

## 受講者様からのご質問のほんの一部

[←サイトに戻る](#)

質問の対象問題等	ご質問
	<p><b>【労働基準法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>労基法の「日日雇い入れられる者」に似た表現で「日雇労働者」とか「日雇特例被保険者」などがあると思うのですが、これらはすべて同じものなのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>労働基準法では、継続的な雇用関係を有さない、「日日雇い入れられる者」のことを「日雇労働者」と定義しています。&lt;労基法第 21 条&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・雇用保険法では、以下のように「日雇労働者」を定義しています。</li></ul> <p>(日雇労働者)</p> <p>第四十二条 この節において日雇労働者とは、次の各号のいずれかに該当する労働者 (前二月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用された者を除く。)をいう。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一 日々雇用される者</li><li>二 三十日以内の期間を定めて雇用される者</li></ol> <p>前二月の各月において 18 日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び同一の事業主の適用事業に継続して 31 日以上雇用された者は、単なる日雇労働者ではなく、雇用保険法の被保険者となります。</p> <p>そのため、このような者を「日雇労働被保険者」と雇用保険法では呼びます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・健康保険法は社会保険の一種ですが、健康保険法では以下のように定義しています。</li></ul> <p>(定義)</p> <p>第 3 条第 2 項</p> <p>この法律において「日雇特例被保険者」とは、適用事業所に使用される日雇労働者をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者又は次の各号のいずれかに該当する者として厚生労働大臣の承認を受けたものは、この限りでない。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>一 適用事業所において引き続き 2 月間に通算して 26 日以上使用される見込みのないことが明らかであるとき。</li><li>二 任意継続被保険者であるとき。</li><li>三 その他特別の理由があるとき。</li></ol> <p>以上から、以下のように整理できます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働基準法では⇒ 日雇労働者</li><li>・雇用保険法では⇒ 日雇労働被保険者</li><li>・健康保険法では⇒ 日雇特例被保険者</li></ul>

質問の対象問題等	ご質問
<p>社労士試験では、法律用語の意味とその使用されている法令の区分を理解することが重要です。問題文を読んだときにすぐに何の法令で使用されているどのような状況に置かれた人のことか理解できなければいけません。</p> <p>「障害補償」⇒労基法 「傷病補償年金」⇒労災法 「傷病年金」⇒労災法 「障害補償年金」⇒労災法 「障害年金」⇒労災法 「傷病手当金」⇒健康保険法 「障害基礎年金」⇒国民年金法 「障害厚生年金」⇒国民年金法 「障害手当金」⇒厚生年金法</p>	
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 「フレックスタイム制を採用した場合には、清算期間における総労働時間の範囲内で、日ごとの労働時間については労働者自らの決定に委ねられる。したがって、フレックスタイム制においては、清算期間を単位として時間外労働を判断することになるので、36 協定において「1 日」の延長時間について協定する必要はなく、「1 か月」「1 年」の延長時間を協定すれば足りる。」○</p>	<p>労基法 32 条の 3 および則 12 条の 3 では、「標準となる 1 日の労働時間」を定めるよう規定されています。なぜ、設問では「1 日」の延長時間について協定する必要がないで、「正解」なのでしょうか？</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 「賃金は通貨で支払わなければならないが、労働協約に定めがある場合であっても、小切手や自社製品などの通貨以外のものでも支払うことはできない。」×</p>	<p>労基法 24 条では「<u>労働協約に別段の定めがある場合</u>」とあります。設問は「別段の定め」の記載がありませんが、「別段の定め」と記載がなければ、「通貨以外のものでの支払いはできない」ということにならないのでしょうか。</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 「賃金にあたる退職金債権放棄の効力について、労働者が賃金にあたる退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合、それが労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、当該意思表示は有効であるとするのが、最高裁判所の判例である。」○</p>	<p>仮にこの文章に続いて「・・・最高裁判所の判例である。これは退職金債権でなく賃金債権においても同様である。」とした場合でも正解となるのでしょうか。判例から類推される問題も試験で出題されるのでしょうか。</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 「賃金の支払期限について、必ずしもある月の労働に対する賃金をその月中に支払うことを要せず、不当に長い期間でない限り、賃金の締切後ある程度の期間を経てから支払う定めをすることも差し支えない。」○</p>	<p>賃金支払い 5 原則で、『毎月 1 回以上払』とありますが、この問題の解答と矛盾しているように感じました。また、「不当に長い期間でない限り」というのが具体的にどれぐらい許されるのかわかりません。</p>

**【労働基準法】**

<質問>

労基法テキスト第4章12 有給休暇の「計画的付与」に関する部分ですが、

>1・「協定による定めをしたときは」とあるので、定めをしなくてもよい、と解してよいですか。

<回答>

はい。むしろ、労使協定が無ければ、計画的付与はできません。

<質問>

>2・同様に、5日を超える部分については、とあるのは、例えば12日の残日数を持っている者には最小1日から最大7日分を計画的付与日数として協定に定めることができる、と解してよいですか。

<回答>

はい。5日分だけは、労働者の自由意思に基づく取得が可能となるようにしておく必要があります。

<質問>

>3・有給休暇の残日数は当然人によって異なりますが、計画的付与を実施する場合、その日数は最小残日数の人に合わせた日数を齊一的に付与するのか、残日数ごとに人によって異なる日数を与えるのか、実運用上はどうなるのでしょうか。

<回答>

有給休暇の計画的付与は、「一斉付与」、「交替制付与」、「個人別付与」の3つの方法で利用することができます。

①一斉付与の方法

会社や事業所全体で休業日として決めた日に、計画的付与として有給休暇を設定する方法です。

事業の性質上、全社員を一斉に休ませることが可能で、経費削減を図りたい会社に向いています。

②交代制付与の方法

会社内のグループや部署ごとに交代で有給休暇を計画的付与する方法です。

シフト制を採用しているサービス業や、部署によって繁忙期が異なる会社に向いています。

③個人別付与の方法

従業員の誕生日や各種記念日などを考慮して個別に有給休暇を計画的付与する方法です。

ワークライフバランスの向上につながりますが、社員数が多い場合は導入が難しい場合もあります。

計画的付与を導入する際は、就業規則への記載と労使協定の締結が必要です。

①就業規則への記載

有給休暇の計画的付与を導入する旨を就業規則に記載します。具体的には、「労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、・・・以下、略

