

トミーの

社労士 合格ゼミ 2024

横断講座

トミーの社労士合格ゼミ 直前講座テキスト

富田 朗 著

－はじめに－ 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。**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、このテキストを使用して講義を進めます。

どうぞご利用ください。

〔 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. 試験直前期に横断・法改正・白書情報などを解説する

【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

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	<p>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。</p> <p>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。</p>
安衛法	<p>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。</p>

労災法	<p>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。</p>
雇保法	<p>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。</p>
徴収法	<p>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。</p>
職業安定法	<p>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。</p>
労働者派遣法	<p>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。</p>

<p>高年齢 者雇用 安定法</p>	<p>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。</p>
<p>障害者 雇用 促進法</p>	<p>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あ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。</p>
<p>労働 契約法</p>	<p>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。</p>
<p>労働 施策 総合 推進法</p>	<p>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。</p>
<p>労働 時間等 設定 改善法</p>	<p>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。</p>

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。

<p>次世代 育成支援 対策 推進法</p>	<p>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。</p>
<p>女性活躍 推進法</p>	<p>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。</p>
<p>最低 賃金法</p>	<p>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。</p>
<p>賃金支払 確保法</p>	<p>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。</p>

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 社会保険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	<p>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。</p>
高齢者 医療 確保法	<p>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。</p>
船員 保険法	<p>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。</p>
児童 手当法	<p>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。</p>
確定 給付 企業 年金法	<p>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。</p>

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っています)。

1 強制適用事業

労基	<p>労働者を使用する事業</p> <p>⇒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。</p>
労災	<p>労働者を使用する事業</p> <p>⇒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。</p> <p>⇒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。</p>
雇保	<p>労働者が雇用される事業</p> <p>⇒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。</p>
健保	<p>① 法定17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</p> <p>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</p>

厚年	<ul style="list-style-type: none"> ① 法定 17 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ul style="list-style-type: none"> 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 17 業種以外の業種の個人経営の事業所
厚年	<ul style="list-style-type: none"> 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 17 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	

4 擬制適用

	事由	効果
労災 (徴収)	強制適用事業に該当する事業が暫定 任意適用事業に該当するに至ったとき	その翌日に、その事業につ き任意加入の認可があったも のとみなします。 ⇒ 保険関係は消滅しません。
雇保 (徴収)	強制適用事業に該当する事業が暫定 任意適用事業に該当するに至ったとき	
健保	強制適用事業所が、強制適用事業所 に該当しなくなったとき	その事業所について任意適 用事業所に係る認可があった ものとみなします。 ⇒ 被保険者資格は喪失しま せん。
厚年	船舶以外の強制適用事業所が、強制 適用事業所に該当しなくなったとき	

5 保険関係の一括

	種類	手続等	効果等
徴収	有期事業 請負事業	法律上、 当然に一括	
	継続事業		
健保	適用事業所	厚生労働 大臣の承認	当該2以上の適用事業所、船舶は、適用事 業所でなくなったものとみなされます。
厚年	船舶以外の 適用事業所	厚生労働 大臣の承認	
	船舶	当然に一括	

Chapter6

被保険者等

各法律の「被保険者」を比較します。それぞれ独自の規定になっていますが、被保険者の名称は類似のものがあります。内容とあわせて、被保険者の名称をチェックしてください。

1. 被保険者の種類

	種類	要件
雇用 保険	一般被保険者	高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者以外の被保険者
	高年齢被保険者	65歳以上の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます） ⇒特例高年齢被保険者 複数事業主に雇用される65歳以上の者で、所定の要件を満たし、申出により高年齢被保険者となる者
	短期雇用特例被保険者	被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者（日雇労働被保険者を除きます） ① 4カ月以内の期間を定めて雇用される者 ② 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
	日雇労働被保険者	被保険者である日雇労働者であって、一定の要件を満たす者

