

10

2023 October
VOL.350

<https://www.sv-web.jp/>

社労士V

Contents



今月の特別企画

どこを見れば得点できるか?

択一式の長文対策

動画・PDF付き

労務経理ゼミナール 古川 飛祐……5

科目別講座 労働者災害補償保険法

基礎マスターゼミ レベル別問題演習

動画・PDF付き

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……18

択一式 & 選択式

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……57

連載

目指せ合格!

総務課 茜さんの社労士受験日記

……65

2024年度からの新ルール!

改正ポイントと演習問題

動画・PDF付き

第1回 労働基準法 (裁量労働制に関する改正)

社会保険労務士 奥田 章博……66

労災保険法を除く全科目一問一答

LEC東京リーガルマインド 早川 秀市……76

本試験まで繰り返そう!

必須の目的条文

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……84

- 2024年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……2
- 2024年度受験用社労士Vのご案内……4
- 次号予告……88

[巻末綴込付録] いつでもどこでもすぐ確認!

重要条文&論点整理カード 労働基準法・労働安全衛生法

社会保険労務士 片岡 史幸



巻頭記事は見やすいフルカラー!

定価 1,320円 (税込)

納得の誌面構成とWebゼミで受験生を応援!!

2024年度受験用社労士Vは2023年9月号から

本クールは「特別企画」「科目別講座」「法改正ゼミ」の動画とPDF版を無料配信!(詳しくは前ページ)

特別企画

講義動画 PDF版

巻頭の特別企画では、本誌ならではの人気講師が名を連ね、通常のテキストではあまり深く解説されていないテーマを取り上げます(2023年9月号~2024年8月号)。毎月独自の視点で、最新の試験傾向を踏まえた受験対策の要所を解説します。

【掲載記事】

9月号	奥田章博	先取り法改正
10月号	古川飛祐	択一式の長文対策
11月号	岡根一雄	法律の勉強としての過去問の使い方
12月号	滝 則茂	選択式の判例対策
1月号	奥田章博	適用・扶養に係るお金の基準
2月号	真島伸一郎	年明けからの短期合格法
3月号	西園寺 華	事例問題対策
4月号	富田 朗	一般常識の攻略法
5月号	小川泰弘	労災認定基準の徹底整理
6月号	小川泰弘	高額な医療&介護への保険給付
7月号	古川飛祐	数字に関する改定のルール
8月号	富田 朗	時事問題対策

改正ポイントと演習問題

講義動画 PDF版

法改正は、2024年度試験で初めて出題範囲に加わる最新情報を、奥田章博先生が解説します(2023年10月号~2024年6月号)。緻密な分析と演習問題で、重要ポイントをきっちり押さえることができます。

〇〇法を除く全科目一問一答

本クールの社労士Vでは一冊で全科目を学習できるようにするため、その号の科目別講座で取り上げた科目以外の科目を一問一答で連載します。LEC 東京リーガルマインドの講師陣が下記の科目について、択一式対策として一問一答を出題します(2023年9月号~2024年6月号)。

9月号	10月号	11月号	12月号	1月号	2月号	3月号	4月号	5月号	6月号
労基・安衛法以外	労災法以外	雇用法以外	徴収法以外	健保法以外	国年法以外	国年・厚年法以外	厚年法以外	労一以外	社一以外

巻末付録 重要条文& 論点整理カード

本クールの巻末カードは片岡幸幸先生が連載します(2023年9月号~2024年7月号)。各科目の重要条文を無理なく暗記できるように穴埋め式の問題を出題し、それに関連する論点を解説します。

科目別講座 ◆基礎マスターゼミ ◆レベル別問題演習 択一式&選択式

講義動画 PDF版

本クールも本誌ならではの人気講師が名を連ね、記事と講義動画で合格へ導きます(2023年9月号~2024年6月号)。「基礎マスターゼミ」では、初学者でもわかりやすいように制度趣旨から試験対策上のポイントまでの確に解説します。「レベル別問題演習(択一式)&選択式」では、基本的な問題と難しめの問題に分け、レベルに応じた実戦演習ができます。(掲載科目と担当講師はP.2参照)

総務課 茜さんの社労士受験日記

中小企業の総務課に配属された茜翠(あかね・みどり)さん(24歳女性)は、社労士試験合格を目指して独学で勉強中。日々気づいたことを語ります(2023年9月号~2024年8月号)。

