

対象	ご質問
<p>【労働基準法：設問No.275】 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す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>設問の意味がよくわかりません。かみくだいて平易な言葉で設問の意味を解説願います。</p>
<p>【労働基準法：設問No.207】 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、設問では即時解雇には適用しないとしています。当該問題は正しいとされていますが、矛盾していませんか？</p>
<p>【労働基準法：設問No.300】 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る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：設問No.552】 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：設問No.249】 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うのは、休業手当との絡みからでしょうか？</p>
<p><ご質問> 「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？具体的にはどのようなものでしょうか？</p> <p><回答> はい、そのとおりです。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。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>【労働基準法：設問No.401】 「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。</p> <p>問題文、解説文ともに理解できないためと思われます。解説をお願いいたします。</p>
<p>【労働基準法：設問No.363】 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>

【労働基準法：設問No285】

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。 ×

設問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。

前半部分の理解が曖昧なのだと思います。具体例で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。

【労働基準法：設問No596】

<ご質問>

No596の設問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。

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。

<回答>

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。

【労働基準法：設問No379】

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。 ○

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な？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、問題文もエクセルの解説も頭にほとんど入ってきません。

<p>【労働基準法：設問No576】 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。</p> <p>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>【安全衛生法：設問No75】 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。</p> <p>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>【労働基準法：設問No46】 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？</p> <p>法人には罰則なしですか？</p>
---	---

<p><ご質問> 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><回答> 私自身が社労士資格を取得したのは、今から16年前になりますが、その時、下記の書籍だったかは断言できませんが、図解入りのチャート教材をこの科目については、使った記憶がございます。このような教材に、他から得られた情報もどんどん直接、書き込んで、かなり、汚くボロボロに使い倒した記憶がございます。やはり、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。</p> <p>ご参考までに→ URL: ▲▲▲▲</p>	
--	--

<p>【労働基準法：設問No428】 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？</p> <p>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>【労働安全衛生法No308】 第三十八条（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>設問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>【労働安全衛生法No215】 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）。</p> <p>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>

<ご質問>

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？

<回答>

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、経済的困窮者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年間を停止したのです。

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す。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、ちゃんと自分の力で稼いで、家計を支えてください。・・・ということです。

<ご質問>

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。

<回答>

障害補償年金の支給日数に関する具体的な数値を直接問う問題は、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。⇒ $365日 \times 67\% = 245日$ 。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。

【労災保険法第1問】

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。 ×

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。

【労働安全衛生法No15】

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が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。 ×

解説を読んでも、設問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。

【労働者災害補償保険法No377】

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。×

<ご質問>

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でしょうか。

<回答>

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。

【労働者災害補償保険法No122】

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引上げのための労使協議会に6時間ほど出席した後、帰宅途中で交通事故にあった場合、通勤災害とは認められない。○

<ご質問>

「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？

<回答>

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。

【労働者災害補償保険法No237】

「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「1」（設問のとおり）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、設問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。

<回答>

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条が含まれております。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。そして、労基法第77条を見ますと、どういう時に障害補償年金が支給されるのか、明記されています。

（障害補償）

労基法第77条 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。

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、設問のように「再発」してしまったり、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。

【雇用保険法No159】

「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年前の日前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。」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？

<回答>

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年勤務していたとします。この期間、A社は雇用保険料を納付していませんでした。納付するよう督促を受け、ようやく、Y様が勤務してから6年経過時に、事業主がY様の雇用保険被保険者資格取得届を提出し、Y様は被保険者と確認されましたが、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年に遡ってしか、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わけです。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。実際、Y様は事業主に6年分の雇用保険料を支払っていたのに、事業主がその金をネコババして、納付していなかった場合、Y様は被害者といえます。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年になってしまいます。算定基礎期間の年数によって、所定給付日数も変わりますので、被保険者期間として認められない期間があれば、不利です。よって、救済制度として、設問のようなものが設けられています。

【労働基準法】

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？

（賃金の支払）

第二十四条 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又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、

