択 5 選**

POINT

労働者が**2以上の最低賃金**の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち**最高のもの**を適用します（法6条）。

4. 最低賃金から除外される賃金（法4条3項、則1条）



制度趣旨

定期に確実に支払われる賃金額が最低賃金額以上にならなければ労働者を保護したことになりません。具体的には、臨時の賃金や残業代を除いた賃金額が、最低賃金額以上になることが必要です。

次に掲げる賃金は、最低賃金額に算入しません。 **13 択**

- ① **臨時**に支払われる賃金
- ② **1カ月を超える期間ごと**に支払われる賃金
- ③ **所定労働時間を超える**時間の労働に対して支払われる賃金
- ④ **所定労働日以外の日**の労働に対して支払われる賃金
- ⑤ **深夜労働**に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える賃金 等

5. 最低賃金の減額の特例（法7条） **5 選**

使用者が**都道府県労働局長の許可**を受けたときは、次に掲げる労働者については、最低賃金額から当該最低賃金額に**労働能力その他の事情**を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を**減額**した額により最低賃金の効力の規定を適用します。

- ① **精神又は身体の障害**により著しく労働能力の低い者
- ② **試みの使用期間中**の者
- ③ 職業能力開発促進法の認定を受けて行われる**職業訓練**のうち職業に必要な**基礎的な技能**及びこれに関する知識を習得させることを内容とするも

のを受ける者

- ④ **軽易な業務**に従事する者及び**断続的労働**に従事する者

POINT

「高年齢」を理由とした減額の特例はありません。 **12 択**



これらの人たちは、従前は最低賃金の規定の適用が除外されていました。平成 20 年改正で、適用除外規定が廃止されて、減額規定に変わりました。

6. 地域別最低賃金

(1) 地域別最低賃金の原則（法 9 条）

- ① 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、**地域別最低賃金**（一定の地域ごとの最低賃金をいいます）は、**あまねく全国各地域**について決定されなければなりません。
- ② 地域別最低賃金は、地域における**労働者の生計費**及び**賃金並びに通常の事業の賃金支払能力**を考慮して定められなければなりません。 **21 択 24 選**

POINT

労働者の生計費を考慮するにあたっては、**生活保護に係る施策との整合性**に配慮するものとします。 **24 選**

(2) 地域別最低賃金の決定（法 10 条）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごと（具体的には、各都道府県ごと）に、**中央最低賃金審議会**又は**地方最低賃金審議会**（**最低賃金審議会**）の調査審議を求め、その意見を聴いて、**地域別最低賃金の決定**をしなければなりません。

7. 特定最低賃金の決定等（法 15 条）

- ① 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、一定の事業若しくは職業に係る最低賃金（特定最低賃金）の決定、改正又は廃止の決定をするよう申し出ることができます。
- ② 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、①の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、特定最低賃金の決定、改正又は廃止の決定をすることができます。

POINT

派遣中の労働者については、その派遣先の事業場に係る地域別最低賃金又は特定最低賃金を適用します。 21・1 択

PLUS

最低賃金の適用を受ける使用者は、最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければなりません（法 8 条）。 21・6 択

過去問

地方最低賃金審議会は、都道府県労働局長の諮問に応じて、最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれに関し必要と認める事項を都道府県労働局長に建議することができる。 20 選

2 賃金の支払の確保等に関する法律

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、景気の変動、産業構造の変化その他の事情により**企業経営が安定を欠くに至った**場合及び**労働者が事業を退職する**場合における**賃金の支払等の適正化**を図るため、**貯蓄金の保全措置**及び事業活動に著しい支障を生じたことにより賃金の支払を受けることが困難となった労働者に対する**保護措置**その他**賃金の支払の確保に関する措置**を講じ、もって労働者の生活の安定に資することを目的とする。

