

ーはじめにー 横断講座について

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。

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座をご利用いただきましてありがとうございます。
ます。

この PDF テキストは、直前講座の 1 つである【横断講座】で使用するテキストになります。**令和 4 年度**（2022 年度）**社会保険労務士試験合格**のために必要な【**横断的な知識**】を、**できる限り簡潔に、表形式で**まとめたテキストです。

横断講座内では、基本的に、このテキストを使用して講義を進めます（時々、合格ゼミの PDF テキストを参照します）。

〔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. 合格講座 PDF 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】

2. 試験直前期に、横断・法改正・白書などの内容を解説する

【トミーの社労士合格ゼミ 直前講座】

の 2 種類の講座があります（直前講座には、横断講座、法改正講座及び白書講座の 3 つの講座があります）。

ZOOM 講座の詳しい内容は、トミーの社労士合格ゼミの Web サイト（下記）にてご確認ください。

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

合格しましょう！

◆ このテキストの無断複製、頒布、商用利用を固く禁じます。

目 次

Part1 総則等

1	目的等	6
2	保険者等	14
3	組合・基金等	16
4	労働者等の定義	17
5	適用事業の範囲等	19
6	被保険者等	23
7	適用除外等	27

Part2 賃金等

1	賃金・報酬	32
2	給付額等の基礎となる額	34
3	端数処理	38
4	額の改定等	40

Part3 通則

1	年金の支給期間	43
2	死亡の推定	46
3	未支給給付	48
4	内払	50
5	充当	53
6	受給権の保護	54
7	公課の禁止	56
8	第三者行為災害	58

9	不正利得の徴収	59
10	給付制限	61

Part4 給付

1	一部負担金	67
2	休業等に係る給付	69
3	生計維持の認定基準	70

Part5 費用

1	国庫負担・国庫補助	72
2	保険料等	76
3	督促・滞納処分	81
4	延滞金	84

Part6 雑則等

1	不服申立て	87
2	時効	90
3	書類の保存	93

法令の名称について

本書においては、下記の例のように法令の名称に略称を用いている箇所があります。

「労働基準法」	⇒	「労基法」「労基」
「労働者災害補償保険法」	⇒	「労災保険」「労災」
「厚生年金保険法」	⇒	「厚生年金」「厚年」

お問い合わせ先

この PDF テキストに関するお問い合わせ、ご質問等は、トミーの社労士合格ゼミの Web サイト（下記）内の【お問い合わせ】よりお願いいたします。

トミーの社労士合格ゼミ <https://www.ukaru-sr.com/>

Part1

総則等

- 1 目的等
- 2 保険者等
- 3 組合・基金等
- 4 労働者等の定義
- 5 適用事業の範囲等
- 6 被保険者等
- 7 適用除外等

Chapter1

目的等

目的条文(あるいは法1条)は、選択式問題、択一式問題を問わず、また科目も問わず、とてもよく出題されています。選択式問題、択一式問題のいずれで出題されても対応できるようにしておく必要があります。横断比較をすると、法律ごとの文言や言い回しの違いなどが明確になります。

1

労働編

労基法	労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
安衛法	この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

労災法	労働者災害補償保険は、 業務上の事由、事業主が同一人でない2以上の事業に使用される労働者（複数事業労働者）の2以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤 による労働者の 負傷、疾病、障害、死亡等 に対して迅速かつ公正な 保護 をするため、 必要な保険給付 を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった 労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等 を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。
雇保法	雇用保険は、労働者が 失業 した場合及び労働者について 雇用の継続が困難 となる事由が生じた場合に 必要な給付 を行うほか、労働者が自ら職業に関する 教育訓練を受けた場合 及び労働者が 子を養育するための休業をした場合 に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上 その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。
徴収法	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 納付の手続 、 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。
職業安定法	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。
労働者派遣法	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。

高年齢者雇用安定法	この法律は、 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等 による 高年齢者 の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年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 高年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。
障害者雇用促進法	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。
労働契約法	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。
労働施策総合推進法	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。
労働時間等設定改善法	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。

個別 労働関係 紛争解決 促進法	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 」という。）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。
社労士法	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。
男女 雇用機会 均等法	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。
育児介護 休業法	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。
パート タイム・ 有期雇用 労働法	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。

次世代 育成支援 対策 推進法	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。
女性活躍 推進法	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にのっとり、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。
最低 賃金法	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。
賃金支払 確保法	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。

労働組合法	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。
労働関係調整法	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。

2 社会保険編

健保法	この法律は、 労働者又はその被扶養者の業務災害 （労働者災害補償保険法第7条第1項第1号に規定する業務災害をいう。） 以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産 に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。
国年法	国民年金制度は、日本国憲法第25条第2項に規定する理念に基き、 老齢、障害又は死亡 によって国民生活の安定がそこなわれることを 国民の共同連帯 によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。
厚年法	この法律は、 労働者の老齢、障害又は死亡 について保険給付を行い、 労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上 に寄与することを目的とする。
国保法	この法律は、国民健康保険事業の 健全な運営 を確保し、もって 社会保障及び国民保健の向上 に寄与することを目的とする。