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労働基準法：問題】</b>                      事業場に火災が発生した場合、既に帰宅している所属労働者が任意に事業場に出勤し、消火作業に従事した場合は、一般に労働時間としないと解されている。×</p>	<p>労働時間とは使用人の指揮命令下で作業している時間と理解していますが、本問題では「既に帰宅している」「任意に」とありますので労働時間とは言えないのではないのでしょうか。使用人から招集されておらず、消火を命じられていないのに「労働時間」とされるのはなぜでしょうか。また本件で怪我をした場合「労働時間内での労働中の負傷」とされれば「労働災害」となるのですか？</p>
<p><b>【労働基準法】</b>                      &lt;質問&gt;                      昭和 23 年 10 月 23 日基収 3141 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号の通達を確認したいのですがネット上でうまくみつきません、どこで確認すればよろしいのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;                      「基収」とか「基発」というのが、どういう類のものかご存じでしょうか？                      細かく覚える必要はありませんが、どんな類のものかくらいは、知っておいたほうが良いかもしれません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 発基 …… 事務次官通達で厚生労働省労働基局関係のもの（事務次官による通達）</li> <li>・ 基発 …… 厚生労働省労働基局長通達（局長による通達）</li> <li>・ 基収 …… 厚生労働省労働基局長が問い合わせの照会に答えたもの                      （下部組織からの解釈照会に対する局長の回答）</li> <li>・ 基監発 …… 厚生労働省労働基局監督課長の通達（課長による通達）</li> </ul> <p>* これらは、すべて、行政の内部通達事項なのです。法律とか裁判とかではありません。よって、・・・(以下略)</p>	
<p><b>【労働基準法：問題】</b>                      「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が労働基準法第 32 条の 3 に定めるいわゆるフレックスタイム制により労働者を労働させる場合は、<u>就業規則により</u>、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとおかなければならない。」○</p>	<p>労働基準法第 32 条の 3 には「・・・使用者は、<u>就業規則その他これに準ずるものにより</u>とあり、就業規則に限定されていません。設問はなぜ、正解なのでしょう。</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b>                      「1 か月単位の変形労働時間制は、就業規則その他これに準ずるものによる定めだけでは足りず、例えば当該事業場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と書面により協定し、かつ、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、採用することができる。」×</p>	<p>解説では、就業規則その他これに準ずるもので定めた場合、労使協定の締結も届出も不要としています。法令では労使協定の届け出が必要（32 条の 2 第 2 項）としています。この違いは何でしょうか。</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法第 26 条に定める休業手当に関し、本条は、債権者の責に帰すべき事由によって債務を履行することができない場合、債務者は反対給付を受ける権利を失わないとする民法の一般原則では労働者の生活保障について不十分である事実にかんがみ、強行法規で平均賃金の 100 分の 60 までを保障しようとする趣旨の規定であるが、賃金債権を全額確保しうる民法の規定を排除する点において、労働者にとって不利なものになっている。 ×</p>	<p>問題の意味がよくわかりません。かみくだいて平易な言葉で問題の意味を解説願います。</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法第 22 条第 2 項においては、使用者は、労働者が、同法第 20 条第 1 項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、遅滞なくこれを交付しなければならない旨規定されているが、この規定は、即時解雇の場合には、適用されないものである。また、退職時の証明は、退職してから 2 年以内であれば、同一の事項について何度でも使用者は労働者の請求に応じる義務がある。○</p>	<p>即時解雇の場合であっても、労働者は解雇理由証明書の交付請求が可能であるとされていますが、問題では即時解雇には適用しないとされています。当該問題は正しいとされていますが、矛盾していないでしょうか？</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法第 32 条の 2 に定めるいわゆる 1 か月単位の変形労働時間制が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則等において特定する必要があり、労働協約又は就業規則において、業務の都合により 4 週間ないし 1 か月を通じ、1 週平均 38 時間以内の範囲内で就業させることがある旨が定められていることをもって、直ちに 1 か月単位の変形労働時間制を適用する要件が具備されているものと解すことは相当ではないとするのが、最高裁判所の判例である。○</p>	<p>相当でないと判断された根拠は何でしょうか？何がどうであれば、相当なのでしょう？</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法に定める就業規則等に関し、労働基準法第 91 条にいう一賃金支払期における賃金の総額とは、当該賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額をいい、一賃金支払期に支払われるべき賃金の総額が欠勤や遅刻等により少額となったときは、その少額となった賃金総額を基礎として 10 分の 1 を計算しなければならない。○</p>	<p>現実に支払われる賃金の総額というのは、収入から租税公課を控除した後の可処分所得（手取り額）を指すのでしょうか？</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法第 24 条第 1 項の定めるいわゆる賃金全額払の原則は、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであり、使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇無効期間中に他の職に就いて得た利益を、使用者が支払うべき解雇無効期間中の賃金額から控除して支払うことはおよそ許されないとするのが最高裁判所の判例である。 ×</p>	<p>平均賃金の 4 割の範囲内で中間利益の額を賃金額から控除できるといのは、休業手当との絡みからでしょうか？</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労働基準法：問題】</b> フレックスタイム制を採用した場合には、清算期間における総労働時間の範囲内で、日ごとの労働時間については労働者自らの決定に委ねられる。したがって、フレックスタイム制においては、清算期間を単位として時間外労働を判断することになるので、36 協定において「1 日」の延長時間について協定する必要はなく、「1 か月」「1 年」の延長時間を協定すれば足りる。○</p>	<p>なぜ、正解なのかわかりません。この問題は、①フレックスタイム制採用と②36 協定といった異なる 2 つで判断していくということでしょうか。</p>
<p><b>【労働基準法】</b> &lt;質問&gt; 「就業規則その他これに準ずるもの」とは、 10 人未満の労働者を使用する会社を想定しているのでしょうか？</p> <p>&lt;回答&gt; 労基法 89 条では就業規則の作成及び届出義務を常時労働者数 10 人以上の使用者に課しています。そのため、10 人未満の事業所においては、就業規則を作成しても届出義務はありませんので行政監督庁では確認する術がありません。よって、法律条文では、「これ（＝就業規則）に準ずるもの」といった表現を使用しています。常時 10 人以上を使用する使用者は「就業規則」で、そうでない場合は「就業規則に準ずるもの」となります。尚、就業規則の届出は、あくまで就業規則に対する行政的監督を目的とするもので、届出そのものが、就業規則の効力要件ではないと解されています。事業主側にとって就業規則を作成する意義は「業務命令権の確保」になります。例えば、36 協定を締結しても、これは法定時間外労働に従業員にさせることの免罰効果（処罰されないための手続き）に過ぎませんので、この内容を労働者に強いるためには、就業規則で 36 協定に関する労働の方法を労働者に明示しておく必要があります。それが明示されていない限り、36 協定を締結しても、残業命令を発することはできないのです。</p>	
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 「いわゆる定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができるのは、定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組み（発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる。」とするのが、最高裁判所の判例である。 ×</p>	<p>問題に対する解説を読みましたが、問題文のどの箇所が誤りなのかよく分かりませんでした。問題文、解説文ともに理解できないためと思われまます。解説をお願いいたします。</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b> 労働基準法第 32 条の 2 等の規定によるいわゆる変形労働時間制により労働させる場合においても、同法第 36 条第 6 項 1 号の規定により、該当の有害業務については、1 日について 10 時間を超えて労働させてはならないと解されている。 ×</p>	<p>「1 か月単位の変形労働時間制が採用され、就業規則等により、ある日の労働時間が 10 時間と定められている場合は、これに 2 時間を加えた 12 時間まで労働させることができる。」という解説の意味がわかりません。どういうことなのか、教えてください。</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労働基準法：問題】</b></p> <p>いわゆる出来高払制の保障給を定めた労働基準法第 27 条の趣旨は、月給等の定額給制度ではなく、出来高払制で使用している労働者について、その出来高や成果に応じた賃金の支払を保障しようとするにある。労働者の実労働時間の長短と関係なく 1 か月について一定額を保障するものは、本条の保障給ではない。よって、ある会社で、出来高払制で使用する労働者について、保障給として、労働時間に応じ 1 時間当たり、過去 3 カ月間に支払った賃金の総額をその期間の総労働時間数で除した金額の 60%を保障する旨を規定し、これに基づいて支払いを行っているとしても違反するものではない。</p> <p>×</p>	<p>問題文後半分は正しいけど、前半部分が間違っているとわかってはいるのですが、後半部分にひきずられ、毎回、失敗します。</p> <p>前半部分の理解が曖昧なのだと思います。具体例に前半部分につき解説いただき、間違わないためのポイントを教えてください。</p>
<p><b>【労働基準法：問題】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>問題に対する解説で下記の条文がありますが、この意味が良く理解できません。ご教示ください。</p> <p>第 115 条 この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から 5 年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から 2 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。 第 143 条 3 項第 115 条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行行使することができる時から 5 年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行行使することができる時から 5 年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行行使することができる時から 3 年間」とする。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>退職手当を除く未払賃金等の請求に関する消滅時効は 2020 年 3 月までは 2 年とされていました。よって、遡って請求できる賃金は最大で過去 2 年分まででしたが、民法改正により債権の消滅時効が 5 年になったことに伴い、労基法の賃金請求権の消滅時効も 5 年になりました。ですが、2 年→5 年に一気に拡大することで、使用者負担が急激に増加するため、暫定措置として、当分の間は 5 年→3 年としています。</p>	
<p><b>【労働基準法：問題】</b></p> <p>労働基準法第 36 条第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」においては、36 協定において 1 日を超える一定の期間についての延長することができる時間を定めるに当たっては、当該一定の期間は、1 日、1 箇月及び 1 年としなければならないこととされていることから、1 年についての延長時間を定める 36 協定については、有効期間は、最も短い場合でも 1 年間となるが、1 日、1 箇月及び 1 年の期間について定められた延長時間の有効期間までもすべて一律に 1 年間としなければならないものではなく、1 日、1 箇月及び 1 年の期間について定められた延長時間の有効期間を 1 年間についての延長時間の有効期間とは別に、1 年未満とすることもできる。 ○</p>	<p>何となく分かるような分からないような・・・霧に包まれたような理解度です。「有効期間」が「36 協定が効力を有する期間」というのは調べて分かりましたが、つまり対象期間のことだよね？と、本当は理解できていない気がしています。正直なところ、問題文も解説も頭にほとんど入ってきません。整理する方法をアドバイス願います。</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>使用者は、事業を開始した場合又は廃止した場合は、遅滞なくその旨を労働基準法施行規則の定めに従い所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。 ×</p>	<p>事業を廃止した場合の報告は、規定されていないとのことですが、規定されていないから、報告する必要がない。そうしますと、廃止の手続きはしなくてはいけないと思いますが、廃止の手続きをするのは、報告ではなく手続きであるとのことでしょうか？</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。 ×</p>	<p>法人の従業者たる行為者のみが処罰の対象となり、当該法人は処罰の対象とはならないので「×」という事ですか？法人には罰則なしですか？</p>
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>全労働日と出勤率を計算するに当たり、法定休日を上回る所定の休日に労働させた場合におけるその日は、全労働日に含まれる。 ×</p>	<p>休日出勤は、出勤日としてはカウントされるのでしょうか？また、休日出勤に対する賃金は、法定休日と所定休日とは異なるのでしょうか？</p>
<p>【労働基準法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>賃金支払いに関して、「労働協約」に別段の定めがある場合、現物給与による支払いが可能とあります。協約であるため、対象は労働組合員（＝労働者側）が対象と捉えた場合、使用者への現物給与は不可となるのでしょうか？</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>労基法24条では、「賃金」は通貨、つまり「現金」で支払うことを原則としています。しかし、その例外として、「法令」「労働協約」「厚労省令」のいずれかに定めがある場合に限り、通貨以外のものでの支払い・・・すなわち「現物給与による支払い」が可能になると定めています。これは「賃金」の代わりに「現物」ですので、使用者であっても、会社の支店の支店長のような身分の者であり、会社（＝事業主）のために行為をする者で、「賃金」を支払われている者であれば労働者同様に現物で支給される場合があります。</p>	
<p>【労働基準法】</p> <p>労働基準法（賃金の支払）第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合～は、通貨以外のものでの支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。</p>	<p>24条で賃金通貨払いの例外では労働協約が必要なのに、なぜ、賃金全額払いの例外では、労使協定で足りるのですか？この違いは何ですか。教えてください。</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労働基準法：問題】</b></p> <p>労働基準法第 32 条の 3 に定めるいわゆるフレックスタイム制において、実際に労働した時間が清算期間における総労働時間として定められた時間に比べて過剰であった場合、総労働時間として定められた時間分はその期間の賃金支払日に支払い、総労働時間を超えて労働した時間分は次の清算期間中の総労働時間の一部に充当してもよい。×</p>	<p>この問題の解説に「法定労働時間を超えた各月の労働時間は、他の月の所定労働時間に充当させることもできる。」といった一文がありますが、これと問題の内容が矛盾しているように感じてしまいました。どう解釈すべきでしょうか。</p>
<p>&lt;質問&gt;</p> <p>賃金の現物給与の支払い規定では、なぜ「協定」ではなく、「協約」締結が必要なのでしょう？</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>労働者からすれば、会社の都合で賃金を通貨以外のもので支払われるのは、非常に困ります。ですので、賃金は通貨払いが大原則です。労働協約は労働組合と会社との契約ですが、組合の組織員は同じ志をもつ同士と認識されています。一方、労使協定は過半数代表労働者と会社との契約ですので、一部の労働者はその選任された者を代表者として認めたくない者も存在し、必ずしも労使協定は労働者の総意であるとは限りません。よって、労働協約と労使協定では、労働協約のほうが優先されます。労働協約の場合は、会社と労働組合との契約ですので、当該組合員以外の者については、適用されないというのが原則です。よって、会社と A 労働組合との間に、現物給与による支払いを認める労働協約が締結されたとしても、当該 A 労働組合に加入していない労働者には、その協約の効力は及びません。労使協定ではなく、労働協約に限定しているのは、会社側に賃金の支払いに関する通貨以外の支給を容易にさせないといった意図があります。通貨以外のもので支払いたいのは、会社側です。会社としては、労働組合が存在していなければ、労働協約の締結そのものができませんので、現物給与の支払いというのは不可能になります。よって、何としても通貨調達が求められます。しかし、もし、労使協定でも良いとなれば、会社が労働者側に圧力をかけ、資金調達の努力もせずに労働者側に現物給与の支払いを認めさせてしまうことが想像できます。憲法第 28 条では「労働三権」を保障しております。この労働三権を含む労働者の権利の根幹を定めた 3 つの法律が「労働三法」です。「労働基準法」は労働条件の最低基準を定めた法律であり、「労働組合法」は労働者が労働組合をつくり、雇用者と労働条件などを交渉することを保障した法律です。「労働関係調整法」は、労働者と雇用の争いを解決する手続きを定めた法律となります。「賃金の現物給付による支払い」という会社側の要求に対して、労働者側は団結した「労働組合」を通じて団体交渉権を行使できることが憲法で保障されているのです。労働者にとっては、圧倒的に不利な条件を会社側から提示されているわけですから、これには、労働組合をもって対処すべきという考えから、「賃金の現物給付による支払い」には「労働協約」が求められていると考えられます。</p>	
<p>&lt;質問&gt;</p> <p>産前産後の女性が法 65 条の休業を申請せず就労している場合は、使用者は解雇制限を受けないのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>はい、解雇制限を受けません。産前産後休業を取得していない場合や、産後に「8 週間とその後 30 日間」を過ぎても休業している場合は解雇制限の「対象外」として扱われます。労基法 19 条の解雇制限は、同法 65 条に基づき休業する期間とその後 30 日間としています。産前休業は、女性が休業を請求してきたときだけ、使用者は休業させれば良いため、女性が休業請求をせずに働いている場合には、解雇制限は適用されません。解雇は可能です。産後 8 週間の休業付与は使用者に義務規定として課されていますので、絶対に与える必要があります。この期間及び期間経過後の 30 日間は、解雇制限適用対象期間ですので解雇できません。しかし、～以下略～</p>	

