

# 12

2023 December  
VOL.352

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

# 社労士V

## Contents



今月の特別企画

早い時期から!

## 選択式の判例対策

動画・PDF付き

LEC東京リーガルマインド 滝 則茂……5

科目別講座 労働保険徴収法

## 基礎マスターゼミ

動画・PDF付き

特定社会保険労務士 真島 伸一郎……18

## レベル別問題演習

### 択一式

特定社会保険労務士 真島 伸一郎……59

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3回 労働安全衛生法 (新たな化学物質規制の重要事項)

社会保険労務士 奥田 章博……66

## 労働保険徴収法を除く全科目一問一答

LEC東京リーガルマインド 大野 公一……76

## 力試し! 事例問題

第2回 社会保険編

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 雇用保険法

社会保険労務士 片岡 史幸

# 大好評!!

# 社労士V web

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

## 2024年度 受験用クールの 講義動画とPDF版を 無料配信!

社労士V webゼミでは、本誌掲載のIDとパスワードを入力すると、その号の「特別企画」「科目別講座～基礎マスターゼミ」「法改正ゼミ」

の講義動画とPDF版を、本誌発売日から2024年の試験日当日まで、無料でご覧いただけます。

本誌を持ち歩かなくても、いつでもどこでも学習することができます。



### ★特別企画(記事内容は4ページ参照!)

◆収録時間: 各回約 20~30分予定

### ★科目別講座～基礎マスターゼミ

◆収録時間: 各回約 90~120分予定  
(「労一」「社一」はそれぞれ約 60~90分予定)

### ★法改正ゼミ

◆収録時間: 約 20~30分予定  
(10月号は約 30~45分予定、7月号は約90~120分、8月号は約70~100分予定)

**講義動画 PDF版 特別企画**

本ツールは2023年9月号から2024年8月号に掲載する特別企画を執筆者が動画で解説! 毎月変わる豪華執筆陣が、通常のテキストでは行き届かない試験対策上のコツをピンポイントでお伝えします。

**講義動画 PDF版 科目別講座**

2023年9月号から2024年6月号に掲載する「基礎マスターゼミ」の重要ポイントを動画解説! 超一流講師の「納得の講義」が、いつでも無料でご覧いただけます。

**講義動画 PDF版 法改正ゼミ**

2023年9月号の「先取り法改正」、2023年10月号から2024年6月号の「改正ポイントと演習問題」、7月号の「法改正総まとめ」および8月号の「過去2年間の未出題法改正」を、執筆者の奥田章博先生がくわしく解説!

科目別講座	スケジュール
9月号 労基・安衛法	古川飛祐 (労務経理ゼミナール)
10月号 労災保険法	小川泰弘 (ワイ&ワイ カレッジ)
11月号 雇用保険法	奥田章博
12月号 徴収法	真島伸一郎
1月号 健康保険法	セルズアカデミー
2月号 国年・厚年①	斎藤正美 (クリアールアカデミー)
3月号 国年・厚年②	斎藤正美 (クリアールアカデミー)
4月号 国年・厚年③	斎藤正美 (クリアールアカデミー)
5月号 労一	富田 朗
白書・統計	村中一英 (セルズアカデミー)
6月号 社一	富田 朗
横断整理	斎藤正美 (クリアールアカデミー)

※本誌記事内容・担当講師等は、都合により変更となる場合がございます。

# ゼミ

## 動画で学べる!

## PDFでも読める!

# 定期購読なら過去2年分も学べる!

**ゼミ** webゼミでは、本誌掲載のIDとパスワードを入力すると、記事の講義動画とPDF版をご覧になれます。さらに、**本誌の定期購読会員になると、会員ID\***とご登録の電話番号を入力することにより、次のサービスをご利用いただけます。

- ◆2023年度受験用 (2022年10月号～2023年8月号)
- ◆2022年度受験用 (2021年10月号～2022年9月号)

### 「科目別講座」「法改正ゼミ」 すべての講義動画の視聴 およびPDF版の閲覧

\*会員IDは、弊社からお送りする本誌の封筒に記載されています。  
\*この過去2年分のサービスは、2024年7月31日までご利用いただけます。

## 定期購読をすると

白書って  
どんなふうに  
勉強すれば  
いいんだろう?

動画

2023年5月号「白書対策」

PDF

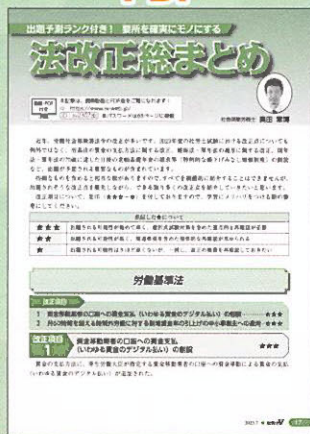
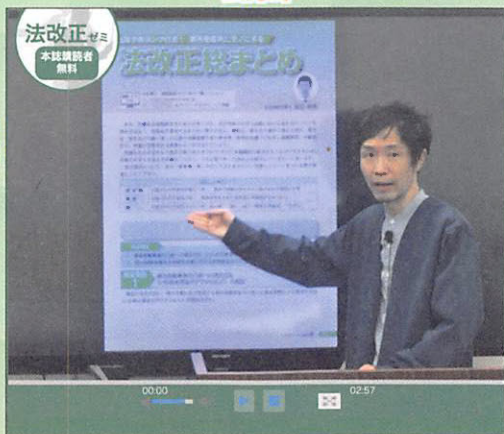


去年の法改正を  
まとめて確認したい!