【井真井】

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。

ですが、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。

<質問>

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？

<回答>

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、労働者と雇用者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。

【労働者災害補償保険法No286】

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。○

傷病等級が4級以下の場合、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？

この設問では、その点には言及ししておらず、記載の内容自体は正しいと解釈するのでしょうか？

【労働者災害補償保険法No601】

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、行うこととなるが、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。○

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考えたためです

<質問> 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がありますか？

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」

国語力の問題かもしれませんが。。

<回答>

「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」

<質問>

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？・待期期間は、失業している日。

・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？

・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)

<回答>

* 回答非公開

【雇用保険法No146】

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。○

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、それが設問文のどこから判断できるのでしょうか？

【雇用保険法No402】

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場合は、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。×

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？

【雇用保険法No355】

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。 ○

【雇用保険法No366】

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。 ×

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、NO355の「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？

<質問>

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？

<回答>

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。

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。

【雇用保険法No528】

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。 ×

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。もう一点確認ですが、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>【厚生年金保険法No45】 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。 ×</p>
<p>【雇用保険法No324】 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支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、設問のように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。設問そのものが間違っているということはありませんか？</p>
<p>内払いと充当の見極め方がよくわかりません。教えてください。</p>	
<p>【健康保険法No281】 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>設問の後段の状況は、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>【健康保険法No684】 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>設問の状況において、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？設問の状況ですと、健康保険の傷病手当金であることから業務外が起因と思われるので、社会保険制度において何か援助があるのかな、と思ったのですが・・・。</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。

【厚生年金保険法No229】

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による返還金債権への充当を行うことができる。

設問の意味がいまいち、よくわかりません。意味を教えてください。

<質問>

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。

<回答>

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…… 略

<質問>

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。

<回答>

「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。

では、どれくらいの期間停止されるのかですが……

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。

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……略

<質問>

厚生年金No329 の問題ですが、論点は厚生年金被保険者期間 6 か月（1年経っていない）の部分だと思いますが、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。

No329

「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。」 ×

<回答>

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、……略

<質問>

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？

<回答>

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、……略

<質問>

厚生年金保険法 問題集No.254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？

設問No254：「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。」

<回答>

在職定時改定は行われません。その理由は簡単です。設問の……略

<質問>

労災法No195

「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。

当該設問の解説には「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、当該設問は「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、当該設問が誤りとなる根拠なのではないでしょうか。

<回答>

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・・・略

<設問>

老齢厚生年金の加給年金額について（SPM264）設問の解説において、・設問の妻は、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いるときは、加給年金額が加算されることになる。・・・とあります。

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。

<回答>

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・・・

【厚生年金保険法No253】

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。

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か？

(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又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払いの方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、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。

条文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。

<質問>

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？

<回答>

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……（略）

<質問>

加給年金について、要件は厚生年金の被保険者期間が20年となっていますが、これは被保険者の老齢厚生年金ではなく老齢基礎年金に付くものとの解釈でよろしいでしょうか。

<回答>

その理解は誤っています。以下の日本年金機構のサイトでご確認下さい。

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/kakyu-hurikae/20150401.html>

加給年金というのは、原則、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上の者に65歳未満の配偶者や18歳年度末までの子供がいて、彼らの生計を維持しなければならない場合、老齢厚生年金だけでは、生計維持が大変でしょうから、少しプラスして支給してあげますねといった「プラス部分」を「加給年金」と呼んでいます。

被保険者が65歳になれば、老齢基礎年金 + 老齢厚生年金 + 加給年金・・が支給されますが、加給年金を受給するには、厚生年金保険被保険者期間が必要ですので、厚生年金が支給されない者に加給年金が支給されることはありません。そして、加給年金がもらえるのは、配偶者が65歳に達するまでの期間であり、子供たちが18歳に達する年度末までです。配偶者も65歳以上になれば、自分の年金が受給できるので、加給年金は打ち切りです。子どもたちも18歳以上になれば、成年ですので、自分で稼いで、自分で生計を維持しなさいということで、打ち切りとなります。配偶者に対する加給年金は、打ち切られますが、その配偶者が以下のような条件に該当する場合は、今度は、配偶者のほうに「振替加算」が行われます。加給年金額がそっくり、支給されるわけではありませんので、注意してください。〇〇様が、……以下、略