PLUS

賃金の支払の確保等に関する法律における「賃金」、「労働者」の定義は、労働基準法と同じです。

昭和51年に制定された法律です。① 保全措置、② 遅延利息、③ 立替払の3本の柱で構成されています。



2. 保全措置

(1) 貯蓄金の保全措置（法3条）

事業主は、貯蓄金の管理が労働者の**預金の受入れ**であるときは、**毎年3月31日**における受入預金額について、**同日後1年間**を通ずる**貯蓄金の保全措置**を講じなければなりません。

PLUS

貯蓄金とは、労働基準法18条の規定に基づく労使協定による社内預金のことを意味します。

(2) 退職手当の保全措置（法5条）

事業主は、労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるものにおいて労働者に**退職手当**を支払うことを明らかにしたときは、当該退職手当の支払いに充てるべき額について、**貯蓄金の保全措置に準ずる措置**を講ずるよう**努めなければなりません**。 17 択

⇒退職手当については、努力義務であることに注意！

PLUS

次の事業主は、退職手当の保全措置を講ずる必要はありません。

- ① 中小企業退職金共済契約を締結した事業主
- ② 確定給付企業年金実施事業所の事業主 等
(則4条) 13 択

3. 退職労働者の賃金に係る遅延利息（法6条）

事業主は、その事業を**退職**した労働者に係る**賃金（退職手当を除きます）の全部又は一部**をその**退職の日**（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあつては、当該支払期日）**までに支払わなかった**場合には、当該労働者に対し、当該**退職の日**（又は支払期日）**の翌日からその支払いをする日までの期間**について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に**年14.6%**の率を乗じて得た金額を**遅延利息**として支払わなければなりません。

POINT

退職手当は対象となりません。また、退職した労働者に係る賃金であり、在職中の者に係る賃金は対象となりません。

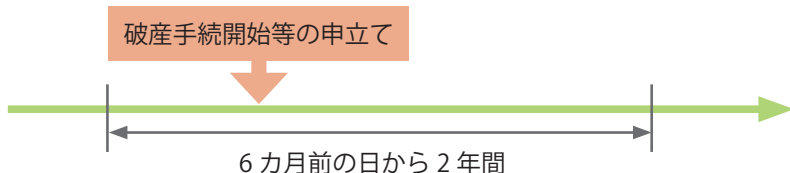
4. 未払賃金の立替払事業（法7条）

(1) 要件

政府は、**労働者災害補償保険**の適用事業に該当する事業の事業主（**1年以上**の期間にわたって事業を行っていたものに限ります）が**破産手続開始の決定**を受け

た場合等において、一定の期間内に退職した労働者に係る未払賃金があるときは、当該労働者の請求に基づき、未払賃金を事業主に代わって立替払します。

未払賃金として立替払の対象となるのは、**破産手続開始等の申立て**のうち最初の申立てがあった日等の**6カ月前の日から2年間**に退職した者に係る未払賃金です。



PLUS

未払賃金の立替払は、労働者災害補償保険の社会復帰促進等事業として行います。そのため、労働者災害補償保険の適用事業の事業主であることを要求します。

POINT

未払賃金には退職手当も含まれます。

(2) 額

① 原則

立替払されるのは、未払賃金総額の**100分の80**です。

② 上限額

年齢に応じて上限額があります。未払賃金総額の上限額の8割が支払額の上限額になります。

| 退職日の年齢 | 未払賃金総額の上限額 | 支払額の上限額 |
|-------------|------------|---------|
| 30歳未満 | 110万円 | 88万円 |
| 30歳以上 45歳未満 | 220万円 | 176万円 |
| 45歳以上 | 370万円 | 296万円 |

③ 下限額

未払賃金総額が**2万円未満**であるときは、立替払は行われません。

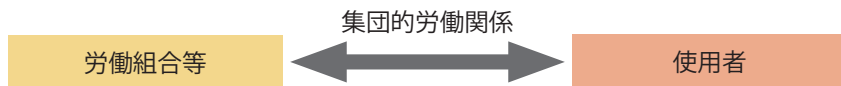
Chapter5

労使関係に関する法令

集団的労働関係（労働組合等と使用者との関係）について規定した法律です。具体的には、労働組合法と労働関係調整法です。労働組合法において、労働組合の要件、不当労働行為等を規定しています。また、労働関係調整法において、ストライキの解決方法等が規定されています。