健康 保険	当然被保険者	適用事業所に使用される者であって、適用除外に該当する者以外の者
	任意継続被保険者	退職等によって被保険者の資格を喪失した者であって任意に継続している者
	特例退職被保険者	退職等によって被保険者の資格を喪失した者であって任意に継続している者
	日雇特例被保険者	適用事業所に使用される日雇労働者（一定の者は除きます）
国民 年金	第1号被保険者	日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であって、第2号被保険者及び第3号被保険者のいずれにも該当しないもの（厚生年金保険法に基づく老齢給付等を受けることができる者その他適用を除外すべき特別の理由がある者を除きます）
	第2号被保険者	厚生年金保険の被保険者 ⇒65歳以上の者にあつては、老齢又は退職を支給事由とする年金たる給付の受給権を有しない被保険者に限ります。
	第3号被保険者	第2号被保険者の被扶養配偶者であつて、20歳以上60歳未満のもの ⇒原則として、日本国内に居住していること（留学等の例外あり） ⇒第2号被保険者である者その他適用を除外すべき特別の理由がある者を除きます
	任意加入被保険者	65歳未満の任意加入者
	特例による 任意加入被保険者	65歳以上70歳未満の任意加入者
厚生 年金	当然被保険者	適用事業所に使用される70歳未満の者であつて、適用除外に該当する者以外の者
	任意単独被保険者	適用事業所以外の事業所に使用される70歳未満の者
	高齢任意加入 被保険者	70歳以上の任意加入者
	第4種被保険者	一定の要件を満たして任意加入している者

国民健康保険	都道府県等が行う国民健康保険の被保険者	都道府県の区域内に住所を有する者であって、適用除外に該当する者以外の者
	国民健康保険組合の被保険者	組合員及び組合員の世帯に属する者であって、適用除外に該当する者以外の者
介護保険	第1号被保険者	市町村の区域内に住所を有する 65歳以上 の者
	第2号被保険者	市町村の区域内に住所を有する 40歳以上65歳未満の医療保険加入者
後期高齢者医療	<ul style="list-style-type: none"> ◆後期高齢者医療広域連合の区域内に住所を有する 75歳以上の者 ◆後期高齢者医療広域連合の区域内に住所を有する 65歳以上75歳未満の者であって、政令で定める程度の障害の状態にある旨の後期高齢者医療広域連合の認定を受けたもの 	
船員保険	被保険者	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
	疾病任意継続被保険者	被保険者の資格を喪失した者であって 任意に継続 している者

2. 保険料の滞納による資格の喪失

被保険者の種類	資格喪失の有無・資格喪失日
【健保】 任意継続被保険者	保険料（初めて納付すべき保険料を除きます）を納付期日までに納付しなかったときは、その翌日に資格を喪失します。
【健保】 特例退職被保険者	保険料（初めて納付すべき保険料を除きます）を納付期日までに納付しなかったときは、その翌日に資格を喪失します。
【国年】 任意加入被保険者	国内居住 保険料を滞納し、督促状の指定期限までに納付しないときは、その翌日に資格を喪失します。
	海外居住 保険料を滞納し、その後、保険料を納付することなく2年間が経過したときは、その翌日に資格を喪失します。

【厚年】 高齢任意加入 被保険者	本人に納付義務がある場合で、保険料（初めて納付すべき保険料を除きます）を滞納し、 督促状の指定期限までに納付しない ときは、その保険料の 納期限の属する月の前月の末日 に資格を喪失します。
【厚年】 第4種被保険者	保険料（初めて納付すべき保険料を除きます）を滞納し、 督促状の指定期限までに納付しない ときは、その 翌日 に資格を喪失します。

PLUS

健康保険の「任意継続被保険者」及び「特例退職被保険者」について、初めて納付すべき保険料をその納付期日までに納付しなかったとき、厚生年金保険の「高齢任意加入被保険者（本人に納付義務がある場合に限ります）」及び「第4種被保険者」について、初めて納付すべき保険料を滞納し、督促状の指定期限までに納付しないときは、被保険者とならなかったものとみなされます。