労災法P.45の8（同一事由による）労災保険と社会保険の調整(別表1)について、同一事由ですが、1～5が業務上ではなく業務上外となっている部分が理解できません。ご説明頂ければありがたいです。

【井真井】

休業や傷病、障害の理由というのは、業務上もあれば、業務外もあります。

右腕の負傷は「業務上」の負傷でも、左腕と左手の負傷は「業務外」の負傷といったように複数の負傷が異なる部位に同時期に異なる原因によって生じることって、あると思いませんか？その一方、命は1つしかないのですから、死亡したら、それでおしまいです。死亡の原因が、業務上と業務外で同時に2以上発生することは、絶対にありえないのです。死亡によって支払われる給付原因は「業務上」または「業務外」いずれか一方の「同一事由」に基づきます。

遺族（補償）等年金は、「業務上」で亡くなった人の遺族に支給されるものであり、それと同時に支給される「遺族基礎年金」「遺族厚生年金」「寡婦年金」等も当然、その支給要因となっている被保険者は、「業務上」亡くなったといえます。

<質問>

健康保険料の産前産後休業免除について、例えば出産予定日が5/10の場合、産前休業は3/10から、産後休業は7/5迄で、保険料免除は3月分から6月分になるとと思いますが、もし早めに2/28から産前休業に入っても免除は2月分からではなく3月分からになるのでしょうか。理由:出産予定日以前42日から産後56日において労務に服さなかった期間とあるので。この解釈で合ってますでしょうか。

<回答>

産前産後休業とは、産前42日（多胎妊娠の場合には98日）と産後56日のうち、妊娠または出産を理由に勤務していなかった期間を指します。この期間、被保険者が申請書を提出することで事業主、被保険者共に社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の支払が免除されます。社会保険料の免除が始まるのは、産休の「開始月」からです。免除が終わるのは、「産休終了予定日の翌日の属する月の前月」までです。出産予定日が5月10日の場合、その42日前は3月29日です。よって、免除開始月は「3月」です。そして、56日後は7月5日ですので、その翌日である7月6日が属する月である7月の「前月」までなので「6月」までとなります。

つまり、産前42日前からきっちり、産前休業を取得した場合には3月、4月、5月、6月の4箇月間の保険料が免除となります。よって、〇〇様のおっしゃる3月10日？・・・というのは、よくわかりません。例えば、3月10日から体の具合が悪くなり、会社を休み始めたのでしょうか。そして、予定日は5月10日だったのに、実際には「4月21日」に早産で子供が生まれたとします。そうなりますと、3月10日は出産日の42日前になりますので、「産前休業期間」に該当します。よって、3月10日の属する3月分から保険料は免除になりますし、3月10日から出産手当金の支給対象となります。4月21日から56日後は、6月16日です。その翌日である6月17日が属する「6月」の前月である「5月」までが保険料免除期間となりますので、この場合は、3月、4月、5月の3箇月間の保険料が免除されることとなります。では・・・出産予定日が5月20日だったにも関わらず、実際に生まれたのが6月6日だった場合は、どうでしょうか。被保険者は予定日である5月20日の42日前である「4月8日」から休業期間に入りました。よって、保険料は4月から免除になります。そして、実際に生まれたのは6月6日。6月6日から56日後は、8月1日です。その翌日である8月2日が属する8月の前月までの7月までが、免除期間となります。よって、以下、略

<質問>

高年齢再就職給付金を受けることが出来る者が、同一の就職について再就職手当の支給を受けた場合は高年齢再就職給付金を受けられない。という問題が有りましたが、両方同時に要件を満たすケースがあるのでしょうか。