質問の対象問題等	ご質問
----------	-----

**【労働基準法】**

<質問>

使用者は事業の正常な運営を妨げる場合は、時季変更権を行使して有給休暇を付与出来ると認識していますが、日は日単位、時間は時間単位としなければならないのでしょうか。例えば日を時間単位で、合計時間が一日の就労時間と合うようにしても、それは認められないのでしょうか。

<回答>

日単位の年次有給休暇に対し、時間単位の年次有給休暇に変更して付与することは認められません。そのような変更「時季変更権」は行使できません。年次有給休暇の付与は「日単位」が原則です。もし、「時間単位」で取得させる場合は労使協定の締結が必要になります。

種類	内容	労使協定の締結
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要

例えば、9月25日（月）の15時から17時までの2時間につき、大事な顧客との商談が組まれていたとします。その商談に行きたくない野島様が、時間単位年休を取得できるからという理由で、突如、会社に15時から17時までの2時間の年休請求をした場合、会社は、この取得に対しても、時季変更権を行使できます。

時間単位の年休付与に関する労使協定では、以下のような内容につき締結します。

(労基法第39条4項、労働基準法施行規則第24条の4)。

- ★ 時間単位年休を与える労働者の範囲
- ★ 時間単位で請求できる年休の日数限度
- ★ 時間単位年休1日の時間数（1日の所定労働時間以上。1時間に満たない時間数は時間単位に切り上げ）
- ★ 1時間以外の時間を単位として時間単位休暇を与える場合のその時間数(2時間単位など)

時間単位付与は、全従業員を対象として制度を設ける必要はありません。「一斉に作業を行うことが必要とされる労働者」等については、その性質上、時間単位付与になじまないと考えられるからです(平21・5・29基発第0529001号)。適用労働者の範囲等を決め、制度を導入した後は、基本的には従業員の時季指定に応じて、時間単位年休を与える義務が生じます。よって、2時間の時季変更権行使には、別の時間帯、別の日に2時間の時間単位年休を与えることとなります。尚、労働者側からの時季指定を制限する次のようなルール設定は、認められません。・・・以下、略