介護 保険法	この法律は、 加齢 に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により 要介護状態 となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が 尊厳を保持 し、その有する能力に応じ 自立した日常生活 を営むことができるよう、必要な 保健医療サービス及び福祉サービス に係る給付を行うため、 国民の共同連帯 の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする。
高齢者 医療 確保法	この法律は、国民の 高齢期 における適切な医療の確保を図るため、 医療費の適正化 を推進するための計画の作成及び保険者による 健康診査等 の実施に関する措置を講ずるとともに、高齢者の医療について、国民の共同連帯の理念等に基づき、 前期高齢者 に係る 保険者間の費用負担の調整 、 後期高齢者 に対する 適切な医療の給付等 を行うために必要な制度を設け、もって国民保健の向上及び高齢者の福祉の増進を図ることを目的とする。
船員 保険法	この法律は、 船員又はその被扶養者の職務外 の事由による 疾病、負傷若しくは死亡又は出産 に関して保険給付を行うとともに、労働者災害補償保険による保険給付と 併せて 船員の 職務上の事由又は通勤による疾病、負傷、障害又は死亡 に関して保険給付を行うこと等により、船員の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。
児童 手当法	この法律は、子ども・子育て支援法第7条第1項に規定する子ども・子育て支援の適切な実施を図るため、 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、児童を養育している者に児童手当を支給することにより、 家庭等 における生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的とする。
確定 給付 企業 年金法	この法律は、 少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化 にかんがみ、事業主が従業員と 給付の内容を約し 、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る 自主的な努力 を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

確定
拠出
年金法

この法律は、**少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化**にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を**個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受ける**ことができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る**自主的な努力**を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

赤字の部分に注意してください。

目的条文は、常に「選択式で出題されたら文言を選べるか」という目で見てくださいね。



Chapter2

保険者等

保険制度の運営主体（保険者等）と保険事故を比較します。保険制度の骨格部分にあたる事項です。

	保険者等	保険事故
労災保険	政府	業務上の事由又は通勤による負傷、疾病、障害、死亡等
雇用保険	政府	失業、雇用の継続困難、教育訓練の受講、子を養育するための休業
健康保険	◆全国健康保険協会 ◆健康保険組合 ⇒日雇特例被保険者の保険の保険者は、全国健康保険協会のみ	業務災害以外の疾病、負傷、死亡、出産
国民年金	政府 ※国民年金基金は、「保険者」ではない	老齢、障害、死亡
厚生年金保険	政府	老齢、障害、死亡
国民健康保険	◆都道府県 ◆国民健康保険組合 ⇒都道府県は、都道府県内の市町村とともに行います	疾病、負傷、死亡、出産

介護保険	市町村	要介護状態、要支援状態
後期高齢者医療	後期高齢者医療広域連合	疾病、負傷、死亡
船員保険	全国健康保険協会	◆職務外の疾病、負傷、死亡、出産 ◆職務上・通勤中の疾病、負傷、障害、死亡等

PLUS

【指定健康保険組合】

健康保険事業の収支が均衡しない健康保険組合であって、厚生労働大臣の指定を受けた健康保険組合

⇒健全化計画を定め、厚生労働大臣の承認を受け、当該計画に従い事業を行わなければなりません。

【特定健康保険組合】

一定の要件に該当するものとして厚生労働大臣の認可を受けた健康保険組合

⇒旧国民健康保険の退職被保険者であるべきもののうち規約で定めるものを、特例退職被保険者にすることができます。

【地域型健康保険組合】

同一都道府県の区域内にある指定健康保険組合等を含む合併後の健康保険組合

⇒合併が行われた日の属する年度及びこれに続く **5カ年度**に限り、**不均一**の一般保険料率を決定することができます。

Chapter3

組合・基金等

各法律に規定する組合・基金等の設立基準等について比較します。特に、数字要件に注意してください。

	認可	加入者数等		同意・規約の作成
労働保険 事務組合	厚生労働 大臣	労働保険事務の委託 を予定している事業 主が 30 以上		_____
健康保険 組合	厚生労働 大臣	単独 設立	700 人以上	◆被保険者の 2 分の 1 以上 の同意 ◆事業主が 規約 を作成
		共同 設立	3,000 人以上	
国民年金 基金	厚生労働 大臣	地域 型	1,000 人以上	◆創立総会において、同意を申し出 た者の半数以上の出席、その 3 分 の 2 以上 で議決 ◆設立委員が 規約 を作成
		職能 型	3,000 人以上	◆地域型と同様の議決 ◆ 15 人以上 の発起人が 規約 を作成
企業年金 連合会	厚生労働 大臣	_____		◆創立総会において、同意を申し出 た者の半数以上の出席、その 3 分 の 2 以上 で議決 ◆ 20 以上 の事業主等が発起人とな り規約を作成
国民健康 保険組合	都道府県 知事	300 人以上		◆組合員となるべき者 300 人以上 の 同意 ◆ 15 人以上 の発起人が 規約 を作成

