

資料DL可能

社労士24LIVE

8月16日 **日** 16:30~17:30 終了予定

1

出題予想“24”

2

ラスト1週間の勉強方法

3

試験前日~当日の注意点



担当
金沢博憲

基安

法令
(妊産婦など)

最高裁判例

長時間労働に
係る面接指導

労災

遺族補償年金
などの保険給付

最高裁判例

目的条文

雇用

出生後休業支援
給付金

育児時短就業
給付金

国庫負担

労一

最高裁判例
(労働組合法)

次世代・女性

社労士法

社一

確定拠出年金

児童手当

厚生統計

健保

高額療養費

一部負担金

保険料

厚年

令和4年改正

雇用継続給付
との調整

積立金

国年

令和8年度
年金額

所得代替率

保険料

就業制限業務（24業務）		妊婦	産婦	その他
①	下記以外の業務（ボイラーの取扱いの業務など）	×	△	○
②	重量物を取り扱う業務	×	×	×
③	有害物を発散する場所において行われる業務	×	×	×
④	さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○
⑤	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
⑥	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○

①～③を
押さえよう！

× …女性を就かせてはならない業務

△ …女性が申し出た場合には就かせてはならない業務

○ …女性を就かせても差し支えない業務

まとめ
女性の保護規制

妊産婦			管理監督者
妊娠中の女性		産後 1 年を経過しない女性	
多胎→ 14週	産前 6 週	産後 8 週	
	請求	強制	
産前産後休業			適用
坑内業務	申出の有無にかかわらず制限	申出をした場合に制限	適用
ボイラー取扱い	申出の有無にかかわらず制限	申出をした場合に制限	適用
重量物・有害ガス	申出の有無にかかわらず制限		適用
軽易な業務転換	請求した場合	妊産婦以外も制限	適用
時間外労働	請求した場合に制限		適用除外
休日労働	請求した場合に制限		適用除外
深夜業	請求した場合に制限		適用

賃金総額（業務内容に応じて決定）

残業の多寡にかかわらず
賃金総額は変わらず

通常の労働時間の賃金

賃金総額 - (① + ②)

旧

①基本給

②基本歩合給

③時間外手当

賃金総額 - (① + ②)

新

①

②

③割増賃金

③割増賃金 - ⑤時間外手当

④調整手当

⑤時間外手当

法の定めに基づき
算定した額

④

⑤

④

⑤

熊本総合運輸事件

- 新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法の割増賃金が生じないようにするための賃金体系である。
- 旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、**名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払う**ことを内容とするものである
- 本件割増賃金は、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいる
- 通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法 37 条の割増賃金に当たる部分とを**判別することはできない**
- 労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたものとはいえない

労働基準法の「労働者性」



「使用従属性」に関する判断基準

「指揮監督下の労働」であること

「報酬の労務対償性」があること

- 業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- 業務遂行上の指揮監督の有無
- 拘束性の有無
- 代替性の有無

「労働者性」の判断を補強する要素

事業者性の有無

専属性の程度

その他（給与所得として源泉徴収など）

■ 藤沢労基署長事件（平成19年6月28日）

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工が労働基準法及び労働者災害補償保険法上の労働者に当たらないとされた事例

上告人は、前記工事に従事するに当たり、Aはもとより、Bの**指揮監督の下**に労務を提供していたものと評価することはできず、Bから上告人に支払われた報酬は、**仕事の完成**に対して支払われたものであって、**労務の提供の対価**として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己使用の道具の持込み使用状況、Bに対する**専属性**の程度等に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。

■ 関西医科大学研修医（未払賃金）事件（平成17年6月3日）

臨床研修として病院において研修プログラムに従い臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事する医師は、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、労働基準法の労働者に当たるとされた事例

研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための**労務の遂行**という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の**指揮監督の下**にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである。

これを本件についてみると、前記事実関係によれば、本件病院の耳鼻咽喉科における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、乙は、本件病院の休診日等を除き、上告人が**定めた時間及び場所**において、**指導医の指示に従って**、上告人が本件病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたというのであり、これに加えて、上告人は、乙に対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき**給与等に当たるものとして源泉徴収**まで行っていたというのである。

白石宮林署事件

平成23年出題

労働者が年休を請求し勤務につかなかったところ請求が不承認とされ欠勤扱いにされたため、欠勤分として差引かれた賃金支払を求めた事例。判決では、労働者が、年休の時季指定をしたときは、使用者が**適法な時季変更権の行使をしない限り**、指定によって年休が成立するとした。

此花電報電話局事件

令和5年出題

労働者の指定した年次有給休暇の期間が開始し又は経過したのちに使用者が時季変更権を行使した場合であっても、労働者の休暇の請求がその指定した期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する**時間的余裕がなかった**ようなときには、客観的に右時季変更権を行使する事由があり、かつ、その行使が**遅滞なく**されたものであれば、適法な時季変更権の行使があつたものとしてその効力を認めるのが相当である。

弘前電報電話局事件

平成27年出題

勤務割における勤務予定日につき年次休暇の時季指定がされた場合であっても、使用者が**通常**の**配慮**をすれば勤務割を変更して**代替勤務者**を配置することが可能であるときに、休暇の利用目的を考慮して勤務割変更のための配慮をせずに時季変更権を行使することは許されない。

電電公社関東電気通信局事件

労働者が勤務割による勤務予定日につき年休の時季指定をし、使用者が代替勤務者確保のための配慮をせずに時季変更権を行使した場合でも、使用者が**通常**の**配慮**をしても勤務割を変更することが客観的に可能な状況にないときには、時季変更権の行使が適法である。

時事通信社事件

平成22年・平成29年出題

労働者が具体的時期を特定して長期休暇の請求をした場合においては、使用者との**事前の調整**が必要であり、そのような調整を経ない時季指定に対しては、時季変更権の行使において使用者にある程度の**裁量的判断の余地**を認めざるを得ない。本件では、部内において専門的知識を要する記者の担当職務を支障なく代替し得る記者を長期にわたって確保することが困難であり、また、単独配置は企業経営上のやむを得ない理由によるものであったなど判示の事情があるときは、時季変更権の行使は適法である。

八千代交通事件

平成26年出題

タクシー会社の乗務員が、解雇無効後復職時に行使した年次有給休暇の効力を争った事案で、無効な解雇の場合のように労働者が**使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日**は、年次有給休暇権の成立要件としての全労働日に係る出勤率の算定に当たっては、**出勤日数に算入すべきもの**として全労働日に含まれるとされた。

日本シェーリング事件

稼働率80%以下の者を賃上げ対象から除外する旨の労働協約条項のうち、労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎とする部分は、各権利の行使を抑制し、各法が**労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせる**ものであるから、**公序に反し無効**とされた。

沼津交通事件

タクシー会社の乗務員が月ごとの勤務予定表作成後に年次有給休暇を取得した場合に皆勤手当を支給しない旨の約定につき、労働基準法が年次有給休暇を保障した趣旨を実質的に失わせるものとはいえず、**公序に反する無効なものとはいえない**とされた。

まとめ 面接指導

	すべての労働者	研究開発業務従事者	高プロ制度適用者
	労働安全衛生法に基づく 労働時間の状況の把握義務		
対象 労働者	時間外・休日労働が 月80 時間超	時間外・休日労働が 月100 時間超	週40時間超の 健康管理時間が 月100 時間超
実施の 要件	労働者からの 申出があった場合 に実施 罰則なし	労働者の申出の 有無にかかわらず 実施 罰則あり	労働者の申出の 有無にかかわらず 実施 罰則あり
実施後の措置	● 就業場所の変更 ● 作業の転換 ● 労働時間の短縮 ● 深夜業の回数の減少等	● 就業場所の変更 ● 職務内容の変更 ● 有給休暇の付与 ● 労働時間の短縮 ● 深夜業の回数の減少等	● 職務内容の変更 ● 有給休暇の付与 ● 健康管理時間が短縮されるための配慮等