質問の対象問題等	ご質問												
<p>【労働基準法：問題】</p> <p>労働者を就業規則に定める休憩時間に来客当番として事務所に待機させたが、その時間に実際に来客がなかった場合には、休憩時間以外の労働時間が法定労働時間どおりであれば、使用者は、労働基準法第 37 条第 1 項の規定による割増賃金を支払う義務はない。」×</p> <p>は答えは×とありますが、</p>	<p>「労働者を就業規則に定める休憩時間に事務所におり、たまたま受けた電話が業務の内容でありその要件に答えた場合、単に上司に取り次ぐなどの簡易な対応の場合であっても、当該労働者の対応時間に対して、休憩時間以外の労働時間が法定労働時間どおりであれば、使用者は、労働基準法第 37 条第 1 項の規定による割増賃金を支払う義務はない。」という問題でも、答えは×となるのでしょうか？</p>												
<p>【労働基準法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>年少者でも、36 協定を届け出ることによって、非常災害時には時間外や休日労働をさせることができますが、これは児童も含まれるのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>「36 協定を届け出ることによって」というのは、間違った解釈です。尚、児童も年少者（満 18 歳未満）に含まれます。よって、以下ようになります。「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」の規定は児童を含む年少者に適用されます。</p> <table border="1" data-bbox="113 1249 1460 1496"> <thead> <tr> <th></th> <th>時間外労働・休日労働</th> <th>深夜労働</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36 協定があっても</td> <td>×</td> <td>× 原則禁止</td> </tr> <tr> <td>災害その他避けることができない事由がある場合</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>公務のために必要ある場合</td> <td>○</td> <td>×</td> </tr> </tbody> </table> <p>(労基法 33 条、60 条、61 条)</p> <p>児童が年少者と違うのは、以下の点においてです。・・・以下、略</p>			時間外労働・休日労働	深夜労働	36 協定があっても	×	× 原則禁止	災害その他避けることができない事由がある場合	○	○	公務のために必要ある場合	○	×
	時間外労働・休日労働	深夜労働											
36 協定があっても	×	× 原則禁止											
災害その他避けることができない事由がある場合	○	○											
公務のために必要ある場合	○	×											