複数の視点による選択式全科目予想

4人の講師がそれぞれ選択式の全科目を直前予想します(2024年8月号)。執筆は小川泰弘先生(ワイ&ワイ カレッジ)、神野沙樹先生(クアール)、工藤寿年先生(LEC 東京リーガルマインド)、富田朗先生。

※記事タイトル・内容は変更となる場合がございます。

本誌定期購読のおすすめ

月々のお求めよりも定期購読がお得です! 2023年9月号以降のご希望の号から、6冊または12冊でのお申込みができます。毎月、発売日に合わせてお手元に配達いたします。

■12冊……13,600円 ■6冊……7,300円 (いずれも税込・送料込価格)

- ◎例えば、9月号~翌年8月号をご購読の場合、定価15,840円→定期購読価格13,600円となり、2,240円(1.7冊分)もお得となります。
- ◎定期購読会員には、過去2年分の動画視聴およびPDF閲覧サービスのほか、弊社書籍の割引購入などの特典もございます。
- ◎定期購読をお申し込みいただく場合は、巻末綴込みの郵便払込用紙をご利用ください。
- ◎その他の決済(銀行振込、クレジットカードまたはコンビニ)をご希望の場合は、下記の社労士Vポータルサイトからお申し込みいただけます。

社労士Vについてのお問合せは



日本法令

株式会社 日本法令 〒101-0032 東京都千代田区岩本町1-2-19

購入について

☎03-6858-6960(会員担当) E-Mail: kaiin@horei.co.jp

内容について

E-Mail: sv@horei.co.jp info@sv-web.jp

社労士Vポータルサイト▶<https://www.sv-web.jp/>

●どこを見れば得点できるか？

択一式の長文対策



労務経理ゼミナール

ふるかわ ひゆう
古川 飛祐

動画・PDF
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2310tv

※パスワードは88ページに掲載



社労士試験の択一式は、全部で70問あります。近年、問題文は60ページ以上あることが普通になり、問題文を読むだけでも大変です。それでも、何とかして解答し、各科目4点以上、全体で7割以上得点しなければなりません。ここでは、択一式の過去問から、いくつかの長文問題をご紹介しますながら、どこを見れば得点できるのかを一緒に考えていきましょう。長文だからと最初から諦めるのはもったいない！ そんな思いで執筆いたしました。

I 労働基準法

労働基準法で長文問題が目立つのは、労働時間に関する問題です。

【令和4年度 問7】

労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 使用者は、労働基準法別表第1第8号（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業）、第10号のうち映画の製作の事業を除くもの（映画の映写、演劇その他興行の事業）、第13号（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業）及び第14号（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業）に掲げる事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、労働基準法第32条の規定にかかわらず、1週間について48時間、1日について10時間まで労働させることができる。
- B 労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1カ月単位の変形労働時間制を労使協定を締結することにより採用する場合、当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出ないときは1カ月単位の変形労働時間制の効力が発生しない。
- C 医療法人と医師との間の雇用契約において労働基準法第37条に定める時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がされていた場合、「本件合意は、上告人の医師としての業務の特質に照らして合理性があり、上告人が労務の提供について自らの裁量で律することができたことや上告人の給与額が相当高額であったこと等からも、労働者としての保護に欠けるおそれはないから、上告人の当該年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分が明らかにされておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができないからといって不都合はなく、当該年俸の支払により、時間外労働等に対する割増賃金が支払われたといえることができる」とするのが、最高裁判所の判例である。
- D 労働基準法第37条第3項に基づくいわゆる代替休暇を与えることができる期間は、同法第33条又は同法第36条第1項の規定によって延長して労働させた時間が1カ月について60時間を超えた当該1カ月の末日の翌日から2カ月以内の範囲内で、労使協定で定めた期間とされている。
- E 年次有給休暇の権利は、「労基法39条1、2項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利ということとはできず、労働者の請求をまって始めて生ずるものと解すべき」であり、「年次〔有給〕休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』を要する」とするのが、最高裁判所の判例である。