■ 遺族（補償）等年金の年金額

受給権者 + 受給権者と生計を同じくしている受給資格者（若年停止者除く）の人数

遺族の数

年金額

1 人

給付基礎日額の**153**日分

55歳以上又は厚生労働省令で定める**障害の状態**にある妻→**175**日分

2 人

給付基礎日額の201日分

3 人

給付基礎日額の223日分

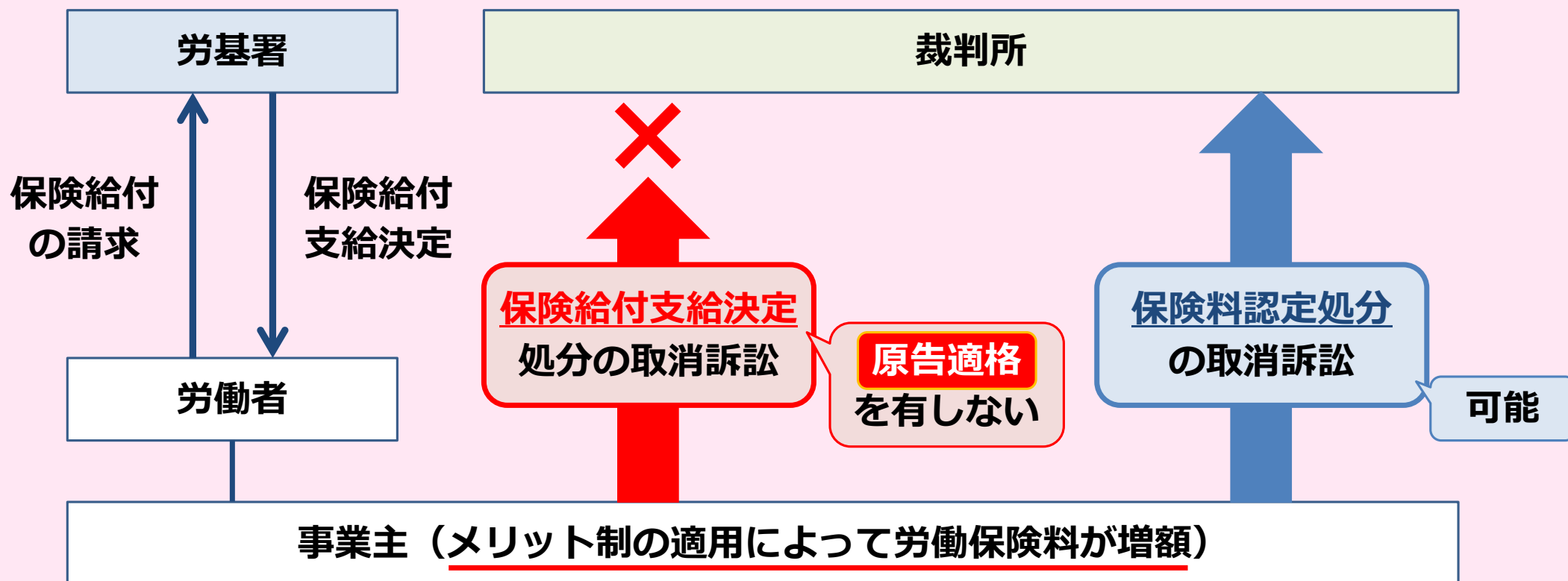
4 人以上

給付基礎日額の**245**日分

受給権者が2人以上いる場合→その**人数で除して**得た額

■ あんしん財団事件（令和6年7月4日）

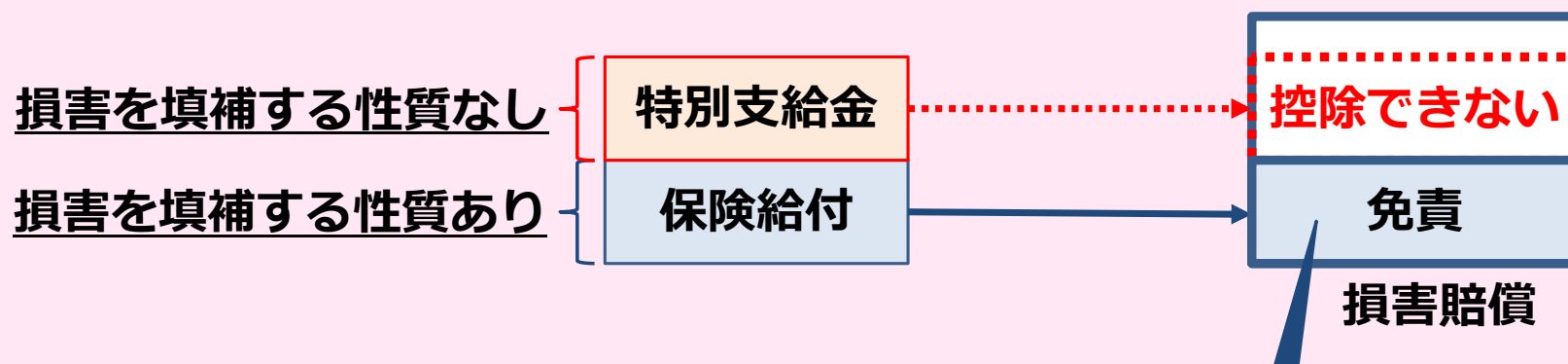
メリット制の適用を受ける事業主は、メリット収支率の算出の基礎とされた**労災保険給付の支給決定処分**について、メリット制が適用されることにより労働保険料が増額されることを理由として、**取消訴訟を提起することはできない**とされた事例。



■ コック食品事件（平成8年2月23日）

労働者が作業中に負傷したことが原因で障害が残り、障害認定を受けた。労働者は、会社に安全配慮義務違反があるとして、損害賠償を求めた。

会社は、安全配慮義務違反を争うとともに、労働者は労災保険から保険給付及び特別支給金の支給を受けており、特別支給金を損害額から控除すべきであると主張した。



労働基準法84条2項（災害補償の限度で賠償責任が免責される）を類推適用

■ 目的

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二以上の事業に使用される労働者（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。

1 社会復帰促進事業

療養に関する施設及びリハビリテーションに関する施設の設置及び運営その他業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害を被った労働者（被災労働者）の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業

概要 抜粋

- 労災病院の運営

2 被災労働者・遺族の援護の事業

被災労働者の療養生活の援護、被災労働者の受ける介護の援護、その遺族の就学の援護、被災労働者及びその遺族が必要とする資金の貸付けによる援護その他被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業