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【安全衛生法：問題】</b> 労働安全衛生法第 15 条第 2 項は、「統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもって充てなければならない」と規定しており、統括安全衛生責任者は当該事業場における事業の実施について実質的に統括管理する権限及び責任を有しているが、当該作業場所を巡視することに関する措置を講ずる必要はない。 ×</p>	<p>統括安全衛生責任者が自ら作業場の巡視しなければいけないのでしょうか。それとも、統括管理するという意味で捉えれば良いのでしょうか。</p>
<p>&lt;ご質問&gt; 問題集の中身ではなくて、労働安全衛生法の勉強方法について。労働基準法とは違って、労働安全衛生法での SPM 問題集は、正答率が悪く興味があまりわからないこともあって、頭に入ってこない状況です。効率の良い勉強方法として、何かヒントを頂ければと思います。安全衛生管理体制については、音声でも言われたように、重視して覚えるようにしております。抽象的な質問ですみません。</p> <p>&lt;回答&gt; 図解で視覚からインプットするメリットは大きいと思います。こちらのサイトをご紹介します⇒URL</p>	
<p><b>【労働安全衛生法：問題】</b> 第 38 条（製造時等検査等）の検査、性能検査、個別検定又は型式検定の結果についての処分については、審査請求をすることができない。 ○</p>	<p>問題の通りとの回答ですが、逆に、審査請求ができる場合があるのでしょうか？</p>
<p><b>【労働安全衛生法：問題】</b> フォークリフト運転技能講習を受講しようとする者は、当該技能講習を実施する所轄労働基準監督署長に技能講習受講申込書を提出しなければならない。 ×</p>	<p>回答として、技能講習を受けようとする者は、技能講習受講申込書を当該技能講習を行う「登録教習機関」に提出しなければならない（安衛法 61 条，則 80 条）。とのことですが、「登録教習機関」に提出しなければならないのは、フォークリフトのみでしょうか？</p>
<p><b>【労働安全衛生法：問題】</b> 二以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事に共同連帯して請け負った場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、そのうちの一人を代表者として定め、これを都道府県労働局長に届け出なければならないが、この場合においては、当該事業をその代表者のみの事業と、当該代表者のみを当該事業の事業者と、当該事業の仕事に従事する労働者を下請負人の労働者も含めて当該代表者のみを使用する労働者とそれぞれみなして、労働安全衛生法が適用される。 ×</p>	<p>解説を読んでも、問題との違いが読み取れません。これに関する条文も記載されているのですが、今いち理解できないでおります。詳しく教えてください。</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労災保険法：問題】</b>  労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二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>	<p>解説を見ても、どこが「誤り」なのか、全くわかりません。同じように見えてしまいます。詳しく教えてください。</p>
<p><b>【労災保険法】</b>  &lt;質問&gt;  遺族補償年金で 55 歳以上 60 歳未満は受給資格者であるが、60 歳まで支給が停止される、とありますが、「受給資格がある」のに「支給が停止」されるという意味がよくわかりません。「60 歳未満は受給資格がない」というのと何がちがうのでしょうか？</p> <p>&lt;回答&gt;  遺族補償年金は転給されます。ですので、もらえる者の優先順位が法律で定められています。上位受給者がいれば、後順位者には支給されません。若年停止者である者の順位は 7 以下。上位 6 以上の者がいれば、順番は回っていません。順番を定める際に、55 歳以上という年齢を定めました。もう少しで定年年齢に達しますから、将来、経済的困窮になる恐れがあるからです。労基法では定年を定める場合は、60 歳を下る設定はできないことが定められています。ですので、多くの企業が定年年齢を 60 歳としています。希望者がいれば、60 歳以降は「再雇用」という採用の方法を採るケースがほとんどです。国民年金の納付義務も 60 歳までです。55 歳という年齢は、定年年齢まで 5 年あります。ですから、労働している者が圧倒多数です。他に家計を支える収入があると想定されますので、60 歳までの 5 年間で停止したのです。</p> <p>労働者災害補償保険というのは、「保険」です。保険の掛け金を事業主が支払っています。よって、財源は有限です。限られた資源の中から支給するわけですし、その支給目的は家計を維持することです。家計を維持できる給与をもらっている 55 歳以上 60 歳未満の者にまで支給していたら、本来の支給目的からはずれません。第一順位の夫の場合、年齢に関係なく「一定の障害状態」の者で労働ができず、収入が得られず、生活が困窮する恐れのある者には、ちゃんと支給されるようになっています。ですので、健常者である 55 歳以上の者は、60 歳まで自分の力で稼いで、収入を得てくださいという意図で、若年停止制度を設けているのです。将来、遺族補償年金を受給できる「権利」を有しながらも、60 歳に達するまでは、自分の力で稼いで、家計を支えてくださいということです。</p>	
<p><b>【労災保険法：問題】</b>  業務上の傷病により、所定労働時間の一部分についてのみ労働する日の休業補償給付の額は、療養開始後 1 年 6 か月未満の場合には、休業給付基礎日額から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額の 100 分の 60 に相当する額である。 ○</p>	<p>傷病等級が 4 級以下の場合は、傷病補償年金に切り替わらないので、休業補償給付が続くのでは？この問題では、その点には言及しておらず、記載の内容自体は正しいと解釈するのでしょうか？</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労災保険法：問題】</b> 業務上の傷病により、所定労働時間の一部分についてのみ労働する日の休業補償給付の額は、療養開始後 1 年 6 か月未満の場合には、休業給付基礎日額から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額の 100 分の 60 に相当する額である。 ○</p>	<p>傷病等級が 4 級以下の場合には、傷病補償年金に切り替わらないので、休業補償給付が続くのでは？この問題では、その点には言及しておらず、記載の内容自体は正しいと解釈するのでしょうか？</p>
<p><b>【労災保険法：問題】</b> 特別支給金の支給の申請は、原則として、関連する保険給付の支給の請求と同時にすることとなるが、傷病特別支給金、傷病特別年金の申請については、当分の間、休業特別支給金の支給の申請の際に特別給与の総額についての届出を行っていない者を除き、傷病補償年金又は傷病年金の支給の決定を受けた者は、傷病特別支給金、傷病特別年金の申請を行ったものとして取り扱う。 ○</p>	<p>休業特別支給には、ボーナス特別支給金は設置されていないのに、なぜ申請時に特別給与の総額についての届出をしないといけないのでしょうか？ 特別給与の額はボーナス特別支給金の算定基礎日額に用いられるものであり、この場合関係しないのではないか？と思ったためです</p>
<p><b>【労災保険法：問題】</b> 特別支給金の支給の申請は、原則として、関連する保険給付の支給の請求と同時にすることとなるが、傷病特別支給金、傷病特別年金の申請については、当分の間、休業特別支給金の支給の申請の際に特別給与の総額についての届出を行っていない者を除き、傷病補償年金又は傷病年金の支給の決定を受けた者は、傷病特別支給金、傷病特別年金の申請を行ったものとして取り扱う。 ○</p>	<p>休業特別支給には、ボーナス特別支給金は設置されていないのに、なぜ申請時に特別給与の総額についての届出をしないといけないのでしょうか？特別給与の額はボーナス特別支給金の算定基礎日額に用いられるものであり、この場合関係しないのではないか？と思ったためです。</p>
<p><b>【労災保険法：問題】</b> 業務終了後に、労働組合の執行委員である労働者が、事業場内で開催された賃金上げのための労使協議会に 6 時間ほど出席した後、帰宅途上で交通事故にあった場合、通勤災害とは認められない。 ○</p> <p>&lt;ご質問&gt; 「6 時間ほど出席」が社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほどの長時間と考えられる。とあるのですが、問題は 6 時間ですが、何時間なら認められるという基準はあるのでしょうか？</p> <p>&lt;回答&gt; 時間的基準は特にありませんが、1 時間 25 分後の帰宅途上の災害は認められ、2 時間 50 分後の帰宅途上の災害は認められなかった事例があります。</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労災保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>テキスト P24 の障害補償年金と障害補償一時金の給付日数の数字（日数）を覚える参考にしたいのですが、これらの日数算出の考え方の根拠または計算式はどのようなもののでしょうか？法、規則、通達などのどこかに出ているのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>障害補償年金の支給日数に関する具体的数値を問う問題は、過去 20 年の社労士試験において、1 回もございません。つまり、数値を覚える価値はないです。もし、今後、出題されるとすれば 1 級、7 級、8 級、14 級の年金と一時金における最上級と最下級のみで十分かと思えます。また、どのような根拠で現在の支給日数が決まったのかといった算定の経緯については 99% の確率で出題されません。昔、労災保険の保険給付は、一定額を以って補償を行う一時金中心の給付体系でした。昭和 35 年の法改正により、障害補償については、労働能力の永久的な『全部喪失』として第 1 級から第 3 級のみ、その症状に応じて等級分けされ、年金払で給付されていました。昭和 40 年の法改正により、労働能力の永久的な『過半喪失』として、新たに第 1 級から第 7 級までの年金払制度が創設されました。これは当時の ILO 条約の影響を受けたことによるものです。昭和 45 年、ILO 条約の定める基準として完全労働不能の場合に支給される年金の額が標準受給者で 60% とされたことにより、その水準に合わせて給付日数の調整が行われました。365 日の 60% は 219 日となり、改正当時の 3 級の給付日数は 188 日（51.5%）であったため、3 級を 219 日に引き上げるために、等級表全体を約 16.5% 引き上げたのです。昭和 49 年、ILO 条約の法改正により、完全労働不能の場合に支給される年金の額が労働者の所得の 3 分の 2（67%）と定められたことから、昭和 45 年の改正と同様に、完全労働不能である障害等級 3 級の給付日数を 245 日に引き上げるために、等級表全体の給付日数を引き上げました。⇒<math>365 \text{ 日} \times 67\% = 245 \text{ 日}</math>。したがって、現在の労災保険の障害補償給付にかかる給付日数については、昭和 40 年に定められた障害給付日数を基に、ILO 条約の改正を受け、完全労働不能である障害等級 3 級の給付日数を基本に、等級表の給付日数を引き上げた結果によるものであると言えます。このような情報は、試験で問われることはありません。社労士業務とは直接、関係のないことだからです。法令制定の根拠が過去の社労士試験で問われたことはありません。</p>	
<p><b>【労災保険法：問題】</b></p> <p>休業補償給付又は休業給付の支給を受けている労働者が療養開始後 3 年を経過したときは、労働基準法第 19 条第 1 項の規定による解雇制限が解除される。 ×</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>解説には、通勤災害である傷病年金には、解雇制限が適用されていないとありますが、休業補償給付又は休業給付は、そもそも業務上ではないということで理解してよろしいのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>療養開始後 1 年 6 箇月経過時またはその後において、傷病等が治癒しておらず、障害等級 3 級以上に該当する場合、傷病等の原因が業務上の事由なら休業補償給付は「傷病補償年金」として支給され、休業給付は「傷病年金」として支給されます。労基法第 19 条 1 項の解雇制限の対象は、業務災害により休業を余儀なくされている労働者のみとなります。傷病年金を受給している者は、通勤上の事由による傷病等で休業給付を受給していた者となります。解雇制限は通勤災害の労働者には適用されません。よって、療養開始後 3 年を経過するまでもなく、解雇予告による解雇が可能となります。</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労災保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>待期期間（7日）について、待期期間に、病気や負傷により職業につくことができない日を”含む”の考え方は？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・待期期間は、失業している日。</li> <li>・失業とは、働く意思と”能力”があっても就業できない状態→病氣中はそもそも”能力がない” →失業状態ではない。・・・こう考えると、待期期間に含むということと矛盾してしまうのでは？</li> <li>・一方で、負傷（や妊娠出産）により受給期間が合計4年間まで延長できることは理解のつじつまが合います（その間は失業状態ではないから延長(除くため)と理解)</li> </ul> <p>&lt;回答&gt; *回答非公開</p>	
<p><b>【労災保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>言葉の言い回しについてなのですが、(例えば)「Aが、問題となることはない」の意味は？ Aの事柄は、「ない」とか、「起こり得ない」という意味でしょうか？ 読み替え方に決まった法則性はありますか？</p> <p>例：「障害補償給付の変更が問題となることはない」＝「障害補償給付の変更はない」</p> <p>国語力の問題かもしれませんが。。。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>「問題」という言葉の意味は、「答え」が必要となる「事柄」です。問題が生じれば、それを解決するための、何かしらの答えが求められます。「問題」となることはない。・・・とは、何かしらの答えが求められるような事柄ではない。と言えます。よって、「Aが問題となることはない」とは、「Aのことを考慮する必要はない」と置き換えることができます。「障害補償給付の変更が問題となることはない」＝「障害補償給付の変更については考慮する必要はない」という意味です。</p>	
<p><b>【労災保険法：問題】</b></p> <p>「同一の負傷又は疾病が再発した場合には、その療養の期間中は、障害補償年金の受給権は消滅する。」の回答は「正解」となっています。根拠は（労働者災害補償保険法）法12条8-2となっていますがこの条文も、この条文が引用している条文（労働基準法）法75-80にも、問題に対しても明示してある箇所がありません。また「再発」というキーワードでこの2つの法律を検索しても一致する条文がありません。見方や解釈が間違っているのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>労災法第12条の8第2項の中に、労基法で定める「障害補償年金」に関する規定である労基法第77条が含まれています。障害補償年金の支給事由が生じたら、労働者の請求によって、障害補償年金が支給されると述べているのが労災法第12条の8第2項です。労基法第77条⇒（障害補償）労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第2に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。</p> <p>障害補償年金の支給要件は、業務上負傷や疾病が「治った」時、または「治ったとみなされた時」または、「それ以上の完治がもはや期待できないとみなされた時」にしか、支給されません。よって、問題のように「再発」してしまったら、それは、「治った」ことになりませんので、障害補償年金の受給権はその時点で消滅致します。</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【労災保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>労災法問題で「常時又は随時介護を要する状態にある労働者の障害が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、障害の程度を増進させ、又はその回復を妨げたものであるときは、政府は、介護補償給付又は介護給付の全部又は一部を支給しないこととしている。</p> <p>当該問題の解説には「全部又は一部を支給しない」ではなく、「支給を行わないことができる」が正しいため、当該問題は「誤り」だとしていますが、論点はそこではなく、介護（補償）給付はそもそも支給制限にかからないので、そこが、当該問題が誤りとなる根拠なのではないでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>介護補償給付は確かに、支給制限の対象外です。故意の犯罪行為若しくは重過失又は療養に関する指示違反があった場合においても、療養補償給付、療養給付、介護補償給付、介護給付、遺族補償給付、遺族給付、葬祭料、葬祭給付及び二次健康診断等給付は、支給制限の対象としない、とされています。ですが、介護（補償）給付とは、どのような給付に基づくものなのでしょうか？その点を考慮する必要があります。絶対的支給制限と相対的支給制限というのが、法令条文には存在します。具体的には・・・（以下、非公開）</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【雇用保険法：問題】</b></p> <p>事業主の命により離職の日以前外国の子会社に出向していたため日本での賃金の支払いを引き続き5年間受けていなかった者は、基本手当の受給資格を有さない。 ○</p>	<p>この場合、現地に出向していた期間は、離職日と接続して遡って5年間という理解でよいのでしょうか？また、それが問題文のどこから判断できるのでしょうか？</p>
<p><b>【雇用保険法：問題】</b></p> <p>日雇労働被保険者が失業した場合に、日雇労働求職者給付金を受給することができるときは、その者が同時に基本手当の受給資格を満たしていても、基本手当の支給を受けることはできない。 ×</p>	<p>同時に基本手当の受給資格を満たす場合とは、どういう状況を想定しているのでしょうか？</p>
<p><b>【雇用保険法：問題】</b></p> <p>日雇労働被保険者は、高年齢受給資格者となることはない。○</p> <p><b>【雇用保険法：問題】</b></p> <p>65歳に達する日より前から雇用されている短期雇用特例被保険者が同一の事業主の下で引き続き1年以上雇用されるに至った場合、その1年以上雇用されるに至った日において65歳を超えているときには、65歳に達した日に遡って高年齢被保険者となる。 ×</p>	<p>高年齢被保険者が失業すれば高年齢受給資格者になりうるので、「短期雇用特例被保険者が高年齢受給資格者になることはない」と矛盾するように思うのですが、この2つの問題の違いはどこにあるのでしょうか？</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【雇用保険法：問題】</b> 被保険者が同居し、かつ、扶養している当該被保険者の祖父母、兄弟姉妹及び孫を介護するために被保険者が休業をし、所定の要件を満たしたときには、介護休業給付金が支給される。 ×</p>	<p>この過去問の答えは×でした。同居・扶養は要件ではないとのことでしたが、要件ではないにしろ、この場合は支給されると思うので○にしてしまいました。この場合はどのように考えればいいのでしょうか。もう1点確認ですが、傷病手当を受けている間に65歳になった場合でも手当の支給は継続されるのでしょうか？</p>
<p><b>【雇用保険法：問題】</b> 被保険者が正当な理由なく自己の都合によって退職したため、公共職業安定所長が3か月間は基本手当を支給しないこととした場合に、当該受給資格者の所定給付日数が180日であれば、この給付制限のために受給期間が延長されることはない。 ○</p>	<p>自己都合による退職の場合の基本手当の所定給付日数の上限は150日ですが、問題のように180日というのはどのような状況を想定しているのでしょうか。教えてください。</p>
<p><b>【雇用保険法：問題】</b> 「雇用保険法第9条の規定による被保険者となったことの確認があった日の2年前の日における被保険者であった期間は被保険者期間の計算には含めないが、当該2年前の日より前に、被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期がある場合は、その時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日以後の被保険者であった期間は、雇用保険法第14条に規定する被保険者期間の計算に含める。」</p> <p>&lt;質問&gt; 正直、何を言っているのかさっぱり分からないのですが、この文章をかみくだいて説明していただけますか？</p> <p>&lt;回答&gt; 雇用保険料の徴収請求権の消滅時効は2年間ですので、未納の場合、追納できる期間は2年です。この期間を過ぎますと、もはや保険料は納付できなくなり、その期間は、被保険者ではなかったとみなされます。事業主が雇用保険料を未納の場合、労働者は基本手当の受給資格を得ることができなくなります。ですが、事業主が労働者の給与から雇用保険料の一部を徴収していたにもかかわらず、それを納付しなかった場合は話が変わってきます。例えばですが、Y様がA社で6年間勤務。この期間、A社は雇用保険料を未納。納付督促を受け、ようやく、Y様が勤務してから6年経過時に雇用保険料を納付することになりましたが、雇用保険料徴収の消滅時効は2年間ですので、Y様は最大で2年遡ってしか、被保険者期間を得ることができません。つまり、事業主は直近2年分の保険料しか追納できないのですが、この6年間、Y様の給与から雇用保険料が控除されていたという事実があれば、例外的に6年までさかのぼって保険料を納付することができます。それはY様の責任ではないからです。これが、もし、2年しか被保険者として認められない場合、Y様はその会社を離職し、基本手当の支給申請をする際、算定基礎期間が2年になってしまい、所定給付日数も減少してしまいます。これは労働者にとり不利です。よって、救済制度として、問題のようなものが設けられています。</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【徴収法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>継続事業では、第1種、第3種特別加入者分の労災保険料を加算しますが、有期事業では加算されないのはなぜですか？</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>労災保険の適用対象者は、「労働者」です。事業主命令に従った結果として、通勤途上や業務遂行中において負傷、疾病、障害、死亡等が発生しますので、それらに対して、補償すべく、事業主は労災保険という保険金を掛けているわけです。ですので、労災保険は、全額、事業主が支払っています。通常、事業主というのは、あれやこれやと労働者に対して、指示・命令を出す側ですし、事業運営を行う身分ですので、労働者と同じような業務には従事していません。負傷、疾病、障害、死亡などが生じる可能性は極めて低いわけです。ですので、事業主というのは、労災保険には加入できないというのが原則です。ですが、中小事業の事業主や、個人タクシーの事業者（一人親方等）のような人たちは、労働者と同様に現場で業務に従事することも考えられます。事業主であっても、負傷、疾病、障害、死亡リスクを負う場合があるわけです。ですので、そういった方たちに対しては、労災保険に加入できる制度を設けています。それが、特別加入制度です。</p> <p>有期事業というのは、一定期間のみ事業を行うものです。期間が決まっており、その期間が満了すれば、解散するような事業形態です。中小企業の事業主が「有期事業」のためだけに事業主に就任するというのは、通常、考えられません。一人親方等も同様です。「オリンピック期間の2週間だけ、個人タクシーをやります」というのでは、営業許可の免許がおりないと思います。海外派遣者につきましては、その赴任先の国の災害補償制度が適用されるというのが原則です。日本の監督者の目が届かないところで業務に従事しますし、業務命令等の具体的指示も出せませんので、日本の労災保険は適用外となります。ですが、特別にその国の保障制度ではカバーしきれない部分をカバーするという名目で、第三種特別加入が認められています。しかし、有期事業は除きます。これは、制度設計上、有期事業に従事する目的で、海外派遣される労働者は除くと決められています。</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【健康保険法：問題】</b></p> <p>傷病手当金は、労務不能でなければ支給要件を満たすものではないが、被保険者がその本来の職場における労務に就くことが不可能な場合であっても、現に職場転換その他の措置により就労可能な程度の他の比較的軽微な労務に服し、これによって相当額の報酬を得ているような場合は、労務不能には該当しない。また、本来の職場における労務に対する代替的性格をもたない副業ないし内職等の労務に従事したり、あるいは傷病手当金の支給があるまでの間、一時的に軽微な他の労務に服することにより、賃金を得るような場合その他これらに準ずる場合も同様に労務不能には該当しない。 ×</p>	<p>問題の後段の状況は、労務不能に”該当する”ですが、前段（職場転換・・・）も部分も同様に労務不能に”該当する”でよいですか？</p>
<p><b>【健康保険法：問題】</b></p> <p>被保険者が傷病手当金の支給を受けたが、その支給期間が終わっても治癒せず、その療養のために労務に服しなかったため収入がなかった場合は、当該被保険者負担分の保険料は免除され事業主負担分のみ納付する義務を負う。 ×</p>	<p>問題の状況において、傷病手当金の支給が停止した状況で納付困難（労務無く収入無し）に対する援助は何かありますか？</p>