<回答>

同時に要件を満たすケースはあります。併給はできませんので、どちらか1つを選択することになります。「高年齢再就職給付金」とは、60歳で定年退職したあとに、失業給付の基本手当を受給し、その後再就職した場合に支給される給付金です。再就職後の賃金が、基本手当の基準となった（賃金日額×30）の75%未満になった場合に支給されます。たとえば、賃金日額が1万円だった労働者の場合、再就職先の賃金が22万5千円未満となった場合に支給されます。高年齢再就職給付金の支給額は、賃金の低下率（60歳到達時と比較してどの程度下がったか）によって異なり、最大で支給月の「15%」です。高年齢再就職給付金は、60歳以降に再就職したすべての労働者に支給されるわけではありません。

「高年齢再就職給付金」の主な受給資格は次の通りです。（略）

支給期間は以下のとおりです。（略）

一方、「再就職手当」の受給要件は以下のとおりです。（略）

支給要件は、下記1. から8. までの要件を全て満たすことが必要です。（略）

その支給額は以下のとおりです。（略）以上2つの制度の各条件を満たす者の中には、両方の受給権を得る者がいます。その者は、自分にとって有利な方を選択します。

<質問>

育児、介護休業給付金の受給要件のみなし被保険者期間について派遣労働者に係る労働者派遣の役務を受ける者が当該派遣労働者を雇い入れた場合、当該派遣されていた期間は、休業給付金を受ける為の要件となる同一の事業主の下における雇用実績となるかどうか。

- ・育児休業給付金の場合は、（雇用実績となるが）受給要件のみなし被保険者期間にはならない。
- ・介護休業給付金の場合は、受給要件のみなし被保険者期間になる。・・・で合ってますでしょうか。

【井真井】

以下は過去の雇用保険の業務取扱書に掲載されていた内容となります。

また、派遣労働者に係る労働者派遣の役務を受ける者（以下「派遣先」という。）が、当該派遣労働者を雇い入れた場合については、当該派遣労働者であった者について派遣先に派遣されていた期間も同一の事業主の下における雇用実績としてみなして取り扱って差し支えない。

よって、派遣先に派遣されていた派遣労働者が、そのまま派遣先に正規雇用されることになった場合には、「派遣元に雇用されていた期間」と「派遣先に正規雇用されるようになった期間」は、同一の事業主の下で雇用されていたものとみなされ、みなし被保険者期間も通算されることとなります。

<質問>

安衛法の規定により伝染の恐れがある保菌者に対して、労務不能ではないが事業主が休業を命じた場合は、休業手当支給の対象でしょうか。

【井真井】

対象ではありません。会社都合による場合など「使用者の責めに帰すべき事由による休業」については、その休業期間中は、労働者に対して平均賃金の100分の60以上の「休業手当」を支払わなければなりません。一方、感染症に罹患した人を休ませることは、「使用者の責めに帰すべき事由」ではありません。その人の健康管理上の問題です。使用者には何の責任もありません。しかし、その伝染病の発生源が労働者の勤務する会社であり、その会社の衛生管理上の問題が原因で伝染病に労働者が罹患する恐れがあり、会社を閉鎖して、保健所や厚労省職員が立ち入り検査するような場合は、休業手当の対象となるものと考えます。いずれにしましても、「使用者の責めに帰すべき事由」とは、地震や災害などの不可抗力による場合を除き、資材が集まらなかったために作業ができなかった場合や機械の故障により休業せざるを得なかった場合など、会社都合によるものをいいます。したがって、健康診断の結果に基づき労働者に対して休業を指示した場合などは、使用者の責めに帰すべき事由とはなりません。業務外の事由による伝染病の保菌状態であれば、健康保険法の傷病手当金で生計を維持するのが通常かと思いません。

<協会けんぽサイト：傷病手当金>

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat320/sb3170/sbb31710/1950-271/>