⇒正解 D

Aは、週44時間、1日8時間が限度ですから誤りです。「第〇号」という部分は、まずは飛ばし読みしましょう。問題文の最後を見て「48時間までOKとする規定はないはず」と気づけば、判断できます。Bは、**届出はこの労使協定の効力発生要件ではありません**。令和3年度と連続出題でした。ただし、届出をしないことによる罰則はあります。Cは、この場合、割増賃金が支払われたということとはできないので、誤りです。「通常の労働時間の賃金に当たる部分」がはっきりしないと、割増賃金の計算ができません。そうすると、割増賃金がいくら必要だったのかも分かりませんね。

医療法人としては「ご苦労様」という気持ちで、できる限りたくさん支払ったのかもしれませんが、全体の金額だけで判断するわけにはいかないのが、労働基準法なのです。Eの判例は、「年次有給休暇の権利は、労基法39条1、2項の要件が充足されることによって**法律上当然に労働者に生ずる権利**であって、**労働者の請求をまって始めて生ずるものではなく**」、「年次〔有給〕休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』の**観念を容れる余地はない**」というのが正しい結論です。試験対策上特に重要な判例ですから、前半の下線部分のみで判断したいところです。なお、この判例では次の部分も重要です。

- ・年次有給休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を**解除条件**として発生する。
- ・年次有給休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、**使用者の干渉を許さない労働者の自由**である。

こうして見てくると、Cは難しいとしても、Dの「2カ月以内」を押さえておけば得点できそうです。

次も労働時間等に関する問題です。Aは、令和6年度試験に合わせて事例を変えています。

【令和3年度 問5】

労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 令和6年4月1日から令和7年3月31日までを有効期間とする書面による時間外及び休日労働に関する協定を締結し、これを令和6年4月9日に厚生労働省令で定めるところにより所轄労働基準監督署長に届け出た場合、令和6年4月1日から令和6年4月8日までに行われた法定労働時間を超える労働は、適法なものとはならない。
- B 使用者は、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、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、1カ月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が労働基準法第32条第1項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができるが、この協定の効力は、所轄労働基準監督署長に届け出ることにより認められる。
- C 労働基準法第33条では、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、その必要の限度において同法第32条から第32条の5まで又は第40条の労働時間を延長し、労働させることができる旨規定されているが、満18才に満たない者については、同法第33条の規定は適用されない。
- D 労働基準法第32条又は第40条に定める労働時間の規定は、事業の種類にかかわらず監督又は管理の地位にある者には適用されないが、当該者が妊産婦であって、前記の労働時間に関する規定を適用するよう当該者から請求があった場合は、当該請求のあった規定については適用される。
- E 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を導入している場合の同法

第36条による時間外労働に関する協定における1日の延長時間については、1日8時間を超えて行われる労働時間のうち最も長い時間数を定めなければならない。

⇒正解 A

Aは、時間外労働・休日労働に関する、36協定についての記述です。「その協定に定めるところにより労働者に時間外・休日労働をさせても労働基準法に違反しない」という免罰効果を生じさせるには、締結しただけでは足りません。**所轄労働基準監督署長に届出をしなければならない**のです。この重要事項さえ押さえておけば、試験会場では、次の問題に進むことができます。Bは、先ほどの問題のBと同じです。Cは、いわゆる非常災害の場合の規定です。**18才に満たない者についても適用されます**から、誤りです。

〈満18才に満たない者に対する適用〉

災害等の場合	公務の場合
時間外・休日・深夜労働が可能	時間外・休日労働が可能

Dは、管理監督者である妊産婦には**労働時間・休憩・休日に関する規定が適用されない**ため、誤りです。深夜業の制限なら請求することができます。

〈法41条2号の管理監督者が妊産婦の場合〉

時間外労働・休日労働の制限	深夜労働の制限
適用されない	適用される

Eは、フレックスタイム制の場合、**1日について延長することができる時間を協定する必要はありません**。

もう1問、労働基準法からご紹介します。

【平成19年度 問3】

労働基準法に定める平均賃金、割増賃金等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除して算定するものとされているが、賃金がいわゆるパートタイマーに多くみられるように労働した時間によって算定される場合には、その金額は、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60を下回ってはならないこととされている。
- B 平均賃金の計算においては、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間、使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児介護休業法」という。）の規定によって育児休業若しくは介護休業をした期間又は子の看護休暇を取得した期間及び試みの使用期間については、その日数及びその期間中の賃金を労働基準法第12条第1項及び第2項に規定する期間及び賃金の総額から控除する。
- C 労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条の規定によって、割増賃金の計算の基礎となる賃金には家族手当、住宅手当等は算入されないこととされており、例えば、賃貸住宅の居住者には3万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一