質問の対象問題等	ご質問
<p>【厚生年金保険法：問題】</p> <p>在職老齢年金の受給者が令和5年1月31日付けで退職し同年2月1日に被保険者資格を喪失し、かつ被保険者となることなくして被保険者の資格を喪失した日から起算して1か月を経過した場合、当該被保険者資格を喪失した月前における被保険者であった期間も老齢厚生年金の額の計算の基礎とするものとし、令和5年3月から年金額が改定される。 ×</p>	<p>資格喪失日起算の1か月後だと3月1日なので、3月改定ではないのでしょうか？なぜ、2月からの改定なのでしょう？</p>
<p>【厚生年金保険法：問題】</p> <p>厚生年金保険の適用事業所以外の事業所に使用される70歳未満の特定4分の3未満短時間労働者については、厚生年金保険法第10条第1項に規定する厚生労働大臣の認可を受けて任意単独被保険者となることができる。 ×</p>	<p>「特定4分の3未満短時間労働者」とはどういった人を指すのか理解できていないので、定義を教えてください。お願いいたします。</p>
<p>【厚生年金保険法：問題】</p> <p>遺族厚生年金の受給権者が同一支給事由に基づく他の遺族厚生年金の受給権者の死亡に伴う当該遺族厚生年金の支払金の金額の過誤払いによる返還金債権に係る債務の弁済をすべき者であるときは、当該年金の支払金の金額の過誤払いによる返還金債権への充当を行うことができる。 ○</p>	<p>問題の意味がまいち、よくわかりません。意味を教えてください。</p>
<p>【厚生年金保険法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>複数事業所勤務の者がA社で雇用保険の被保険者である場合、B社の社会保険（健康保険被保険者・厚生年金保険被保険者）になることはできるのでしょうか？</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>雇用保険被保険者の適用条件と社会保険の被保険者になるための適用条件を知っていれば、答えは出てくると思います。雇用保険被保険者適用条件は、週の所定労働時間が20時間以上および同一雇用主のもとで継続31日以上雇用される見込みがある者でしたよね。一方、社会保険の被保険者の適用条件は、通常勤務の労働者および1週間および1箇月間の所定労働時間が通常勤務の労働者の4分3以上である短時間就労者。さらに特定適用事業所に勤務する一定の条件を満たした短時間労働者です。これらを判断材料に見当してみてください。ある条件がととのえば・・・・・・・・以下略</p>	
<p>【厚生年金保険法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>障害厚生年金について「基準障害」「併合認定」あたりで躓いています。整理して、抑えるべきポイントを教えてください。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>試験で頻出するのは「事後重症」「基準障害」「併合認定」の3つです。それぞれ覚えておくべきポイントがありますので、ご案内します。まず、「事後重症」のポイントは以下のとおり。事後重症とは・・・・・・・・以下略</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【厚生年金保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>調整期間、マクロ経済スライド、再評価率の改定あたりが理解できません。教えてください。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>「調整期間」というのは厚生年金と雇用保険の関係における年金支給の調整期間のことで良いのでしょうか。65歳になるまでの間に受け取る厚生年金は、雇用保険の失業給付と同時には受けることはできない制度になっています。そのため、65歳までの間に厚生年金を受け取っている方が、ハローワークで求職の申し込みをすると、実際に失業給付を受けたか否かに関係なく、年金の支給停止の対象となります。</p> <p>では、どれくらいの期間停止されるのかですが・・・</p> <p>厚生年金の支給が停止される期間は、ハローワークに求職の申込をした日が属する月の翌月から、失業給付の受給期間が経過した月（受給期間満了日の翌日が属する月）または、所定給付日数が満了となった月（最後の失業認定日が属する月）までとなります。</p> <p>例えば、Y様が5月に求職の申し込みをして、6月分から失業給付を受け取り始め、11月分まで受け取った場合、65歳までに受け取る厚生年金は6月分から11月分までの7か月間にわたり、支給が停止されます。そして、12月分から厚生年金の支給が再開されるといった具合です。失業給付を受けた月は支給され、受けなかった月は支給されません。このように、年金が支給停止される期間を「調整対象期間」といいます。ただし、求職の申し込みをしたものの、実際に失業給付を受け取らなかったというような場合、その月の分の年金は事務手続きの関係上、約3ヶ月後に支給されることになっています。続いて、マクロ経済スライドですが・・・以下略</p>	
<p><b>【厚生年金保険法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>厚生年金 SPM 問題 No** ですが、論点は厚生年金被保険者期間6か月（1年経っていない）の部分だと思えますが、一方で、「60歳以上」には65歳も含まれるので、1か月以上の厚生年金被保険者期間を有するため、支給される可能性があるのではないかと、迷ってしまいます。時々、このような問題に遭遇し、理解はできるが“もやもや”した気持ちです。どのように考えたらよろしいのでしょうか。</p> <p>No** 「老齢基礎年金の資格期間を満たしている者で、資格期間のうち6か月が厚生年金保険の被保険者期間である者が60歳以上になったときは、報酬比例相当の老齢厚生年金が支給される可能性がある。」 ×</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>社労士試験は、法律家ですので、「言葉」のもつ意味については神経をとがらせる必要があります。今回の60歳以上という表現の意味を考えたとき、60歳～65歳未満の人も「60歳以上」という言葉に含有されます。つまり、・・・以下略</p>	