3. 国民年金の任意加入被保険者の比較

	任意加入被保険者	特例による任意加入被保険者
生年月日要件	なし	昭和40年4月1日以前生まれ
老齢基礎年金の受給権	受給権があっても 加入可能	受給権 なし が要件
寡婦年金	死亡により受給権が発生 し得る	死亡により受給権は発生 しない
死亡一時金	死亡により受給権が発生し得る	
付加保険料	納付 できる	納付 できない
保険料免除	対象とならない	
国民年金基金	「日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であって、厚生年金保険法に基づく老齢給付等を受けることができるもの（適用を除外すべき特別の理由がある者として定める者を除きます）」 以外 は、加入 できる	加入 できない

Chapter7

適用除外等

各法律の適用除外は、関連する法律（例えば、公務員関連の法律や他の保険関連の法律など）との関係から適用が除外されているものなどがあることから、法律ごとに異なっています（健康保険法と厚生年金保険法はある程度共通しています）。

	適用除外となるもの
労基	<ul style="list-style-type: none"> ① 同居の親族のみを使用する事業 ② 家事使用人 ③ 船員法に規定する船員 ⇒法1条から11条、罰則等は適用されます。 ④ 一般職の国家公務員 ⇒特別職、行政執行法人の職員には適用されます。 ⑤ 地方公務員 ⇒一部の規定（フレックスタイム制等）の適用排除
労災 保険	<ul style="list-style-type: none"> ① 国の直営事業 ⇒行政執行法人の職員についても、国家公務員災害補償法が適用され、労災保険の適用は除外されます。これに対して、行政執行法人以外の独立行政法人の職員には、労災保険が適用されます。 ② 官公署の事業 ⇒現業かつ非常勤の地方公務員には、労災保険が適用されます。

- ① 1週間の所定労働時間が **20 時間未満**である者
⇒申出をして高年齢被保険者となる者及び日雇労働被保険者に該当する者を除きます。
- ② 同一の事業主の適用事業に**継続して 31 日以上**雇用されることが見込まれない者
⇒前2カ月の各月において **18 日以上**同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働被保険者に該当する者を除きます。
- ③ **季節的に雇用される者**であって、**4 カ月以内**の期間を定めて雇用される者又は1週間の所定労働時間が **20 時間以上 30 時間未満**であるもの
- ④ **学校の学生又は生徒**であって、次に掲げる者以外の者
 - ◆卒業を予定している者であって、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となっているもの
 - ◆休学中の者
 - ◆定時制の課程に在学する者
 - ◆これらに準ずる者として厚生労働省職業安定局長が定めるもの
- ⑤ **船員**であって、一定の漁船に乗り組むため雇用される者
⇒1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除きます。
- ⑥ **国、都道府県、市町村**その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であって、次のいずれかに該当するもの
 - ◆国又は行政執行法人の事業に雇用される者
 - ◆都道府県等の事業に雇用される者であって、都道府県等の長が適用除外の申請をし、**厚生労働大臣の承認**を受けたもの
 - ◆市町村等の事業に雇用される者であって、市町村等の長が適用除外の申請をし、**都道府県労働局長の承認**を受けたもの