概要 抜粋

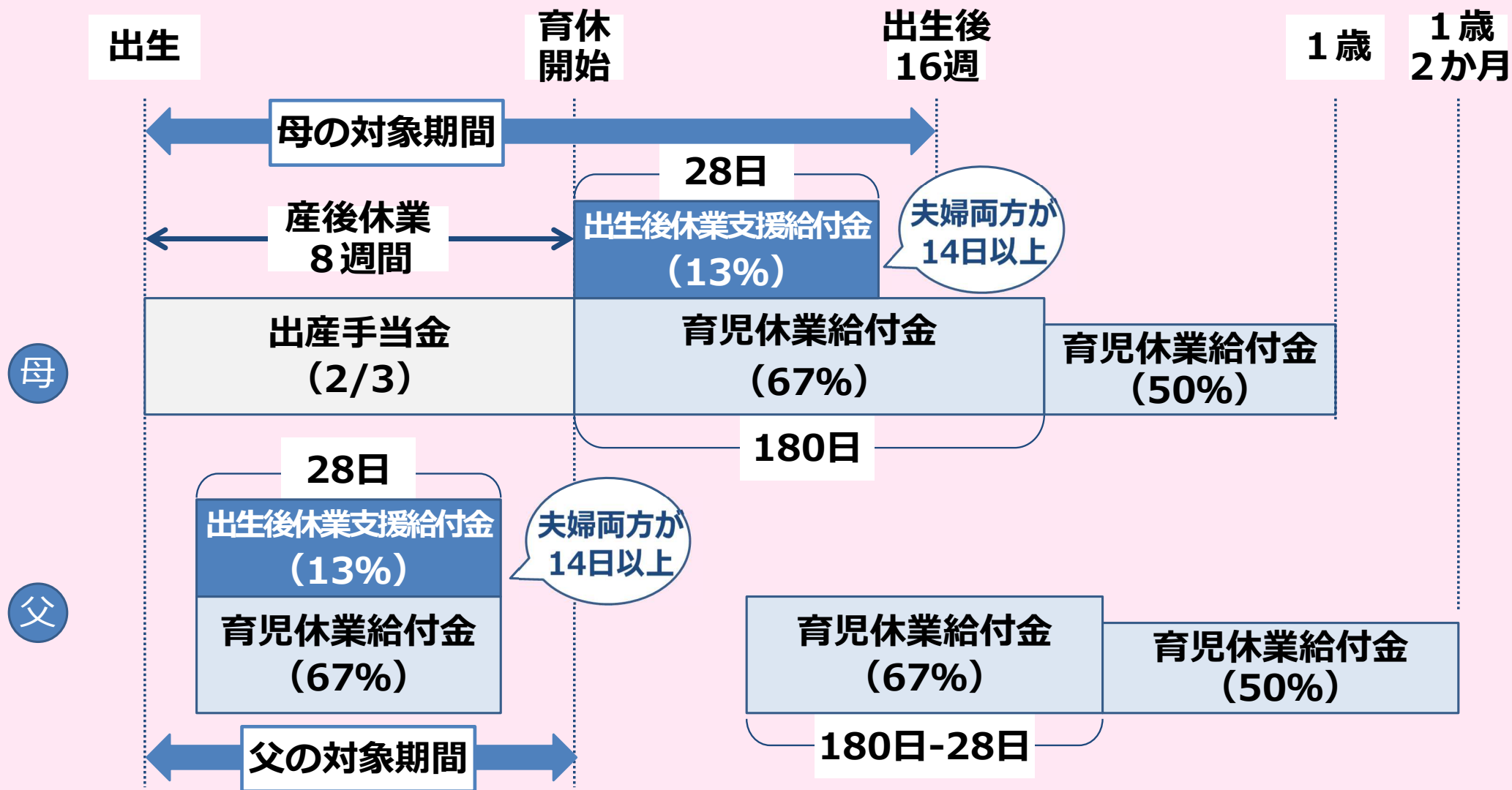
- 労災就学援護費
- 長期家族介護者援護金
- 特別支給金の制度

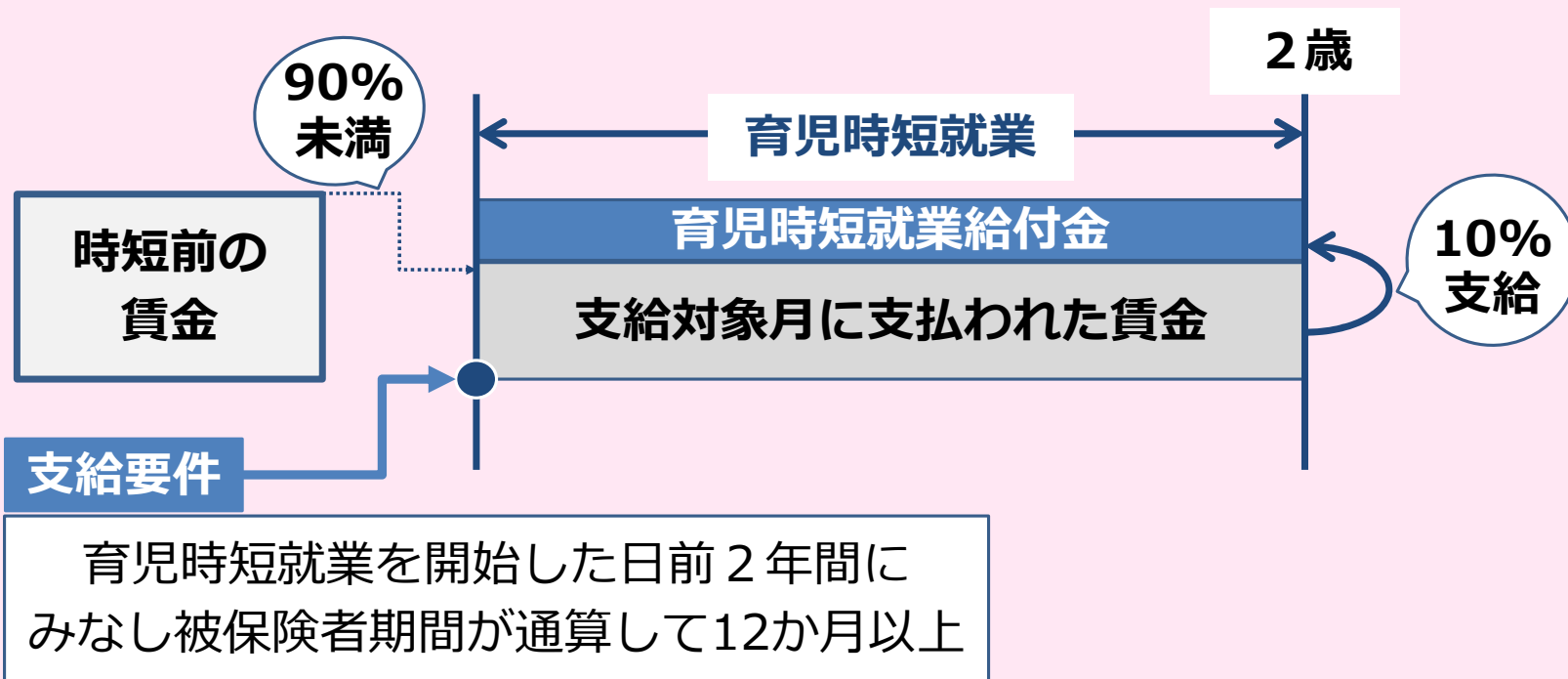
3 保険給付に係る事業の健全な運営に資する事業

業務災害の防止に関する活動に対する援助、健康診断に関する施設の設置及び運営その他労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な実施の確保並びに賃金の支払の確保を図るために必要な事業

概要 抜粋

- 健康診断センター
- 未払賃金立替払事業





失業

求職者給付

延長給付	基本手当	一般被保険者が離職し、離職の日以前 2年間 に、被保険者期間が通算して 12か月 以上（倒産・解雇により離職した者等については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して 6か月 以上）あるときに、受給資格者として支給	基本手当日額（賃金日額に給付率（ 50%～80% ※）を乗じた額）を、所定給付日数（被保険者期間、離職理由等に応じて 90～360日 ）の範囲で支給 ※60歳～64歳の被保険者の場合の給付率は 45%～80%
	個別延長給付	特定受給資格者、特定理由離職者（雇い止めによる）又は就職困難者のうち、難病患者又は災害により離職したものであるとき	所定給付日数を超過して基本手当を 60日間 （最大 120日 ※）延長して支給 ※特定受給資格者、特定理由離職者（雇い止めによる）が激甚災害
	地域延長給付	特定受給資格者又は特定理由離職者（雇い止めによる）について、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めたとき（離職日が令和9年3月31日以前）	所定給付日数を超過して基本手当を 60日間 延長して支給
	広域延長給付	厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定するとき	所定給付日数を超過して基本手当を 90日間 延長して支給
	全国延長給付	失業の状況が全国的に著しく悪化し、連続する 4か月間 について基本受給率がそれぞれ 4% を超えることかつ初回受給率が低下する傾向にない状況にあり、かつこれらの状態が継続すると認められた場合	所定給付日数を超過して基本手当を 90日間 延長して支給
	訓練延長給付	受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講するとき	・訓練待期→ 90日 ・訓練受講中→期間中（最長 2年 ） ・訓練終了後→ 30日
	技能習得手当	受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合に、その公共職業訓練等を受ける期間について支給する	・受講手当→ 40日分 を限度として、日額 500円 ・通所手当（交通費）→月額 42,500円 を限度
	寄宿手当	受給資格者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族と別居して寄宿する場合に、その寄宿する期間について支給する	月額 10,700円 ※受講開始前／受講終了後の期間は不支給
	傷病手当	受給資格者が、離職後公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした後において 15日以上 引き続いて傷病のため職業に就くことができない状態となったとき	基本手当日額に相当する額について、基本手当の所定給付日数の範囲内で支給
	高年齢求職者給付金	高年齢被保険者が離職し、離職の日以前 1年間 のうちに被保険者期間が 6か月 以上あるときに、高年齢受給資格者として支給	基本手当日額×算定基礎期間1年未満→ 30日 分、1年以上→ 50日 分 受給期限→離職日翌日から 1年
	特例一時金	短期雇用特例被保険者が離職し、離職の日以前 1年間 に被保険者期間 6か月 以上あるときに、特例受給資格者として支給	基本手当日額× 30日 分（当分の間、暫定措置により 40日 分） 受給期限→離職日翌日から 6か月
	日雇労働求職者給付金	日雇労働被保険者が失業したときに、日雇受給資格者として支給 ・普通給付→前2か月に通算 26日 分以上の納付 ・特例給付→6か月間に各月 11日 分以上かつ、通算 78日 分以上の納付	日額（1級7,500円、2級6,200円、3級4,100円）×支給日数 ・普通給付→月において13～17日分 ・特例給付→ 4か月 において通算 60日 分（4週間に1回、最大24日分）

等給付

就職促進給付

就業促進手当	再就職手当	受給資格者が、所定給付日数の 3分の1以上 を残して、安定した職業（ 1年を超えて 雇用が確実又は事業開始）に就いた等の一定の要件を満たしたとき	支給残日数が ・所定給付日数の 2/3以上 →基本手当日額×支給残日数× 70% ・所定給付日数の 1/3以上2/3未満 →基本手当日額×支給残日数× 60%
	就業促進定着手当	再就職手当の支給を受けた者が、再就職手当の支給に係る再就職先に 6か月以上 雇用され、再就職先での6か月の賃金が、離職前の賃金よりも低いとき	基本手当の支給残日数の 20% を上限として、低下した賃金（離職前の賃金日額から再就職後の賃金日額に相当する額を差し引いた額）の 6か月分 相当額
	常用就職支度手当	就職困難な受給資格者等が、公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者の紹介により安定した職業（ 1年以上 の雇用が確実）に就いたとき。支給残日数が所定給付日数の 3分の1未満 であること	基本手当日額× 90日 × 40% （支給残日数が90日未満の場合は、支給残日数若しくは 45日 のいずれか多い日数× 40% ）
	移転費	受給資格者等が、公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、住所又は居所を変更する場合	受給資格者等及び生計維持されている同居の親族の移転に通常要する費用を考慮して定める額
	求職活動支援費	受給資格者等が ・広域求職活動費→公共職業安定所の紹介による広範囲の求職活動 ・短期訓練受講費→職安の職業指導による教育訓練（ 1か月未満 ）を修了 ・求職活動関係役務利用費→面接又は教育訓練のため保育等サを利用	・広域求職活動費→順路によって計算 ・短期訓練受講費→受講費用× 20% （上限 10万円 ） ・求職活動関係役務利用費→保育等サ利用費用（1日 8,000円 限度）× 80%