【集団的労働関係について】

労働基準法をはじめとするほとんどの労働関係の法律は、労働者1人1人（個人）の労働条件について規定したものです。これらの、労働者（個人）と使用者との労働に関する関係を**個別的労働関係**といいます。それに対して、労働者の集団（労働組合等）と使用者との関係を**集団的労働関係**といいます。



この Chapter の構成

1 労働組合法

2 労働関係調整法

1 労働組合法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場**に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の**団体行動**を行うために**自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること**並びに使用者と労働者との関係を規制する**労働協約**を締結するための**団体交渉**をすること及びその手続を助成することを目的とする。 14選

POINT

労働者の団結する権利（団結権）は、憲法28条によって保障されています。「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」 14・21選

2. 労働組合の定義（法2条）

(1) 定義

「労働組合」とは、次の2つの要件に該当する団体又はその連合団体をいいます。

- ① 労働者が主体となって**自主的に組織**にしたものであること
- ② 労働条件の維持改善その他**経済的地位の向上を図ることを主たる目的**としていること

(2) 除外

次のいずれかに該当するものは労働組合法上の労働組合とはなりません。

- ① **監督的地位にある労働者**その他**使用者の利益を代表する者の参加**を許すもの
- ② 使用者の**経理上の援助**を受けるもの
- ③ **共済事業**その他**福利事業のみを目的**とするもの
- ④ **主として政治運動又は社会運動を目的**とするもの 26択

POINT

【使用者の利益を代表する者】

- ① 役員、労働者の雇入れ、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者
- ② 使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者 等
(法2条1号)

POINT

【経理上の援助に該当しないもの】

- ① 労働者が労働時間中に使用者と協議や団体交渉をした場合に、その時間の賃金を支給すること
- ② 厚生資金又は福利その他の基金に対し、使用者が寄附すること
- ③ 最小限の広さの組合事務所を供与すること **2 択**
- ④ 組合費を組合員の給与から差し引くこと (チェックオフ)

PLUS

労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、労働組合法の規定に適合することを立証して、初めて労働組合法の規定による救済を受けられます(法5条)。

3. 労働者 (法3条)

「労働者」とは、職業の種類を問わず、**賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者**をいいます。 **23 択**

POINT

労働基準法の定義とは異なり、「失業者」が含まれます。

4. 不当労働行為（法7条）

使用者は、次の行為をしてはなりません。 **12・15 択**

- ① 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を**解雇**し、その他これに対して**不利益な取扱い**をすること
- ② 労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること（**黄犬契約**）
- ③ 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと
- ④ 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを**支配**し、若しくはこれに**介入**すること、又は労働組合の運営のための経費の支払いにつき**経理上の援助**を与えること
- ⑤ 労働者が労働委員会に対し不当労働行為の申立てをしたこと、又は労働者が中央労働委員会に対し再審査の申立てをしたこと等を理由として、その労働者を**解雇**し、その他これに対して**不利益な取扱い**をすること

PLUS

不当労働行為とは、労働組合又は労働者が行う活動等に対する、使用者の妨害行為をいいます。

PLUS

労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約（ショップ協定）を締結することは認められます。

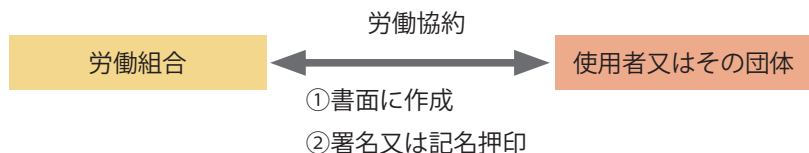
PLUS

労働組合の団体交渉その他の正当な行為には、刑法35条の規定が適用され、刑罰の対象とはなりません。ただし、いかなる場合も暴力の行使は労働組合の正当な行為とは認められません（法1条2項）。**15 択 21 選**