質問の対象問題等	ご質問
<p>【厚生年金保険法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>2022年4月改正で、配偶者が老齢厚生年金の受給権を取得した場合には、全額支給停止されていても、受給権を取得した時点で加給年金の支給は停止されるにも関わらず、加算対象の配偶者が老齢基礎年金の繰り上げ支給を受けた場合でも加給年金の支給停止はされないとする制度について矛盾を感じます。どうして、老齢基礎年金繰り上げ支給の場合には加給年金額は支給停止されないのですか？</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>加給年金と振替加算の関係が影響しています。加給年金の給付目的は、・・・以下略</p>	
<p>【厚生年金保険法】</p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>厚生年金保険法 問題集No.**ですがこの問題の場合、退職時改定がされないのはわかりましたが、在職定時改定はされないのでしょうか？基準日に資格喪失した場合は、法第43条2項の但し書き以下の要件に当てはまらないということですか？在職定時改定がされれば、10月分から年金額の改定されるのかなと思ったのですが、いかがでしょうか？</p> <p>問題**「63歳の在職老齢年金を受給している者が適用事業所を退職し、9月1日に被保険者資格を喪失した場合、同年9月15日に再び別の適用事業所に採用されて被保険者となったときは、資格を喪失した月前における被保険者であった期間に基づく老齢厚生年金の年金額の改定が、同年10月分から行われる。」</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>在職定時改定は行われません。その理由は簡単です。問題の・・・以下略</p>	
<p>【厚生年金保険法】</p> <p>&lt;問題&gt;</p> <p>老齢厚生年金の加給年金額について（SPM.No**）問題の解説において、問題の妻は、65歳に達したときに初めて中高齢者の特例に該当したものであるから、65歳以後の老齢厚生年金の受給権を取得したときに加給年金額対象者があるときは、加給年金額が加算されることになる。・・・とあります。</p> <p>この「中高齢者の特例」とはどのような制度でしょうか？35歳に達した日の属する月以後のみで18年となった場合・・・とあるので、年齢や被保険者期間の要件かと思いましたが、テキストなどでうまく該当箇所を見いだせず。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>昔は年金を受給するには、受給資格期間が25年以上必要でした。更に、厚生年金を受給できる人は厚生年金の被保険者期間が20年以上必要だったのです。国民年金第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者だった期間の合計が25年以上あって、はじめて年金を受給できる権利が生まれ、更に厚生年金（報酬比例部分）を受け取るには、厚生年金被保険者期間だけで20年以上が必要だったのです。ですが、この制度ができた時点で、年金受給開始時期までの間に20年以上も年数が無い生年月日の人たちが存在していました。昔は女性の受給開始年齢は55歳から、男性は60歳からでした。35歳を超えている女性は、55歳までに20年もありません。そこで、国は「中高齢の特例」という制度を創ったのです。以下の生年月日に該当する女性35歳以上、男性40歳以上の者については、右に記載の厚生年金保険被保険者期間を有すれば、それをもって「20年間」の被保険者期間を有するものとみなしますという制度です。・・・以下、略</p>	

【厚生年金保険法】

<質問>

3才に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例を受けている被保険者について、第1子が満3才に達する前に第2子の養育が始まり、この第2子にも同特例の適用を受ける場合、第1子の養育に掛るこの特例の適用期間は、第2子の特例適用開始日の属する月の前月までとなるのでしょうか。

<回答>

はい、第2子誕生で第1子に適用されていた特例は終了となります。しかし、第1子が（育休復帰後）最長3歳に達するまでの「養育期間中」に第2子による産前産後休業を開始した場合、養育する第2子が3歳に達するまでの期間においても第1子の『みなし標準報酬月額』を引き継ぐことができます。そのため、第1子の養育時から第2子の養育時にかけて、時短（就業形態の変更等）で更に基本給（標準報酬月額）が下がったとしても、第2子を養育しないこととなった日（最長で該当する子が3歳に達する日。法律上は満3歳の誕生日の前日）の翌日の属する月の前月までの期間における将来、支給される年金額については、第1子における、より高い「従前の標準報酬月額」で計算された年金額が保障され、年金受給額の計算に従前標準報酬月額が用いられます。ただし、注意すべきは、より高い従前の標準報酬月額が当然に引き継がれるわけではないということです。すなわち、・・・以下、略