教育訓練給付

教育訓練給付金	一般教育訓練 特定一般教育訓練	教育訓練開始日に一般被保険者又は高年齢被保険者であり、支給要件期間が 3年 （初回 1年 ）以上あるものが、教育訓練を修了したこと	・一般（修了）→受講費用× 20% （上限 10万円 ） ・特定一般（修了）→受講費用× 40% （上限 20万円 ） ・特定一般（＋資格取得&雇用）→受講費用× 50% （上限 25万円 ） ※支給額が 4,000円 を超えないときは支給されない
	専門実践教育訓練 （長期以外）	教育訓練開始日に一般被保険者又は高年齢被保険者であり、支給要件期間が 3年 （初回 2年 ）以上あるものが、教育訓練（を修了したこと	・修了→受講費用× 50% （上限 120万円 （1年で 40万円 ）） ・＋資格取得&雇用→費用× 70% （上限 168万円 （1年で 56万円 ）） ・＋5%以上賃金上昇→費用× 80% （上限 192万円 （1年で 64万円 ）） ※支給額が 4,000円 を超えないときは支給されない
	教育訓練支援給付金	一般被保険者であった者が令和9年3月31日以前に専門実践教育訓練を開始（開始日に 45歳未満 ）し、その訓練期間中、失業状態にあるとき	基本手当日額相当額× 60%
	教育訓練休暇給付金	一般被保険者が教育訓練休暇を取得し、休暇開始日前 2年間 におけるみなし被保険者期間が通算して 12か月以上 あり、かつ、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定した算定基礎期間に相当する期間が 5年以上 あること	・支給額→基本手当日額相当額 ・支給日数→算定基礎期間10年未満で 90日 ／20年未満で 120日 ／20年以上で 150日

雇用継続給付	高年齢雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金	一般被保険者又は高年齢被保険者の算定基礎期間相当期間が 5年以上 であり、支給対象月の賃金が60歳時点に比べて 75%未満 に低下したとき	支給対象月の賃金× 10% （支給対象月の賃金が60歳時点に比べて 64%未満 である場合） ※支給額＋賃金が支給限度額を超える→支給限度額－賃金の額 ※支給額が賃金日額の下限額×80%を超えない→支給しない
		高年齢再就職給付金	一般被保険者又は高年齢被保険者の算定基礎期間が 5年以上 かつ基本手当の支給を受けたことがあり、支給残日数が 100日以上 、支給対象月の賃金が60歳時点に比べて賃金が 75%未満 に低下したとき	
		介護休業給付金	一般被保険者又は高年齢被保険者が対象家族を介護するための休業をし、休業開始前 2年間 にみなし被保険者期間が 12か月以上 あること	休業開始時賃金日額×支給日数× 67% （本則上は100分の40） ※支給額＋賃金が休業前賃金の80%以上→休業前賃金の80%－賃金の額 ※賃金が休業前賃金の80%以上→支給しない
	(育児休業給付) 育児休業給付金		一般被保険者又は高年齢被保険者が1歳（最長2歳）に満たない子を養育するための育児休業をし、休業開始前 2年間 にみなし被保険者期間が 12か月以上 あること	休業開始時賃金日額×支給日数× 67% （休業日数通算 180日 到達後→ 50% ） ※支給額＋賃金が休業前賃金の80%以上→休業前賃金の80%－賃金の額 ※賃金が休業前賃金の80%以上→支給しない
	(育児休業給付) 出生時育児休業給付金		一般被保険者又は高年齢被保険者が出生時育児休業（子の出生の日から起算して 8週間 を経過する日の翌日までの期間内に 4週間以内 の休業）をし、休業開始前 2年間 にみなし被保険者期間が 12か月以上 あること	休業開始時賃金日額×支給日数× 67% ※支給額＋賃金が休業前賃金の80%以上→休業前賃金の80%－賃金の額 ※賃金が休業前賃金の80%以上→支給しない
育児休業等給付	(出生後休業支援給付) 出生後休業支援給付金		一般被保険者又は高年齢被保険者が、子の出生直後の対象期間（男性は子の出生後 8週間以内 、女性は産後休業後 8週間以内 ）に、被保険者とその配偶者の両方が 14日以上 の 出生後休業 を取得し、休業開始前 2年間 にみなし被保険者期間が 12か月以上 あること	休業開始時賃金日額×支給日数（最大 28日分 ）× 13% ※上記「育児休業給付（ 67% ）」とあわせて 80% 相当
	(育児時短就業給付) 育児時短就業給付金		一般被保険者又は高年齢被保険者が 育児時短就業 （ 2歳 に満たない子を養育するための時短就業）をし、時短就業開始前 2年間 にみなし被保険者期間が 12か月以上 あること（育児休業終了後引き続き時短就業を取得する場合は不要）	支給対象月の賃金× 10% （支給対象月の賃金が時短就業前に比べ 90%未満 ） ※支給額＋賃金が支給限度額を超える→支給限度額－賃金の額 ※支給対象月の賃金の額が支給限度額以上である→支給しない ※支給額が賃金日額の下限額×80%を超えない→支給しない

	雇用情勢及び雇用 保険の財政状況が 悪化している場合	左記以外の場合
①求職者給付（②③以外）	4分の1	40分の1
②日雇労働求職者給付金 ③広域延長給付	3分の1	30分の1
④教育訓練休暇給付金	4分の1	40分の1

	本則上の割合	法附則による暫定措置
介護休業給付	8分の1	本則上の割合× 10% （令和8年度まで）
育児休業給付	8分の1	—
職業訓練受講給付金	2分の1	本則上の割合× 55% （当分の間）

ユニオンショップ協定

三井倉庫港運事件

ユニオン・ショップ協定と労働者の組合
選択の自由の関係

日本食塩製造事件

ユニオン・ショップ協定に基づく解雇の有効性

東芝労働組合
小向支部・東芝事件

労働者の組合脱退の自由

組合費

国労広島地本事件

組合費が月額で定められている組合を中途脱退
した場合の組合費の取り扱い

エッソ石油事件

チェック・オフ協定が有効となる場合

組合活動

大成観光事件

就業時間中の組合活動（リボン闘争）の
正当性

国鉄札幌運転区事件

職員用ロッカーへの要求ビラ貼付が、正
当な組合活動にあたるか

争議行為

三菱重工長崎造船所事件

ストライキ期間中の家族手当の削減は違
法か

丸島水門事件

ロックアウト期間中の賃金支払義務

**労働協約
(規範的効力)**

都南自動車教習所事件

規範的効力の発生要件

朝日火災海上保険
(石堂) 事件

組合員の労働条件を不利益変更する労働
協約の規範的効力

朝日火災海上保険
(高田) 事件

非組合員に対する労働協約の規範的効力

不当労働行為

オリエンタルモーター
事件

施設管理権に基づく食堂利用拒否が不当労
働行為にあたるか

日産自動車事件

少数組合の組合員に残業を命じないこと
が不当労働行為に該当するか

山形大学不当労働行為
救済命令取消請求事件

合意の成立見込みがない場合の誠実交渉
命令の適法性

三井倉庫港運事件

ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、【組合選択の自由】などの観点から、民法90条により無効である

東芝労働組合小向支部・東芝事件

従業員と使用者との間において従業員が特定の労働組合に所属し続けることを義務付ける内容の合意がされた場合において、同合意のうち、従業員に上記労働組合から脱退する権利をおよそ行使しないことを義務付けて脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、【脱退の自由】という権利を奪うものであるから、【公序良俗】に反し無効である。