Chapter4

労働者等の定義

各法律での「労働者」、「使用者」などの定義を横断比較します。特に、労働基準法、労働契約法及び労働組合法の労働者の定義の相違がよく問われています。

1 労働者

労基法	「労働者」とは、 職業の種類を問わず 、事業又は事務所に 使用される者で、賃金を支払われる者 をいいます。
安衛法	「労働者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者（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。
労契法	「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 をいいます。
最賃法	「労働者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者（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。
賃確法	「労働者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者（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。
労組法	「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。

2 使用者等

	使用者等	定義
労基法	使用者	事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、 事業主のために行為をするすべての者 をいいます。
労契法		その使用する労働者に対して 賃金を支払う者 をいいます。
安衛法	事業者	事業を行う者で、 労働者を使用するもの をいいます。

出題される場合には、例えば、「労働基準法で、使用者とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。⇒×」
といった形で問われることが多いです。

判断できるようにしておきましょう！



Chapter5

適用事業の範囲等

各制度の「適用事業」「任意適用」等を比較します。

適用事業は、法律上当然に適用を受ける「強制適用事業」と任意に加入手続を行うことで適用を受ける「任意適用事業」に分けることができます(それぞれの法律によって名称等は異なります)。

1 強制適用事業

労基	労働者を使用する事業 ⇒同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しません。
労災	労働者を使用する事業 ⇒国の直営事業、行政執行法人、官公署の事業（現業非常勤の地方公務員を除きます）については、適用しません。 ⇒個人経営の農林水産業の一部は、暫定任意適用事業となります。
雇保	労働者が雇用される事業 ⇒常時5人未満の労働者を雇用する個人経営の農林水産業（船員が雇用される事業を除きます）は、暫定任意適用事業となります。
健保	① 法定 16 業種の事業所であって、常時5人以上の従業員を使用するもの ② 国、地方公共団体又は法人の事業所であって、常時従業員を使用するもの

厚年	① 法定 16 業種 の事業所であって、 常時 5 人以上 の従業員を使用するもの ② 国、地方公共団体又は法人 の事業所であって、常時従業員を使用するもの ③ 船員法 1 条に規定する船員として船舶所有者に使用される者が乗り組む 船舶
----	--

2 任意適用事業

労災	① 常時 5 人未満 の労働者を使用する 個人経営の農業 の事業 ⇒次の事業は強制適用事業となります。 ◆ 一定の危険又は有害な作業を行う事業 であって常時労働者を使用するもの ◆ 事業主が特別加入している事業 ② 労働者を 常時には使用せず 、かつ、年間使用延労働者数が 300 人未満 である 個人経営の林業 の事業 ③ 常時 5 人未満 の労働者を使用する 個人経営の水産業 の事業（船員を使用して行う船舶所有者の事業を除きます）で、 総トン数 5 トン未満 の漁船による事業又は 河川、湖沼又は特定の水面 において主として操業するもの
雇保	常時 5 人未満 の労働者を雇用する 個人経営の農林水産業 （船員が雇用される事業を除きます）
健保	① 常時 5 人未満 の従業員を使用する 個人経営 の事業所 ② 法定 16 業種以外 の業種の 個人経営 の事業所
厚年	① 常時 5 人未満 の従業員を使用する 個人経営 の事業所 ② 法定 16 業種以外 の業種の 個人経営 の事業所 ③ 5 トン未満の船舶、湖・川・港のみを航行する船舶、政令で定める総トン数 30 トン未満の漁船等

3 任意加入・任意脱退の手続

1. 任意加入

	要件	認可
労災 (徴収)	◆事業主の意思 ⇒労働者の同意は不要 ◆労働者の過半数の希望	厚生 労働 大臣 の 認可
雇保 (徴収)	◆事業主の意思 + 2分の1以上の同意 ◆労働者の2分の1以上の希望	
健保	◆事業主の意思 + 2分の1以上の同意 ⇒2分の1以上が希望しても、事業主に申請義務は生じませ ん。	
厚年	◆事業主の意思 + 2分の1以上の同意 ⇒2分の1以上が希望しても、事業主に申請義務は生じませ ん。	

2. 任意脱退

	要件	認可
労災 (徴収)	◆事業主の意思 + 下記の要件 ⇒① 事業に使用される労働者の 過半数の同意 ② 保険関係成立後 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	厚生 労働 大臣 の 認可
雇保 (徴収)	◆事業主の意思 + 4分の3以上の同意	
健保	◆事業主の意思 + 4分の3以上の同意	
厚年	◆事業主の意思 + 4分の3以上の同意	