【厚生年金保険法】

<質問>

67歳の老齢基礎年金と老齢厚生年金の受給者が、障害2級に該当し障害厚生年金の受給権者となった場合、老齢厚生年金より障害厚生年金の額が高ければ、その差額が支給されるのでしょうか。老齢基礎年金と障害厚生年金は併給できない組合わなので、どのようになるのでしょうか。

<回答>

差額支給はありません。選択受給となります。65歳以上の方の場合は、異なる年金の組み合わせが可能となりますので、年金事務所で計算してもらって、最も支給額の大きい組合わせを選択するのが良いです。65歳までは、異なる年金の組み合わせはできませんので、以下いずれかの組み合わせとなります。



65歳以後に障害等級2級以上になり、障害基礎年金と障害厚生年金の受給権を取得した場合、一般的に最も高額の年金が受け取れるパターンは以下の組み合わせとなります。・・・以下、略

## 【厚生年金保険法】

<質問>

厚労省サイトの「年金繰上げ受給」に関して、「繰上げ請求の注意点」No13 で以下のような項目があります。

「13.老齢厚生年金や退職共済年金を受給中の方が繰上げ請求すると、これらの年金に定額部分の支給がある場合は、定額部分は支給停止されます。」

厚生年金に定額部分が含まれているというのはどういうことでしょうか。受給者が繰り上げ請求をするという意味が不明です。

<回答>

昭和 60 年の年金大改正で、それまでは「60 歳」から受給できていた年金が、「65 歳」からに引き上げられました。突然、65 歳からの引き上げになりますと、まもなく 60 歳になろうとしている人たちの人生は狂ってしまいますよね。そこで政府は生年月日に応じて段階的に引き上げを行いました。その際、老齢基礎年金に該当する部分を「定額部分」、それ以外を「報酬比例部分」に分けました。報酬比例部分は、現役時代の所得とそれに対する年金保険料の納付額によって支給額に差が生じてくる部分になります。

65 歳未満から支給される老齢厚生年金を「特別支給の老齢厚生年金」と言います。

特別支給の老齢厚生年金 = 「定額部分」 + 「報酬比例部分」

生年月日に応じた支給開始年齢は以下のとおりです。(略)

例えば、昭和 27 年 4 月 1 日生まれの女性は、

★ 60 歳から「報酬比例部分」の支給が開始されます。

★ 63 歳から「定額部分」の支給が開始されます。

「特別支給の老齢厚生年金」は、「繰り上げ支給の老齢厚生年金」ではありませんので、65 歳からは通常の「減額されない老齢厚生年金」が支給されます。66 歳以後の繰下げ支給請求も可能です。よって、「特別支給の老齢厚生年金」の受給権がある人は、「特別支給の老齢厚生年金」をもらっておかなければ損なのです。債権の消滅時効は権利行使できる日から 5 年となっています。もらえるはずの年金も 5 年以内に請求しなければ、もらえなくなります。請求しなければもらえませんし、請求しても 65 歳からの年金額は減額調整されませんので、絶対にもらうべき年金になります。昭和 27 年 4 月 1 日生まれの女性は特別支給の老齢厚生年金の受給権を有しています。この女性が 60 歳になって「特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）」を受給し始めました。しかし、61 歳からは、「65 歳から支給開始の老齢厚生年金と老齢基礎年金を繰り上げて受給したい！！」と、思った場合、48 月（4 年間）の繰り上げとなります。繰り上げれば、 $0.4\% \times 48 \text{ 月} = 19.2\%$ 減額された「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」が生涯にわたり支給されることとなります。これに加え、従前から受給していた特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）が加算され 65 歳まで支給されます。さて、この女性の場合、更に「63 歳」に達したときは、「定額部分」も受給できる権利が生じますが、「定額部分」支給停止となります。

## 【厚生年金保険法】

<質問>

DC 企業型加入者が退職後 6 カ月以内に手続きをしないと、自動的に DC 個人型に移管、そして非課税優遇措置対象外となるのでしょうか。他にも注意点があればご教示ください。

<回答> 略

質問の対象問題等	ご質問
<p><b>【国民年金法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>「内払い」と「充当」の違いを教えてください。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>内払処理とは、同一の受給権者について行われる処理であり、充当処理は、異なる受給権者の間で行われます。充当処理は2人が登場人物となりますが、そのうち1人が「死亡」した場合に、残された遺族（債務を弁済すべき者）に支払うべき保険給付についての支給調整の問題です。必ず「死亡」が絡むのが充当処理の特徴です。</p> <p>「内払」処理が行われるのは、次の3つの場合です。</p> <p>① <b>支給停止の場合</b></p> <p>年金支給を停止すべき事由が生じたにもかかわらず、その期間分として年金が支払われたとき。</p> <p>② <b>減額改定をする場合</b></p> <p>年金を減額して改定すべき事由が生じたにもかかわらず、その事由が生じた月の翌月以後の分として減額しない年金が支払われたとき。</p> <p>③ <b>受給権消滅の場合</b></p> <p>年金等の受給権が消滅した場合において、その受給権が消滅した月の翌月以後の分として年金等が支払われたとき。</p>	
<p><b>【国民年金法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>時効について2年と5年があります。その違い（考え方）は何にあるのでしょうか？ 年金の支分権は5年？ 自分の頭の中でもまだ整理できていません。法則性のようなものはあるのでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>簡単に整理しますと、以下のようになります。</p> <p>★保険者が被保険者に対して「保険料」を請求できる権利は2年。</p> <p>★被保険者が保険者に対して「保険給付」を請求できる権利は5年。</p>	
<p><b>【国民年金法】</b></p> <p>&lt;質問&gt;</p> <p>国民年金第3号被保険者の合算対象期間については、S.36.4.1~S.61.3.31に第3号被保険者で任意加入していなかった期間でよろしいでしょうか。</p> <p>&lt;回答&gt;</p> <p>第3号被保険者に関しては、そうなります。</p> <p>下記サイトの昭和36~昭和61の(2)が該当します。</p> <p><a href="https://www.nenkin.go.jp/s****">https://www.nenkin.go.jp/s****</a>以下、略</p>	

## 【国民年金法】

### <質問>

保険料免除期間の年金額計算について、保険料 1/4 免除期間なら 7/8 と評価するのは「480 月-納付済期間」で、これを超過する部分の評価は 3/8 でしょうか。他、全額・3/4・1/2 免除については如何でしょうか。

### <回答>

国民年金法テキストの P25 に詳細が記載されていますので、ご参照下さい。

年金額についてはその「2 分の 1」（半額）は国庫が負担しています。4 分の 1 免除期間については、「4 分の 3」部分を納付していることとなりますよね。つまり、その 4 分の 3 というのは、国庫負担を除いた残りの 1/2（年金額の半分） $\times 3/4 =$ 全体の「8 分の 3」を負担しているということになります。国庫負担の 2 分の 1（ $=8$  分の 4）と自己負担の「8 分の 3」を合算すると、「8 分の 7」となりますので、年金額は 8 分の 7 を乗じた額となります。

しかし、保険料納付済期間と 1/4 免除期間の合計期間が 480 月を超える部分については、4 分の 1 免除期間の自己負担分である「（全体の）8 分の 3」のみが反映されることとなります。

同様に 2 分の 1 免除期間の場合は、国庫負担を除く残りの 1/2（年金額の半分） $\times 1/2$ （納付） $=$ 全体の「4 分の 1」 $=$ 「8 分の 2」を負担していることとなります。国庫負担の 2 分の 1（ $=4$  分の 2）と「4 分の 1」を合算すると、「4 分の 3」となりますので、年金額は「4 分の 3」を乗じた額となります。

しかし、保険料納付済期間、1/4 免除期間、1/2 免除期間の合計期間が 480 月を超える部分については、2 分の 1 免除期間の自己負担期間分のみの「8 分の 2」 $=$ 「4 分の 1」が反映されることとなります。

テキストには以下のような表（略）で掲載されていますので、手元に印刷等して、いつでも確認できるようファイリングしておくのが良いと思います。どういう理論でその数値になっているのか、理解することが大事だと思います。尚、平成 21 年 3 月以前は国庫負担が 3 分の 1 でしたので、4 分の 1 免除期間は、「 $2/3 \times 3/4 = 6/12 = 1/2$ 」となります。分母を合わせ国庫負担  $2/6 +$  自己負担  $3/6 = 5/6$  となるわけです。480 月を超える部分は自己負担分のみの 1/2 が年金額に反映されます。

<国民年金法テキスト P25 参照>