5. 労働協約

(1) 労働協約の効力の発生（法 14 条）

労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する**労働協約**は、**書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印**することによってその効力を生じます。 **18・23 択**



POINT

労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有します（法 6 条）。

(2) 労働協約の期間、解約等（法 15 条）



制度趣旨

労働協約の有効期間は定めても定めなくてもよいのですが、定める場合には、最長で3年とされています。

① 有効期間を定める場合

労働協約には、**3年を超える**有効期間の定めをすることはできません。

② 有効期間を定めない場合

当事者の一方が、**署名し、又は記名押印した文書**によって**相手方に予告**して、解約することができます。

POINT

3年を超える有効期間の定めをした労働協約は、3年の有効期間の定めをした労働協約とみなします。

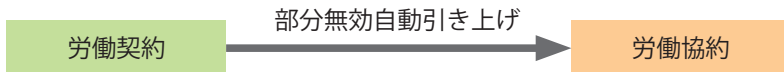
POINT

②の規定による解約の予告は、解約しようとする日の少なくとも**90日**前にしなければなりません。

(3) 基準の効力（法 16 条）

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する**労働契約の部分**は、無効とします。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによります。労働契約に定めがない部分についても、同様とします。

27 択



POINT

これを、労働協約の「**規範的効力**」といいます。 11 記

(4) 一般的拘束力（法 17 条）

一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の**4分の3以上**の数の労働者が、**一の労働協約の適用を受けるに至った**ときは、当該工場事業場に使用される、ほかの同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとします。 23 択

過去問

ある工場において、常時使用される同種の労働者の3分の2以上の労働者が、同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、同じ工場で使用される非組合員である同種の労働者にも、当該労働協約が適用されることとなる。

→ × 「4分の3以上」です。 13 択

過去問

労働協約には、労働組合法 17 条により、一の工場事業場の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用されている他の同種労働者に対しても右労働協約の \blacksquare 的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。

→ 規範 **6 選 (抜粋)**

(5) 地域的拘束力 (法 18 条)

一の地域において従業する同種の労働者の**大部分**が、一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の**双方又は一方**の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業するほかの同種の労働者及びその使用者も、当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができます。 **23・4 択**

6. 労働委員会 (法 19 条)**制度趣旨**

労働委員会は行政機関の 1 つです。労働組合の資格審査、不当労働行為事件の審査等、労働争議のあっせん・調停・仲裁などを行う機関です。

組織

使用者を代表する者、**労働者**を代表する者及び**公益**を代表する者**各同数**をもって組織します。

種類

中央労働委員会及び都道府県労働委員会

PLUS

【労働委員会の権限】 (法 20 条)

- ① 労働組合の資格の審査 ② 労働協約の地域的拡張適用決議
③ 労働争議のあっせん・調停・仲裁 ④ 不当労働行為事件の審査等

2 労働関係調整法

1. 目的（法1条）

条文

この法律は、**労働組合法**と相俟って、労働関係の公正な調整を図り、**労働争議**を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする。



制度趣旨

争議行為（ストライキ等）が発生した場合の解決方法が規定されている法律です。あっせん等により解決することになります。

2. 定義

(1) 争議行為（法7条）

争議行為とは、**同盟罷業**、**怠業**、**作業所閉鎖**その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいいます。 **21選**

PLUS

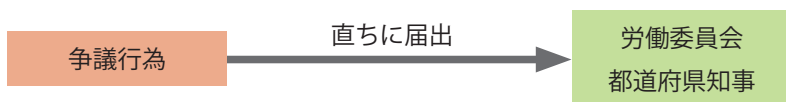
- ◆「同盟罷業」とはストライキのことです。
- ◆「怠業」とはスローダウンなどのことで、故意にゆっくり働く等の方法で労働者が行う争議行為です。
⇒積極的怠業（機械装置の破壊等）は認められません。
- ◆「作業所閉鎖」とはロックアウト（締め出し）のことで使用者に認められた争議行為です。
⇒工場の門を締めて労働者が入れないようにすることです。