一律に定額で支給することとされている手当は、同規則第21条でいう住宅手当に該当し、同法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

D 始業時刻が午前8時、終業時刻が午後5時、休憩時間が正午から午後1時までの事業場において、残業を行い、翌日の法定休日の午前2時まで勤務したとき、午後5時から午後10時までは通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上の割増賃金、午後10時から翌日の午前2時までには6割以上の割増賃金を支払わなければならない。

E 割増賃金の計算の便宜上、1日における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各時間数に1時間未満の端数がある場合は、1日ごとに、30分未満の端数を切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算する措置は、法違反として取り扱わないこととされている。

⇒正解 A

平均賃金は、賃金の中ではやや難しく感じられるかもしれませんが、これは最低保障の計算方法を覚えておけば解ける問題です。

基本給が時給で、ほかに毎月変動する手当が付く人（つまり、すべて変動する）の例を見てみましょう。算定事由発生日は9月28日、賃金計算の締切日は20日とします。

賃金計算期間	総日数	労働日数	賃金総額	〈原則〉
6/21~7/20	30	12	105,800円	301,350円 ÷ 92 = 3,275.54円
7/21~8/20	31	11	91,300円	
8/21~9/20	31	13	104,250円	
合計	92	36	301,350円	〈最低保障〉 301,350円 ÷ 36 × 60 / 100 = 5,022.49円

試験会場では、Aの内容に確信を持つことができれば、B以下は読む必要がありません。Bは、子の看護休暇の期間は除外されません。Cの住宅手当は、割増賃金の基礎となる賃金に算入します。「一律に定額で」が大きなヒントです。人によって差がつかないものだから、と考えましょう。Dは、法定休日の午前0時からが6割以上の割増賃金となります。この事例は所定労働時間がちょうど8時間（17 - 8 - 1 = 8）なので、割増率は次のようになります。

午後5時~午後10時	午後10時~午前0時	午前0時~午前2時
2割5分以上	2割5分 + 2割5分 = 5割以上	3割5分 + 2割5分 = 6割以上

Eの各時間数の端数処理は、1日ではなく1カ月ごとで考えますから、誤りです。1日ごとに切り上げ・切り捨てを考えるのでは、計算をする会社の人でも大変ですね。

II 健康保険法

健康保険法も長文になりがちな科目ですが、基本事項は必ず見抜いて得点しましょう。

【令和元年度 問10】

健康保険法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

A さかのぼって降給が発生した場合、その変動が反映された月（差額調整が行われた月）を起算月として、それ以後継続した3カ月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上であるものとする。）に受けた報酬を基礎として、保険者算定による随時改定を行うこととなるが、

超過支給分の報酬がその後の報酬から差額調整された場合、調整対象となった月の報酬は、本来受けるべき報酬よりも低額となるため、調整対象となった月に控除された降給差額分を含まず、差額調整前の報酬額で随時改定を行う。

- B 被保険者の長期にわたる休職状態が続き実務に服する見込がない場合又は公務に就任しこれに専従する場合においては被保険者資格を喪失するが、被保険者の資格を喪失しない病気休職の場合は、賃金の支払停止は一時的であり、使用関係は存続しているため、事業主及び被保険者はそれぞれ賃金支給停止前の標準報酬に基づく保険料を折半負担し、事業主はその納付義務を負う。
- C 給与計算の締切り日が毎月15日であって、その支払日が当該月の25日である場合、7月30日で退職し、被保険者資格を喪失した者の保険料は7月分まで生じ、8月25日支払いの給与（7月16日から7月30日までの期間に係るもの）まで保険料を控除する。
- D 全国健康保険協会管掌健康保険における同一の事業所において、賞与が7月150万円、12月250万円、翌年3月200万円であった場合の被保険者の標準賞与額は、7月150万円、12月250万円、3月173万円となる。一方、全国健康保険協会管掌健康保険の事業所において賞与が7月150万円であり、11月に健康保険組合管掌健康保険の事業所へ転職し、賞与が12月250万円、翌年3月200万円であった場合の被保険者の標準賞与額は、7月150万円、12月250万円、3月200万円となる。
- E 介護休業期間中の標準報酬月額、その休業期間中に一定の介護休業手当の支給があったとしても、休業直前の標準報酬月額の算定の基礎となった報酬に基づき算定した額とされる。