健康 保険	<ul style="list-style-type: none"> ① 船員保険の強制被保険者 ② 臨時に使用される者であつて、日々雇い入れられる者 ⇒ 1カ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除きます。 ③ 臨時に、2カ月以内の期間を定めて使用される者であつて、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者 ⇒ 定めた期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除きます。 ④ 事業所で所在地が一定しないものに使用される者 ⑤ 季節的業務に使用される者 ⇒ 継続して4カ月を超えて使用されるべき場合を除きます。 ⑥ 臨時的事業の事業所に使用される者 ⇒ 継続して6カ月を超えて使用されるべき場合を除きます。 ⑦ 国民健康保険組合の事業所に使用される者 ⑧ 後期高齢者医療の被保険者等 ⑨ 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者（国民健康保険の被保険者であるべき期間に限ります）
厚生 年金	<ul style="list-style-type: none"> ① 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除きます）であつて、日々雇い入れられる者 ⇒ 1カ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除きます。 ② 臨時に、2カ月以内の期間を定めて使用される者（船舶所有者に使用される船員を除きます）であつて、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者 ⇒ 定めた期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除きます。 ③ 所在地が一定しない事業所に使用される者 ④ 季節的業務に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除きます） ⇒ 継続して4カ月を超えて使用されるべき場合を除きます。 ⑤ 臨時的事業の事業所に使用される者 ⇒ 継続して6カ月を超えて使用されるべき場合を除きます。

※健康保険及び厚生年金保険の短時間労働者の取扱いについては、合格講座 PDF テキスト等をご参照ください。

国民 健康 保険	① 健康保険の被保険者 （日雇特例被保険者を除きます） とその被扶養者
	② 船員保険の被保険者とその被扶養者
	③ 国家公務員共済組合法又は地方公務員等共済組合法に基づく共済組合の組合員及び私立学校教職員共済制度の加入者とその被扶養者
	④ 日雇特例被保険者手帳 を所持している者（その手帳に健康保険印紙をはり付けるべき余白がなくなるに至るまでの間にある者） とその被扶養者
	⑤ 後期高齢者医療の被保険者
	⑥ 生活保護法 による保護を受けている世帯（その保護を停止されている世帯を除きます）に属する者
	⑦ 国民健康保険組合 の被保険者（国民健康保険組合においては、他の国民健康保険組合が行う国民健康保険の被保険者）
	⑧ その他特別の理由がある者で、厚生労働省令で定めるもの
後期 高齢 者 医療	① 生活保護法 による保護を受けている世帯（その保護を停止されている世帯を除きます）に属する者
	② 後期高齢者医療の 適用除外 とすべき特別の理由がある者で厚生労働省令で定める者

これで、Part1 総則等は終了です。一番やっかいなのは、「理解」では対処しづらい【目的条文】ではないかと思います。

そういった“理解しづらい事項”は、「繰り返す」ことで身に付けていきましょう！地道な作業になりますが、頑張った先にはきつといい結果が待っていますよ！



Part2

賃金等

- 1 賃金・報酬
- 2 給付額・保険料額等の基礎となる額
- 3 端数処理
- 4 額の改定等

Chapter1

賃金・報酬

各法律において定義している「賃金」「報酬」等について比較します。「労働の対償として支払われるものを賃金・報酬とする」という基本的な考え方は共通です(使用している文言等は異なります)。

1 賃金等

	名称	定義
労基法	賃金	賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、 労働の対償 として 使用者が労働者に支払う すべてのものをいいます。
雇保法	賃金	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。
徴収法	賃金	
健保法	報酬	賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、 労働の対償 として受けるすべてのものをいいます。
厚年法	報酬	⇒ 臨時に受けるもの及び3カ月を超える期間ごとに受けるものは、報酬に含まれません。

2 賞与等

	名称	定義
労災法	特別 給与	3カ月を超える期間ごと に支払われる賃金をいいます。 ⇒ボーナス特別支給金の算定に用います。
健保法	賞与	賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が 労働の対償 として受けるすべてのもののうち、
厚年法	賞与	3カ月を超える期間ごと に受けるものをいいます。

3 現物給与について

	評価
雇保法	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、 公共職業安定所長 が定めます。
徴収法	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。
健保法	報酬又は賞与の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合においては、その価額は、その地方の時価によって、 厚生労働大臣 が定めます。 ⇒ 健康保険組合 は、 規約 で別段の定めをすることができます。
厚年法	報酬又は賞与の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合においては、その価額は、その地方の時価によって、 厚生労働大臣 が定めます。