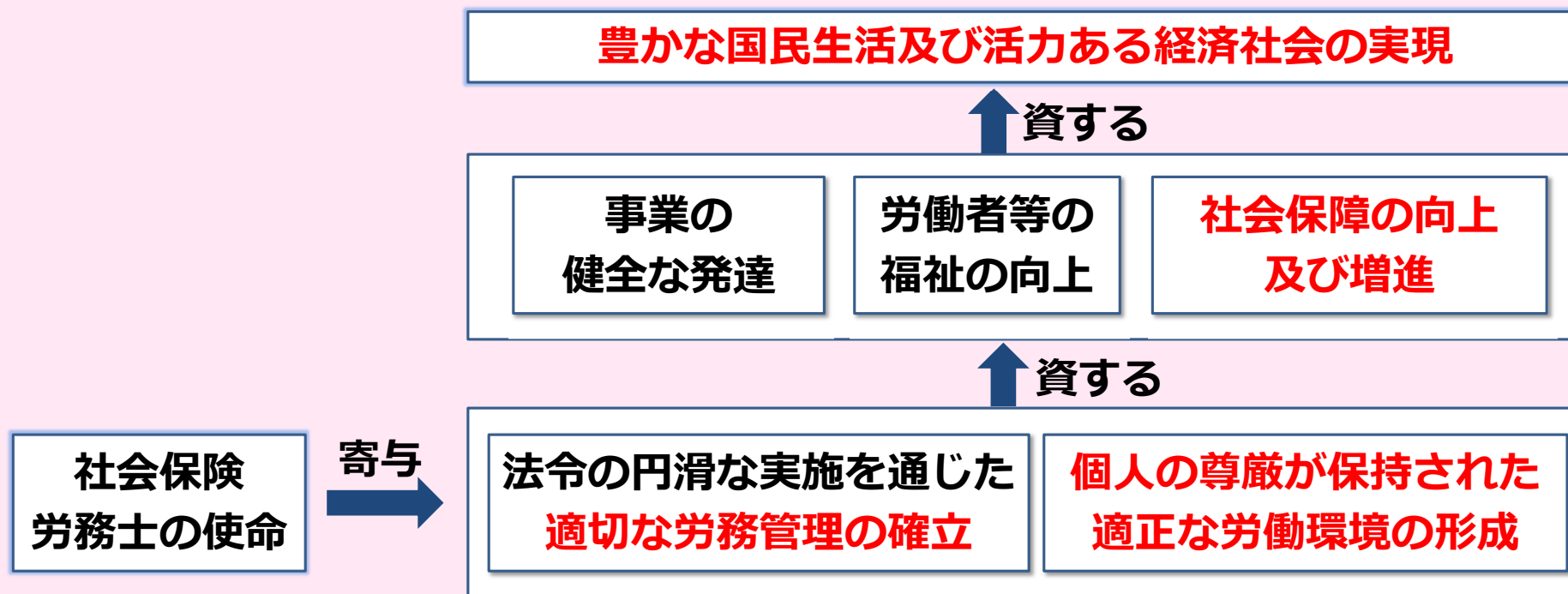
まとめ 規模要件

労総法	青少年	障害者雇用促進法		女性活躍推進法		次世代	育児介護
中途採用 比率の公表	1-2I-ル 認定	もにす 認定	納付金 調整金	女性活躍 情報公表	行動計画 策定・届出	行動計画 策定・届出	育休取得 状況公表

300人超	義務			対象	①賃金差異 ②管理職比 ③機会提供 ④雇用環境 (計4項目)	義務	義務	義務
		対象	対象		上記①、②、 ③④で1項目 (計3項目)	義務 行動計画を届け出て 認定申請をした企業 えるぼし プラチナ～	義務 くるみん プラチナ～ トライ～	
100人超					努力義務	プラス 健康支援 努力義務	プラス 不妊治療 努力義務	

■ 社会保険労務士の使命

社会保険労務士は、**労働及び社会保険**に関する**法令の円滑な実施**を通じて**適切な労務管理の確立**及び**個人の尊厳**が保持された**適正な労働環境の形成**に寄与することにより、**事業の健全な発達**と**労働者等の福祉の向上**並びに**社会保障の向上及び増進**に資し、もって**豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現**に資することを使命とする。



イメージ

個別労働紛争

都道府県労働局

社労士会紛争
解決センター

裁判所

個別労働紛争
解決制度
(あっせん/調停)

非訟事件手続
(労働審判等)

訴訟事件手続
(民事訴訟等)

特定
社労士

社労士

代理業務が可能

代理業務が可能
※120万円超→弁護士と共同受任

補佐人として、
弁護士である代理人とともに
出頭し、陳述（尋問×）が可能

企業型年金（月額）

原則

5.5万円

他制度加入者である者

5.5万円－他制度掛金相当額

個人型年金（月額）

第1号加入者
第4号加入者

6.8万円

第2号加入者

原則

2.3万円

- ・他制度加入者である者
- ・第2号・3号厚生年金被保険者
- ・企業型年金加入者である者

2万円が上限

第3号加入者

2.3万円

図解 通算加入者等期間と受給開始年齢の関係（確定拠出年金）

通算加入者等期間（60歳前）

選択可能な受給開始年齢

60歳

75歳

60歳～75歳

61歳～75歳

62歳～75歳

63歳～75歳

64歳～75歳

65歳～75歳

10年以上

8年以上

6年以上

4年以上

2年以上

1か月以上

75歳まで請求しないと強制裁定

通算加入者等期間
を有しない

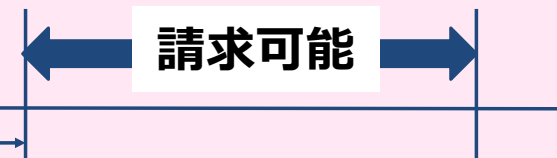
60歳

新規加入

5年経過

請求可能

75歳



② 人口動態統計（確定数）（令和6年）

とは？

人口動態調査は、我が国の人口動態事象を把握し、人口及び厚生労働行政施策の基礎資料を得ることを目的とする。

概要

- **出生数**は、686,173人で**過去最少**（9年連続減少）
- **合計特殊出生率**は、**1.15**で**過去最低**（9年連続低下）
- **死亡数**は、1,605,378人で**過去最多**（4年連続増加）
- **自然増減数**は、△919,205人で**過去最大の減少**（18年連続減少）



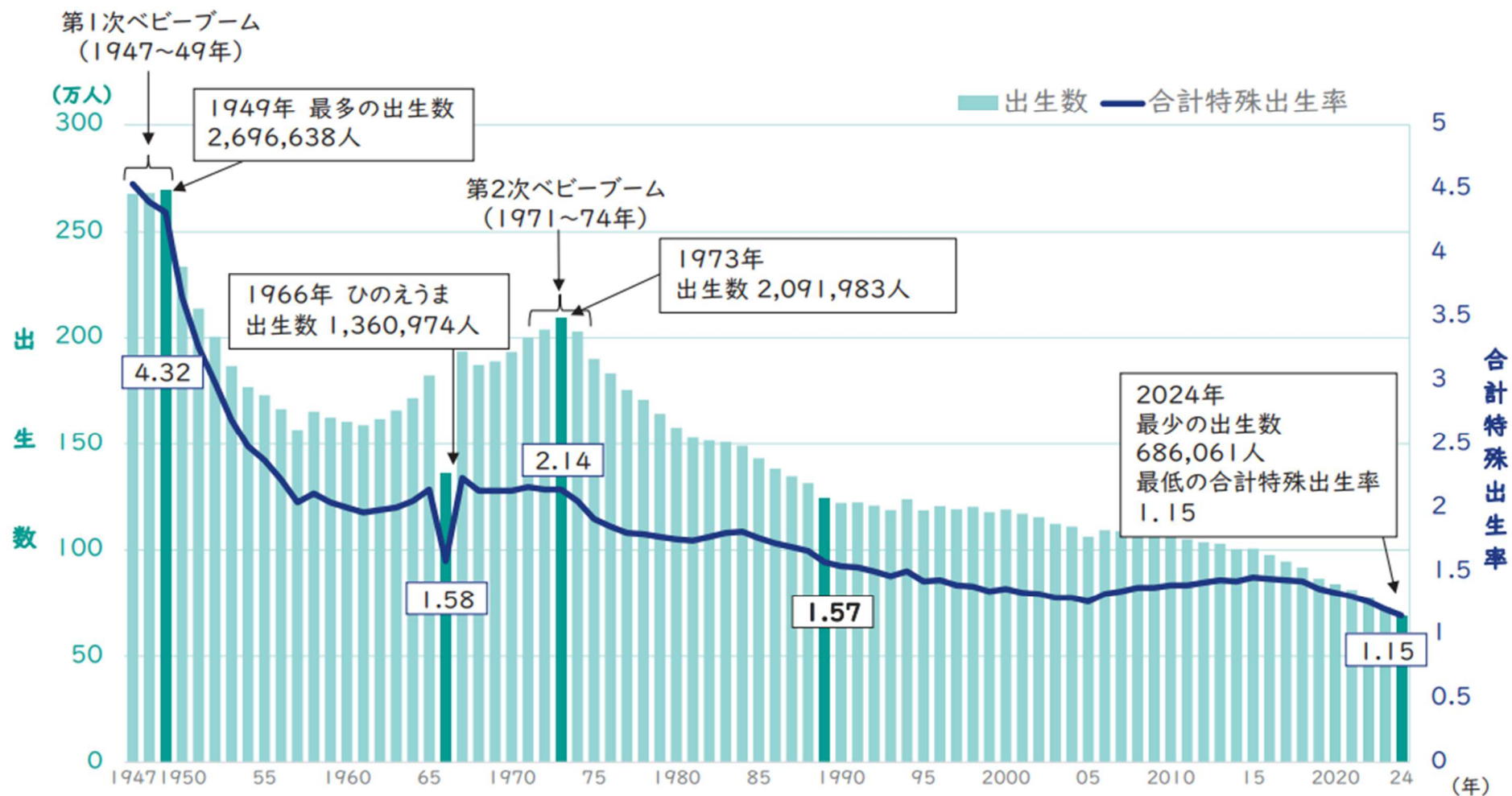
● **合計特殊出生率**→ある期間（1年間）の15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

- ・ 都道府県別→**沖縄県が最も高く、東京都が最も低い。**

■ 厚生労働白書（令和7年版）

出生数は、第2次ベビーブーム（1971（昭和46）～74（昭和49）年）以降、減少傾向が続いている。2024（令和6）年においては、68万6,061人であり、前年の72万7,288人より4万1,227人減少している。