厚労省のサイトもご参照下さい。2-1で同じような質問があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html#Q2-1

<質問>

「特別支給の老齢厚生年金受給権者が、定年による退職後に引き続き再雇用された場合、使用関係がいったん中断したものであるとして被保険者資格を喪失させることが出来る。」という問題がありました。引き続きでも資格喪失をする意図が解りません。高年齢雇用継続給付等との関連でしょうか。

<回答>

資格を喪失させたほうが、被保険者に都合が良いことがあるのではないのでしょうか。定年を迎えるまでは、4月、5月、6月の報酬月額に基づき、定時決定が行われ、平均標準報酬月額が算定されています。例えば、〇〇様の給与に基づく標準報酬月額が40万円だったとしましょうか。年間賞与が132万円（月額11万円）であった場合、総報酬月額相当額は→ 51万円（40万円 + 11万円）となります。50万円を超えるので、支給される年金額は在職老齢年金制度により調整対象となります。基本月額が仮に20万円であった場合には、→20万円 - (20万円 + 51万円 - 50万円) ÷ 2 = 95,000円。年金は月額で105,000円も停止となります！！ところが、定年を迎え、引き続き再雇用された際に、標準報酬月額が40万円から30万円に大幅ダウンしたらどうですか？大抵、どこの企業も定年退職者を再雇用する場合、賃金を引き下げます。1日の空白もなく引き続き再雇用する場合には、特に社会保険関連の手続きは不要です。その結果、賃金が大幅減少しても、随時改定は4箇月目からなので、再雇用契約月から3箇月間は標準報酬月額「40万円」で計算された厚生年金保険料と健康保険料が徴収されてしまうこととなります。また、当該3箇月間は、総報酬月額相当額「51万円」で計算されるので、年金額も105,000円の支給停止となります。これって、定年再雇用の労働者にとっては、ひどい仕打ちだと思いませんか？高齢者の怒りが噴出する恐れがありますし、政治家にとっては、大事な選挙票を失いかねません。そこで、国は、定年退職後の継続再雇用の場合には、被保険者資格の喪失をさせ、再び被保険者資格の取得をすることもできますよ……と、したので。使用者関係を一旦、中断（消滅）させて、新人さんを新たに雇用するような形にできることにしました。そうすれば、被保険者資格取得の際には、「資格取得時決定」ができますので、新たな現在の賃金額に基づき、標準報酬月額が算定されますし、標準報酬月額が30万円になれば、総報酬月額相当額と基本月額の合計額は賞与の月額相当額が11万円でも合計「41万円」となりますので、支給停止調整額50万円以下ということで、年金は支給停止されず全額支給されます。更に社会保険料も随時改定など待たずとも、再雇用時から、支払い額が少なく済みます。

<質問>

被保険者5人未満の適用事業所の役員に対する疾病・負傷又は死亡に関して、当法人の従業員と同一業務に起因する件のみ傷病手当等の保険給付がされる。と解釈していますが、役員は上記以外の業務に因る件は、なるべく労災特別加入をしてそれでカバーするように、ということでしょうか。

<井真井>

そうですね。適用事業所の役員のみが行う業務であり、当該業務が一般従業員が行う業務内容と著しく異なる場合には、健康保険からの給付はありませんので、労災保険の特別加入でカバーするしかないと思います。

健康保険でカバーできる内容については以下のとおりです。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat320/sb3190/sbb3193/250920/>

<質問>

健康保険法SPM512について、「健康保険の被保険者資格喪失後、継続給付としての傷病手当金の支給を受けている者について、一旦稼働して当該傷病手当金が不支給となったとしても、完全治癒していなければ、その後更に労務不能となった場合、当該傷病手当金の支給が復活する。」とありまして、「×」が正答でしたが、法改正に伴い「継続1年6か月」→「通算1年6か月」となりましたので現在の解釈ですと任意継続被保険者の場合は「○」となるのでしょうか。