⇒正解 C

事例問題が混じっていて長文なので、難しそうです。A、Bはまず飛ばして、短めのCを読んでみましょう。7月30日退職なら、被保険者資格の喪失日は7月31日となり、**7月分の保険料は生じません。**

〈給与計算の締切り日が毎月15日で、7月30日退職の場合→資格喪失日は7月31日〉

6/16～7/15→7/25支払	7/16～7/30→8/25支払
6月分の保険料を控除する	7月分の保険料は発生しない

〈給与計算の締切り日が毎月15日で、7月31日退職の場合→資格喪失日は8月1日〉

6/16～7/15→7/25支払	7/16～7/31→8/25支払
6月分の保険料を控除する	7月分の保険料を控除する

「誤っているものはどれか」という問題ですから、これさえわかれば良いのです。Aは、適正な金額で随時改定を行いましょ、ということです。Bは、病気休職なのに健康保険がなくなっては困りますよね。ただし保険料は徴収されますよ、ということです。Dの**標準賞与額の累計は、保険者単位**で行います。上限は、**年度で573万円**です。全国健康保険協会管掌健康保険を渡り歩く人なら、保険料が吸収されていく先は同じですから、上限を適用しても問題ありません。しかし、転職後が健康保険組合管掌健康保険の場合、保険料の上限を適用されて困るのは、その健康保険組合です。ただでさえ財政が厳しいのに、お金が入って来なくなるのですから。そのように考えると解きやすくなります。

基礎 マスターゼミ



第2回 労働者災害補償保険法

動画・PDF
付き

本講座は、講義動画のとPDFをご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID : sv2310tv

※パスワードは88ページに掲載

ワイ&ワイ カレッジ

小川 泰弘



本講座では、社労士試験に必要な基礎的な力をつけることを目的に、重要事項をコンパクトにまとめます。初学者の方にわかりにくい箇所については、ねこ先生がアドバイスします。ページの下には一問一答がありますので、知識の確認にお役立てください。

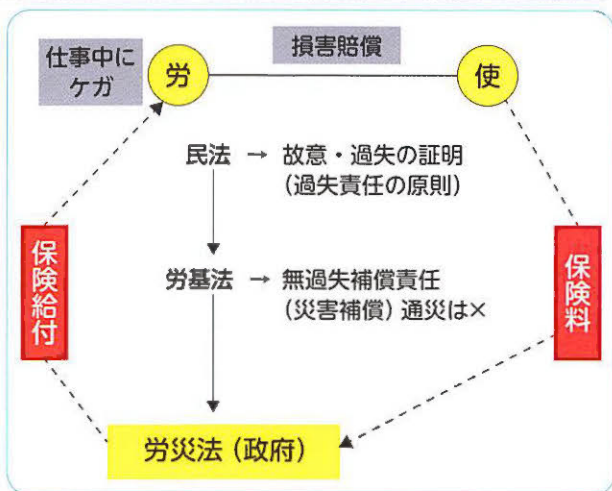
労働者災害補償保険法の制度趣旨

労働者災害補償保険法（以下「労災法」）は、事業主の一時的補償負担の緩和を図り、労働者に対する迅速かつ公正な保護を確保するため、労働基準法（以下「労基法」）の災害補償の無過失補償責任の理念に基づく事業主の補償義務を肩代わりする保険制度として、労基法と同じく昭和22年4月に公布され、同年9月に施行されています。

その後、昭和48年の改正において、通勤災害が保護の対象に追加されています。

また、令和2年の改正において、複数事業労働者を使用するそれぞれの事業における業務上の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない場合に、複数事業労働者を使用する全事業の業務上の負荷を総合的に評価することとされ、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害または死亡（複数業務要因災害）についても保険給付を行うことが加えられています。