合計特殊出生率は、1989（平成元）年に1966（昭和41）年の「ひのえうま」を下回る1.57となり、「**1.57ショック**」と言われ、その後、低下傾向が続いていた。2005（平成17）年の1.26以降は緩やかな上昇傾向にあったが、近年は再び低下傾向にあり、2024（令和6）年においては1.15であり、前年の1.20より0.05ポイント低下した



資料：厚生労働省「人口動態統計」

(注) 2024年の数値は概数

概要

児童手当の額は、**3歳未満**の児童1人につき月額**1万5千円**（**第3子以降**は**3万円**）、**3歳以上18歳年度末まで**の児童1人につき月額**1万円**（**第3子以降**は**3万円**）となる。なお、「**第3子以降**」とは、児童及び児童の兄弟等（**22歳年度末まで**）のうち、年齢が上の子から数えて3人目以降の子のことをいう。

0歳	3歳	18歳年度末	22歳年度末
3歳未満支給対象児童		3歳以上支給対象児童	第3子以降算定額 算定対象者
<u>3歳未満児童算定額</u> 月額1.5万円		<u>3歳以上児童算定額</u> 月額1万円	「第3子以降」の カウント対象になる
<u>第3子以降算定額</u> 月額3万円			

事例



3歳未満



小学生

$$1.5\text{万円} + 1\text{万円} = 2.5\text{万円}$$



小学生



小学生

$$1\text{万円} + 1\text{万円} = 2\text{万円}$$



小学生



小学生



高校生

$$3\text{万円} + 1\text{万円} + 1\text{万円} = 5\text{万円}$$



3歳未満



小学生



高校生



大学生

$$3\text{万円} + 3\text{万円} + 1\text{万円} \quad (\text{なし}) = 7\text{万円}$$

■ 介護保険法

介護保険法は、**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。

■ 児童手当法

児童手当法は、**子ども・子育て支援法**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全やかな成長**に資することを目的とする。

まとめ

70歳未満（月間）		外来	70歳以上（月間）
標準報酬月額	高額療養費算定基準額	算定基準額	高額療養費算定基準額
83万円以上	252,600円 + 1 % 多 140,100円	適用なし	252,600円 + 1 % 多 140,100円
53万円以上	167,400円 + 1 % 多 93,000円		167,400円 + 1 % 多 93,000円
28万円以上	80,100円 + 1 % 多 44,400円		80,100円 + 1 % 多 44,400円
28万円未満	57,600円 多 44,400円	18,000円	57,600円 多 44,400円
市町村民税 の非課税者	35,400円 多 24,600円	8,000円	24,600円
			15,000円

【年間（8月～7月）上限額】 144,000円

一部負担金

当該給付につき算定した
療養の給付に要する費用の額



一部負担金の割合



原則

現役並所得者

70歳に達する日の属する
月以前にある者

100分の30

70歳に達する日の属する
月の翌月以後にある者

100分の20

100分の30

標準報酬月額 **かつ**

年間収入

28万円以上

70歳に達する日の属する月の
翌月以後にある被扶養者がいる

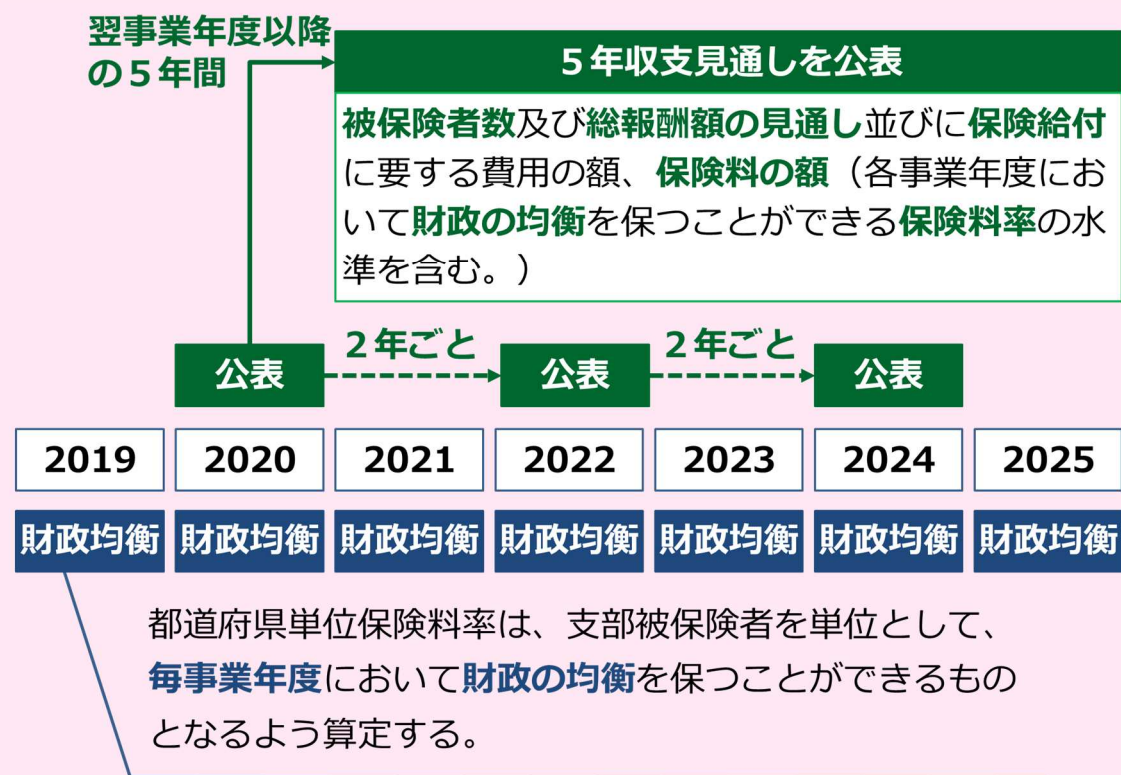
520万円以上

左記の被扶養者
がいない

383万円以上

■ 収支の見通しの作成と公表

協会は、**2年ごと**に、翌事業年度以降の**5年間**についての協会が管掌する健康保険の被保険者数及び総報酬額の見通し、並びに保険給付に要する費用の額、保険料の額（各事業年度において財政の均衡を保つことができる保険料率の水準を含む）その他の健康保険事業の**収支の見通し**を**作成**し、**公表**するものとする。



■ 育児休業等期間中の保険料の免除

免除 事由	① 被保険者（産前産後休業期間中の保険料の免除の規定の適用を受けている被保険者を除く）が、育児・介護休業法に規定する育児休業又は育児休業に関する制度に準ずる措置による休業等（3歳未満の子を養育するための育児休業等）をしていること ② 被保険者を使用する事業主が、保険者等に申し出ること ③ その育児休業等の期間が1か月以下である者については、標準報酬月額に係る保険料に限るものであること
免除 期間	① その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが異なる場合 育児休業等を 開始した日の属する月 ～ 育児休業等が終了する日 の翌日が属する月の前月 ② その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上である場合 当該月

- **繰下げ受給の上限年齢引上げ**

老齢年金の繰下げの年齢について、上限が70歳から**75歳**に引き上げ。

- **繰上げ受給の減額率の見直し**

繰上げ受給をした場合の減額率が、1月あたり0.5%から**0.4%**に変更。

- **在職老齢年金制度の見直し**

60歳以上65歳未満の方の在職老齢年金について、65歳以上の在職老齢年金と同じ基準（現在**65万円**）に緩和

- **在職定時改定の導入**

在職中の**65歳以上70歳未満**の老齢厚生年金受給者について、年金額が毎年1回定時に改定。基準日である**毎年9月1日**に厚生年金保険の被保険者である場合は、**翌月10月分**の年金から改定。