<回答>

改正前、改正後であっても、対象期間内なら傷病手当金の支給は復活しますので、1年6か月が「継続」なのか「通算」なのかは、この問題とは、全く関係がありません。論点がずれています。この問題の論点は、・・・略

支給期間の考え方

改正前の傷病手当金の支給期間



改正後の傷病手当金の支給期間



<質問>

「厚生年金保険の被保険者であった18歳の時に初診日がある傷病について、その障害認定日に障害等級3級の障害の状態にある場合には、その者は障害等級3級の障害厚生年金の受給権を取得することができる。」という問題ですが、保険料納付条件を満たさなければ、取得できないのではないのでしょうか？

<回答>

設問はそこを論点としていません。国民年金の20歳前傷病による障害基礎年金については、障害認定日が20歳前であっても、20歳になるまで受給権を取得することができません。しかし、厚生年金厚生年金の場合は、18歳の初診日から1年6箇月経過日の障害認定日が、20歳前であっても受給権を取得することができます。当該問題は、「障害厚生年金の受給権は、20歳前であっても取得できるか否か」を主題にしています。

<質問>

2024年度試験（厚生年金法）SPM-2No.140の解説メモで「昭和61年4月1日から平成3年3月31日までの第3種被保険者であった期間については、実際の期間を5分の6倍したものを被保険者期間とする。」とありますが、なぜこのような扱いになったのか背景・理由について教えてください。

<回答>

過去、戦時下等において、船員と坑内員の方々は労働環境が厳しかったため、特別な加算がされました。被保険者期間のボーナス加算です。また、それとは別に、戦争中は死と隣合わせの過酷すぎる環境であったことから、「戦時加算」というものもあります。第3種被保険者は、昭和29年4月1日以前生まれの者であるときは、59歳未満で老齢厚生年金の支給が受けられました。坑内員又は船員としての労働の過酷さから、長期間の就業が困難であることを考慮して、早期からの老齢給付の支給を認めたものでした。寿命も一般の方に比べ、短かったのです。旧法での厚生年金では、坑内員や船員は第3種被保険者と呼ばれていました。被保険者期間は、被保険者の資格を取得した月からその資格を喪失した月の前月までカウントするのが原則ですが、第3種被保険者については、下記のような特例計算を行っています。

<第3種被保険者の特例計算>

【昭和61年3月31日まで】

第3種被保険者期間 = 被保険者期間（実期間）×4/3倍

【昭和61年4月1日～平成3年3月31日】

第3種被保険者期間 = 被保険者期間（実期間）×6/5倍

【平成3年4月1日以降】

第3種被保険者期間 = 被保険者期間（実期間）

たとえば、昭和61年3月までに12年間、第3種被保険者であった場合、12か月×12年 = 144月ですが、3分の4倍することにより、192月となります。これは、ある種のボーナスと考えられます。昔は、船の上や炭鉱.....

<質問>

2024年度試験（厚生年金法）SPM-2問題No.119が「1」正しい、となっていますが、

第19条2では

「被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失したときは、その月を一箇月として被保険者期間に算入する。ただし、その月に更に被保険者又は国民年金の被保険者の資格を取得したときは、この限りでない。」

→ゆえに3月分は国民年金の被保険者となり「厚生年金保険における被保険者期間に算入されない。」

という理解でよろしいでしょうか？

また同条5では

「同一の月において被保険者の種別に変更があったときは、前項の規定により適用するものとされた第二項の規定にかかわらず、その月は変更後の被保険者の種別の被保険者であった月とみなす。」

→ゆえに3月分は国民年金の被保険者となり「厚生年金保険における被保険者期間に算入されない。」

第19条2でも5でもどちらで理解してもよろしいということでしょうか？

<回答>

条文の意味を正しく理解する必要があります。厚生年金保険法の第19条は、「厚生年金保険の被保険者期間」についての規定です。このことを、ご理解下さい。厚生年金保険の被保険者期間についてのルールを述べています。（以下、略）

[←ホームページに戻る](#)