動画

2023年7月号「法改正総まとめ」

PDF



定期購読のご案内は次ページ!



# 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、最近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	過去問で理解を深める勉強法
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	労基・安衛法以外	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平先生が連載します(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的確に解説します。「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自学で勉強中。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(クリアルール)、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。



についてのお問合せは



日本法令

社労士Vポータルサイト▶<https://www.sv-web.jp/>

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

# ●早い時期から! 選択式の 判例対策



LEC東京リーガルマインド  
滝 則茂

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: sv2312pr ※パスワードは88ページに掲載



近年の社労士試験においては、労働基準法、労働一般常識を中心に、判例を素材とした出題がなされています。かつては、主に択一式で判例からの出題が行われてきましたが、第45回試験（平成25年度）以降は、択一式に加え、**毎年選択式でも判例問題が出題される**ようになってきました。

選択式試験は、択一式試験に比べ、**基準点割れに遭遇するリスクが高い**ため、判例問題対策を疎かにすることはできません。面倒だからといって試験の直前に回すのではなく、**早い時期から判例問題を意識した対応に取り組む**ことが肝要です。

本稿では、直近の第55回試験における選択式判例問題（労働基準法・労働一般常識）の振り返りを踏まえ、来るべき第56回試験を展望し、その対策を示すこととします。

## I 判例とは？

判例とは、裁判所が具体的な事件に対して示した法的な判断を意味します。広義では、下級裁判所（高等裁判所、地方裁判所など）が示した判断も含めて判例という言葉を用います。これに対し、狭義では、もっぱら最高裁判所の判断を「判例」と呼びます。そして、下級裁判所の判断は「裁判例」と呼ぶことにより、両者を区別しています。

最高裁判所の判例は、下級裁判所に対する拘束力が認められ、法令に準じた機能を有しています。労務相談等の社労士実務においても、判例、特に最高裁判例に関する知識は大いに役立ちます。近年の社労士試験における出題の素材となっているのも、もっぱら、この最高裁判例です。

なお、裁判所ホームページの「裁判例検索」のサイトを活用すれば、重要判例の事案の概要、判決内容を知ることができます。

## II 出題数から見た選択式試験での判例問題

選択式試験での判例問題の出題が定着した平成25年度以降につき、出題科目とその出題数（空欄の数）を見てみましょう。

	平25	平26	平27	平28	平29	平30	令1	令2	令3	令4	令5
労基法	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
労災法	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0
労一	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
計	3	1	4	2	2	1	2	2	2	7	4

上記の表からもわかるように、

- ① 労働基準法からは毎年出題されており、この傾向は今後も続くものと思われます。
- ② 労災保険法については、時折出題されることがありますが、一般的な可能性としては出題確率は低いとみてよいでしょう。本稿では、もっぱら労働基準法と労働一般常識での出題を念頭に置いて、判例問題対策を考えていくことにします。
- ③ 労働一般常識に関しては、直近の2回、連続して出題されています。選択式での判例からの出題が定着したとまではいえませんが、次回以降も引き続き出題される可能性は高いのではないかと思います。
- ④ 労働基準法、労働一般常識とも5分の2が判例からの出題だとすれば、それぞれ最低でも判例で1点は確保できないと、基準点割れのリスクが相当高くなります。

## III 第55回試験の選択式における判例からの出題

2023年8月27日に実施された第55回社会保険労務士試験の選択式においては、労働基準法の空欄BおよびC、労働一般常識の空欄AおよびBが判例からの出題でした。以下、第55回試験選択式判例問題の問題文（抜粋）と解説になります。

## ① 労働基準法

2 最高裁判所は、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後にされた使用者の時季変更権行使の効力が問題となった事件において、次のように判示した。

「労働者の年次有給休暇の請求（時季指定）に対する使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始し又は経過した後にされた場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇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、それが事前にされなかったことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に右時季変更権を行使しうる事由が存し、かつ、その行使が **B** されたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとして、その効力を認めるのが相当である。」

3 最高裁判所は、マンションの住み込み管理員が所定労働時間の前後の一定の時間に断続的な業務に従事していた場合において、上記一定の時間が、管理員室の隣の居室に居て実作業に従事していない時間を含めて労働基準法上の労働時間に当たるか否かが問題となった事件において、次のように判示した。

「労働基準法32条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間（以下「不活動時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである〔…（略）…〕。そして、不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動時間であっても **C** が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、**C** が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。」