- **特例的な繰下げみなし増額制度の導入**

70歳到達後に繰下げ申出をせずにさかのぼって本来の年金を受け取ることを選択した場合でも、**請求の5年前の日**に繰下げ申出したものとみなす制度。

75歲

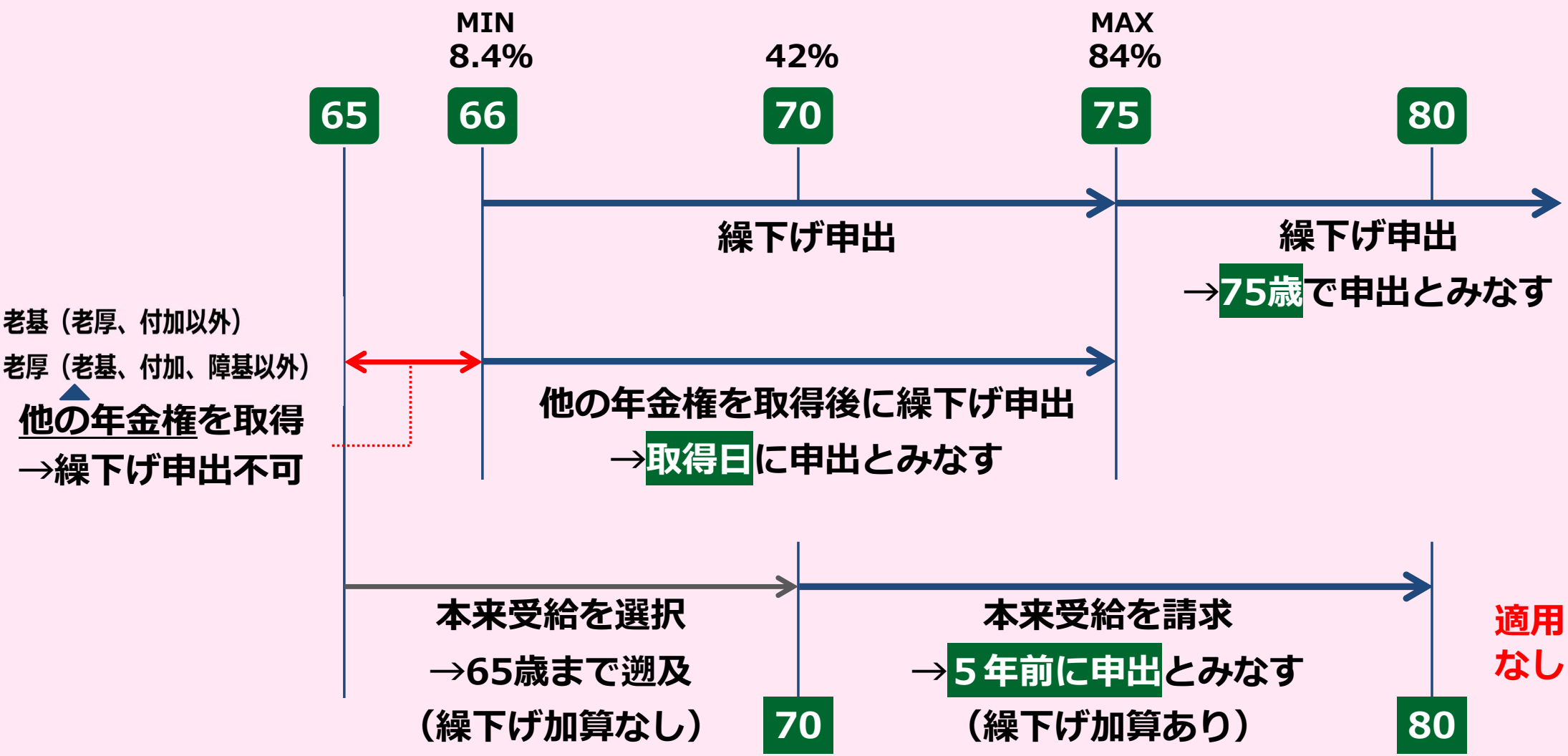
就勞

老齡厚生年金

支給繰り下げ

在職老齢年金の適用基準 65万円

雇用保険の給付との調整



まとめ

【高年齢雇用継続基本給付金】

$\frac{\text{支給対象月の賃金}}{\text{みなし賃金日額} \times 30}$ が64%未満

支給対象月の賃金 × **10%** が支給

$\frac{\text{支給対象月の賃金}}{\text{みなし賃金日額} \times 30}$ が75%以上

支給されない

支給対象月の賃金が支給限度額以上

支給されない

【老齢厚生年金】

$\frac{\text{標準報酬月額}}{\text{みなし賃金日額} \times 30}$ が64%未満

標準報酬月額 × **4%** が**停止**

$\frac{\text{標準報酬月額}}{\text{みなし賃金日額} \times 30}$ が75%以上

調整は行われない

標準報酬月額が支給限度額以上

調整は行われない

（運用の目的）

第七十九条の二 積立金（年金特別会計の厚生年金勘定の積立金（特別会計積立金）及び実施機関積立金）の運用は、積立金が厚生年金保険の**被保険者から徴収された保険料**の一部であり、かつ、**将来の保険給付の貴重な財源**となるものであることに特に留意し、**専ら厚生年金保険の被保険者の利益**のために、**長期的な観点**から、**安全かつ効率的**に行うことにより、将来にわたって、**厚生年金保険事業の運営の安定**に資することを目的として行うものとする。

（積立金の運用）

第七十九条の三 特別会計積立金の運用は、厚生労働大臣が、前条の目的に沿った運用に基づく**納付金の納付**を目的として、**年金積立金管理運用独立行政法人**に対し、特別会計積立金を**寄託**することにより行うものとする。（かーき）

2 厚生労働大臣は、前項の規定にかかわらず、同項の規定に基づく寄託をするまでの間、**財政融資資金**に特別会計積立金を預託することができる。（ゆーよ）

概要

年金額は、物価変動率や名目手取り賃金変動率に応じて、毎年度改定を行う仕組みとなっている。**物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る**場合は、支え手である現役世代の方々の負担能力に応じた給付とする観点から、**名目手取り賃金変動率**を用いて改定することが法律で定められている。

このため、令和8年度の年金額は、**名目手取り賃金変動率（2.1%）**を用いて改定する。また、令和8年度の**マクロ経済スライドによる調整（国民年金（基礎年金）が▲0.2%、厚生年金（報酬比例部分）が▲0.1%）**が行われることから、令和8年度の年金額は、**国民年金（基礎年金）が1.9%、厚生年金（報酬比例部分）が2.0%**を用いて改定する（▲はマイナスを意味する）。

令和7年の年金制度改正により、次期財政検証翌年度（令和12年度を予定）まで厚生年金（報酬比例部分）のマクロ経済スライド調整を継続することとし、この措置により、厚生年金受給者に不利にならないよう、この間の厚生年金の調整率を1/3に緩やかにする。

物価変動率（3.2%）が名目手取り賃金変動率（2.1%）を上回っているため、名目手取り賃金変動率（2.1%）を用いて改定する。

マクロ経済スライド調整後

基礎年金

報酬比例部分

▲0.2%

▲0.1%

経過の軽減調整率

1.9%

2.0%

前年度年金額

前年度年金額

新規裁定/既裁定

新規裁定/既裁定

3.2%

2.1%

物価

賃金

■ 給付水準の下限

国民年金法による年金たる給付及び厚生年金保険法による年金たる保険給付については、①の額と②の額とを合算して得た額の③に掲げる額に対する比率が**100分の50**を上回ることとなるような給付水準を将来にわたり確保するものとする。

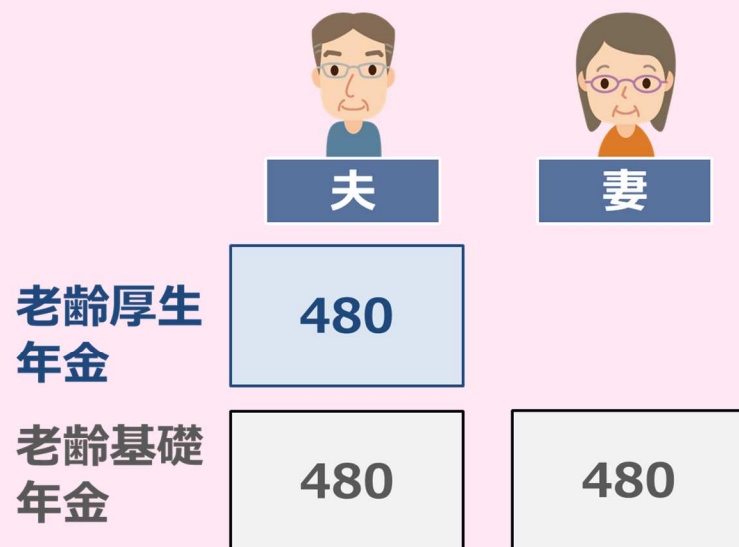
- ① 当該年度における**老齢基礎年金の額**（当該年度において**65歳**に達し、かつ、保険料納付済期間の月数が**480**である受給権者について計算される額とする）を当該年度の前年度までの標準報酬平均額の推移を勘案して調整した額を12で除して得た額に**2を乗じて得た額**に相当する額
- ② 当該年度における**老齢厚生年金の額**（当該年度の前年度における男子である被保険者（**男子被保険者**）の**平均的な標準報酬額**（標準報酬月額と標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算して得た額をいう）に相当する額に当該年度の前年度に属する月の標準報酬月額又は標準賞与額に係る再評価率（当該年度に**65歳**に達する受給権者に適用されるものとする。）を乗じて得た額を平均標準報酬額とし、被保険者期間の月数を**480**として計算した額とする）を12で除して得た額に相当する額

③ 当該年度の前年度における**男子被保険者の平均的な標準報酬額**に相当する額から当該額に係る**公租公課の額**を**控除**して得た額に相当する額



- 政府は、国民年金事業に関する財政の現況及び見通し又は厚生年金保険事業に関する財政の現況及び見通しの作成に当たり、次の財政の現況及び見通しが作成されるまでの間に上記に規定する比率が**100分の50を下回る**ことが見込まれる場合には、上記の規定の趣旨にのっとり、調整期間の終了について検討を行い、その結果に基づいて**調整期間の終了その他の措置**を講ずるものとする。
- 政府は、上記の措置を講ずる場合には、**給付及び費用負担の在り方**について検討を行い、所要の措置を講ずるものとする。