それでは、この後の本文にて一緒に学習を進めていきましょう。(^o^) /



第1章

総則等

制度趣旨

労災法の目的や、適用事業、適用労働者関係、業務上外や通勤の定義の項目を学習します。

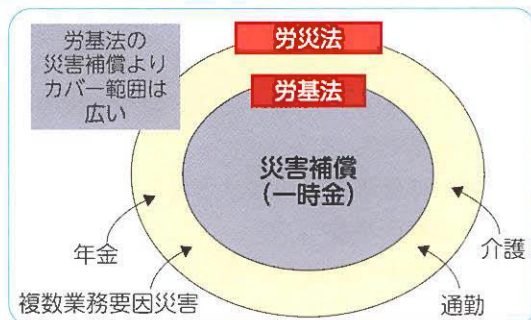
1 労働者災害補償保険の目的（法第1条、第2条の2）

- ① 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**とする事由または**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**とする事由または**通勤**により**負傷**し、または**疾病**にかかった労働者の**社会復帰の促進**、当該労働者およびその遺族の**援護**、労働者の**安全および衛生の確保等**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。
- ② 労働者災害補償保険は、上記①の目的を達成するため、**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**とする事由または**通勤**による労働者の**負傷、疾病、障害、死亡等**に関して**保険給付**を行うほか、**社会復帰促進等事業**を行うことができる。

労災保険の主たる目的は、**保険給付**を行うことにあり、付帯事業として、**社会復帰促進等事業**を行うことができます！



保険給付	業務災害に関する保険給付
	複数業務要因災害に関する保険給付
	通勤災害に関する保険給付
	二次健康診断等給付
社会復帰促進等事業 (付帯事業)	社会復帰促進事業
	被災労働者等援護事業
	安全衛生確保等事業

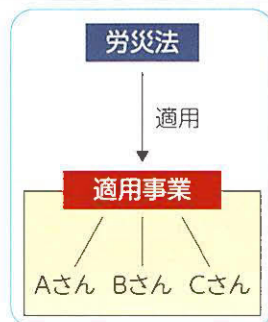


2 適用事業（法第3条1項）

労災法においては、**労働者を使用する事業**を適用事業とする。

KeyPoint

- 労働者を**1人でも使用**する事業は、原則として、労災保険の適用事業とされます。また、労災法は、労基法等と同様に、「**事業**」を単位として適用されます。
- 労災保険において事業とは、労働者を使用して行われる活動をいい、工場、建設現場、商店等のように**利潤を目的とする経済活動のみならず**、社会奉仕、宗教伝道等のように**利潤を目的としない活動も含まれます**。



3 暫定任意適用事業（昭44法附則12条、整備令17条、昭50労告35号）

労災保険は、原則として労働者を使用するすべての事業に強制的に適用されますが、**農林水産業**の一部については、**暫定的に任意適用**とされています。

(1) 農業（畜産および養蚕の事業を含む。）の場合

- ① 個人経営の事業であること
- ② 常時5人未満の労働者を使用する事業であること
- ③ 「一定の危険または有害な作業を主として行う事業であって、常時労働者を使用するもの」に該当しないこと
- ④ 「事業主が農業について特別加入している事業」に該当しないこと

(2) 林業の場合

- ① 個人経営の事業であること
- ② 労働者を常時には使用せず、かつ、1年以内の期間において使用労働者延人数が300人未満であること

(3) 水産業の場合

- ① 個人経営の事業であること
- ② 常時5人未満の労働者を使用する事業であること
- ③ 総トン数5トン未満の漁船によるもの、または災害発生のおそれが少ない河川、湖沼または特定水面で操業する事業であること
- ④ 「船員法第1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者の事業」に該当しないこと

個人経営の**林業**の場合は、**常時1人でも労働者を使用**していれば、**強制適用**です。



Step Up

特定水面とは、①陸奥湾、②富山湾、③若狭湾、④東京湾、⑤伊勢湾、⑥大阪湾、⑦有明海および八代海、⑧大村湾、⑨鹿児島湾をいいます。

4 適用除外（法第3条2項）

次に掲げるものについては、他の法律等に基づく災害補償制度にて保護されるため、労災法は適用されません。

- ① 国の直営事業（現在該当するものはない）
- ② 官公署の事業

官公署って国と地方公共団体の役所だっけ。



- ※ **現業**かつ**非常勤**の**地方公務員**には労災法が適用されます。
- ※ 他の法律とは、**国家公務員災害補償法**や**地方公務員災害補償法**などです。

	現業	非現業（一般事務）
国	適用除外	適用除外
地方公共団体	非常勤職員のみ適用	適用除外

Key Point

〈独立行政法人への適用〉

	労災法	労基法（参考）
行政執行法人	適用除外	適用
行政執行法人以外の独立行政法人	適用	適用

※ 行政執行法人には、国立印刷局や造幣局などがあります。