(2) 労働争議（法6条）

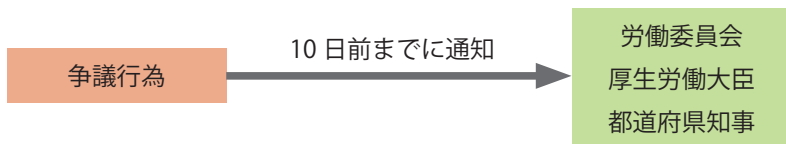
労働争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために**争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態**をいいます。

3. 争議行為の届出等（法9条、37条）

- ① **争議行為が発生したとき**は、その当事者は、**直ちに**その旨を**労働委員会又は都道府県知事**に届け出なければなりません。



- ② **公益事業**に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の**少なくとも10日前までに**、**労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事**にその旨を**通知**しなければなりません。



【届出等のまとめ】

| 事業の種類 | 事前／事後 | いつまで |
|-------|-------|----------------|
| 一般 | 事後 | 直ちに |
| 公益事業 | 事前 | 10日前までに |

PLUS

「公益事業」とは、次の事業であって、公衆の日常生活に欠くことのできないものをいいます（法8条）。

- ① 運輸事業 ② 郵便、信書便又は電気通信の事業
③ 水道、電気又はガスの供給の事業 ④ 医療又は公衆衛生の事業

公益事業は、ライフラインに係わる事業です。これらの事業については、**事前に**ストライキ等の計画を**通知する**必要があります！



4. 労働争議の調整手続

調整手続には、次の3種類があります。 **12 択**

| | 担 当 | 概 要 | 受入れの可否 |
|-----|-------|-----------------------------------|--------------------|
| 幹 旋 | 幹旋員 | 当事者間を幹旋し、解決に努めます。幹旋案を提示することができます。 | 当事者の自由 |
| 調 停 | 調停委員会 | 調停案を作成し、受諾の勧告をします。 | |
| 仲 裁 | 仲裁委員会 | 仲裁裁定をします。 | 仲裁裁定により、法的に拘束されます。 |

POINT

幹旋案、調停案を受け入れるかは、当事者の自由です。仲裁裁定は、関係当事者を拘束します（労働協約と同一の効力を有します）。

これで、第3回分は終了です。お疲れ様でした！
しっかり復習！
合格しましょう！！



トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座

ZOOM で！ わかりやすく！ 丁寧に！

トミーの社労士合格ゼミ ZOOM 講座 は3種類！

- ◆各法令の概要や骨格を解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 入門講座】
- ◆テキストの内容を、たっぷりの時間をかけて丁寧に解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 合格講座】
- ◆試験直前期に、法改正などを解説する
【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

開講日に受講できなくても OK！

ZOOM 講義を収録した動画を見ることができます！

そのまま質問できる！

ZOOM 講義が終わった後、そのまま質問できます。もちろん、メールでのご質問も OK！



詳しくは、<https://www.ukaru-sr.com/> で！

トミーの社労士合格ゼミ 2025 テキスト

Vol.3 徴収法・労働一般

- ◆執筆者 富田 朗
©Akira Tomita , 2025
- ◆2025年1月15日リリース版

トミーの社労士合格ゼミに関するご案内等は、下記のWebサイトにおいて行わせていただきます。また、「トミーの社労士合格マガジン（メルマガ）」においてもご案内をさせていただきます。

【トミーの社労士合格ゼミ・うかる！社労士サイト】

URL <https://ukaru-sr.com/>

⇒検索サイトで「トミーの社労士合格ゼミ」又は「うかる！社労士」で検索！

※トミーの社労士合格マガジンの登録も、こちらのサイト内で行えます！

このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。