イメージ



所得代替率

50 超



男子

の平均的な標準報酬額



公租公課

100

産前産後期間中の免除

第1号被保険者は、出産の予定日（届出を行う前に出産した場合にあっては、出産の日。「出産予定日」という）の属する月（**出産予定月**）の**前月**（**多胎妊娠**の場合においては、**3か月前**）から**出産予定月**の**翌々月**までの期間に係る保険料は、納付することを要しない。



- **出産**→妊娠85日（4か月）以上の出産（死産、流産、早産等を含む）
- **産前産後期間中の免除期間**→**保険料納付済期間**に算入される
- **付加保険料**→納付が可能
- **任意加入被保険者であった期間**→適用されない
- **産前産後期間中の免除の要件を満たしている場合**→**法定免除又は申請免除よりも優先**される

届出

第1号被保険者は、産前産後免除の規定により保険料を納付することを要しないこととされる場合には、所定の事項を記載した届書を**市町村長**に提出しなければならない。この届出は、出産の予定日の**6か月前**から行うことができる。

事例 産前産後期間中の免除（単胎妊娠）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
			前月	出産 予定月		翌々月	
本体保険料	納付義務	納付義務	免除	免除	免除	免除	納付義務
付加保険料	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能
評価	保険料納付済期間						

事例 産前産後期間中の免除（多胎妊娠）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	3か月前 出産予定月 翌々月						
本体保険料	免除	免除	免除	免除	免除	免除	納付義務
付加保険料	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能	納付可能
評価	保険料納付済期間						

最後の 1 週間の過ごし方

①テキスト読み込み（全科目）

目次×見出し×項目×書き込みの情報連携

②社労士24イッキ見

1.5倍速。フワフワ知識をビッタビタに。

③問題を解く感覚を鈍らせない

1 年度分の過去問などの 5 択の演習など軽めに

④基本が大事。練習する。

⑤教材を減らす。睡眠時間を減らさない。

⑥自信×不安＝強さ

試験前夜～当日

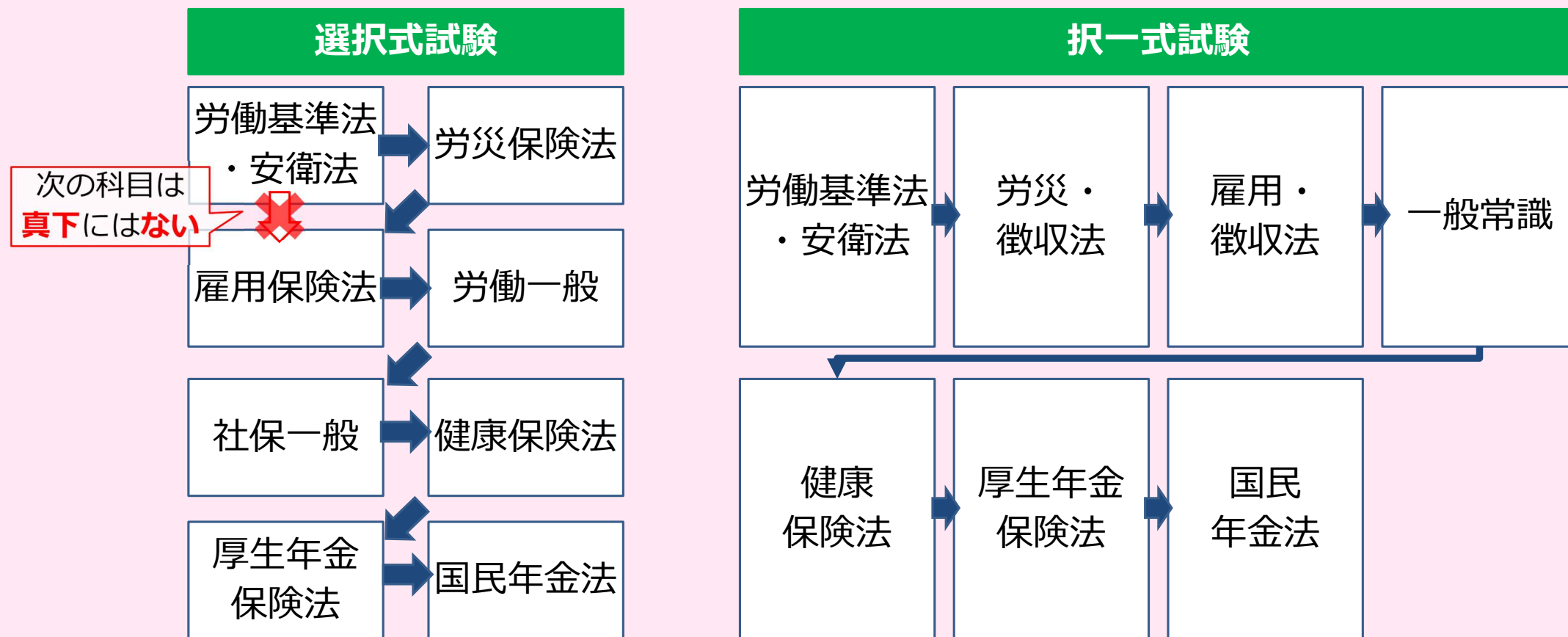
- 夕食、入浴は普段通り。
- 受験票、筆記用具、お金、腕時計等の準備、マスク（個人判断）、防熱防寒対策。
- スマホの電源の切り方を確認しておく
- 受験地をグーグル・マップで確認
- 早めに床につく。寝付けなくても目を閉じて横になっていれば、それでOK
- 時間に余裕をもって出発。
- 昼食を買うなら地元のお店で。

全科目 3点確保が最優先

※無理に4点目を狙わない

- ・ 簡単な問題は手早く処理（難易の差が激しい）
- ・ 「思い出した解答を語群から選ぶ」のが基本
- ・ 未知の内容はグルーピングで相対評価
- ・ 解答順はA～Eにこだわらない。埋めやすい空欄から
- ・ 迷う問題は落ち着いて対処「みんな迷っている」
- ・ 選択式は「正しい文章」。文脈（匂わせ）優先で選ぶ
- ・ 迷ったら「他の受験生が選んでいそうな解答」を選ぶ
- ・ 根拠がない限り解答は変えない

マークシートの科目の並び順(例年)



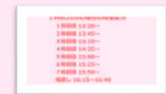
①右に進む ②右端に突き当たったら下段左端へ

休憩中

- 休憩時間は、可能なら少し外に出て、深呼吸して新鮮な空気を取り込んだり、身体を軽く動かしたりする。
- 昼食は軽めにする方が多い。
- 答え合わせはしない。択一にむけて軽めの確認
- 集合時間には余裕をもって間に合うように。

択一式試験

- 択一式は問題ページ数をチェック。
- 自分が知らない問題は、周りも知らない
- 「解いてて全然手応えがない・・・」それが通常
- 満点取れなくてよい。難しいそうなのは飛ばす
- 正誤判断しやすい選択肢から攻める。短文、数字が狙い目。
- 深読み厳禁。問題文に「書いてあること」で判断
- 根拠なく解答を変えない
- 1科目25分まで。後ろの科目の方が簡単かも
- 見直しは基準点割れリスクが高い科目から。
- マークの見直しの時間を残す。科目の並びをチェック



1. 国語	10.00%
2. 数学	10.00%
3. 英語	10.00%
4. 社会	10.00%
5. 理科	10.00%
6. 総合	10.00%
7. 外国語	10.00%
8. 芸術	10.00%
9. 体育	10.00%
10. その他	10.00%

1 科目25分の場合の時間配分

1 科目目 13:20～

2 科目目 13:45～

3 科目目 14:10～

4 科目目 14:35～

5 科目目 15:00～

6 科目目 15:25～

7 科目目 15:50～

見直し 16:15～16:40

よくあるマークミス

- 個数問題→×の数なのに、○の数をマーク
- 組合せ問題→×の組合せなのに、○の組合せをマーク
- 問題を一つ飛ばしてマーク
- 同じ問題に2箇所マーク
- 解答を変えたときの消し残しが残っている
- 異なる科目欄にマーク
- 選択式→解答【② 4】で④をマーク

- その1 「皆さんすごくできそう・・・」と皆さんがそう思っている！
- その2 自分が知らない問題は、周りも知らない！
- その3 未知の問題と遭遇したら深呼吸してクールダウン
- その4 選択式は「正しい文章」。文脈優先で素直に選ぶ！
- その5 「解いてて全然手応えがない・・・」それが当たり前！
- その6 満点取れなくてよい！難しいのは飛ばす！
- その7 深読み厳禁！問題文に「書いてあること」で判断！
- その8 根拠なく解答を変えない！自分の知識を信じて！
- その9 1科目25分まで！時間の余裕は心の余裕！
- その10 最後はマークの見直し！「科目欄の配置」をチェック！