[選択肢]

- ⑨ 役務の提供における諾否の自由                      ⑩ 企業運営上の必要性から  
 ⑫ 行政官庁の許可を受けて                              ⑬ 厚生労働省令で定めるところにより  
 ⑭ 使用者の指揮命令下に置かれていない場所への移動  
 ⑮ 遅滞なく    ⑯ 当該時間の自由利用                              ⑰ 労働からの解放

## 解答・解説

◎一つ目の判例 解答：⑮ 遅滞なく

此花電報電話局事件（最一小判昭57.3.18）からの出題です。

この判例は、労務管理の実務との関わりでは、それなりに知られた事件です。しかし、これまで社労士試験で出題された実績はなく、多くの受験生の方にとって、初見の判例であったのではないかと思います。それでも、問題文を落ち着いて読めば、**使用者による時季変更権行使の時期**が問題となっていることがわかり、正答（「遅滞なく」）にたどり着けたのではないかと思います。

残念ながら正答率は低かったようです。「これまで見たことがない判例が出た」ということで、動揺された方が結構多かったのかもしれませんが。

解答として、「企業運営上の必要性から」を選んだ方が相当いたようですが、Bの空欄の少し前に「客観的に右時季変更権を行使しうる事由が存し」という記述があることを考慮すると、「企業運営上の必要性から」という言葉は入れづらいと思うのですが……。この辺り、微妙な国語力が問われているものと考えられます。

### ◎二つ目の判例 解答：⑳ 労働からの解放

大林ファシリティーズ事件（最二小判平19.10.19）からの出題です。

このマンションの住み込み管理員の事件については、一つ目の判例以上に、「初めて見た」という方の割合が多かったものと思われます。しかし、それなりに判例の学習に取り組んでいた方であれば、「労基法上の労働時間」に関し、本件と同様な論理を展開していた事件があったことに気付かれたのではないのでしょうか。ビルの管理員の不活動仮眠時間の労働時間性が争われた大星ビル管理事件（最一小判平14.2.28）が、それに該当します。この大星ビル管理事件について、きちんと学習されていたならば、「労働からの解放」という言葉は容易に選択できたものと思われます。もし仮に、大星ビル管理事件も知らなかったとしても、空欄Cの少し前には「労働から離れることを保障」という記述がありますので、これをヒントとして正答を導き出すことも可能であったものと考えられます。

## ② 労務管理その他の労働に関する一般常識

1 最高裁判所は、会社から採用内定を受けていた大学卒業予定者に対し、会社が行った採用内定取消は解約権の濫用に当たるか否かが問題となった事件において、次のように判示した。

大学卒業予定者（被上告人）が、企業（上告人）の求人募集に応募し、その入社試験に合格して採用内定の通知（以下「本件採用内定通知」という。）を受け、企業からの求めに応じて、大学卒業のうえは間違いなく入社する旨及び一定の取消事由があるときは採用内定を取り消されても異存がない旨を記載した誓約書（以下「本件誓約書」という。）を提出し、その後、企業から会社の近況報告その他のパンフレットの送付を受けたり、企業からの指示により近況報告書を送付したなどのことがあり、他方、企業において、「」ことを考慮するとき、上告人からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、これにより、被上告人と上告人との間に、被上告人の就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当とした原審の判断は正当であって、原判決に所論の違法はない。」企業の留保解約権に基づく大学卒業予定者の「採用内定の取消事由は、採用内定当時 、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

[選択肢]

- ⑦ 知ることができず、また事業の円滑な運営の観点から看過できないような事実であって
- ⑧ 知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって



- ⑨ 知ることができたが、調査の結果を待っていた事実であって
- ⑩ 知ることができたが、被上告人が自ら申告しなかった事実であって
- ⑭ 本件採用内定通知に上告人の就業規則を同封していた
- ⑮ 本件採用内定通知により労働契約が成立したとはいえない旨を記載していなかった
- ⑯ 本件採用内定通知の記載に基づいて採用内定式を開催し、制服の採寸及び職務で使用する物品の支給を行っていた
- ⑰ 本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかった

### 解答・解説

解答 A ⑰ 本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかった

B ⑧ 知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって

大日本印刷事件（最二小判昭54.7.20）からの出題です。

この判例については、過去の本試験（択一式）でしばしば出題されており、社労士試験受験用のテキスト類でも取り上げられています。したがって、多くの方にとっては、「知っている」判例であったと思われます。とはいうものの、本問は、単にキーワードを問うといった出題ではなく、**判旨の理解が問われる問題**といえます。自信がない場合には、語群の選択肢の中から解答となりそうな語句を選び出し、空欄に入れて読んでみて、最もスムーズに感じたものを選ぶということになります。

A → 採用内定通知の段階で労働契約が成立しているという考え方が判示されていますので、これを前提として、考えることになります。そうすると、「採用内定通知のほかには特段の意思表示は不要」とする趣旨の⑰が解答として最もふさわしいという結論が出てきます。

B → ここでは、例外的に採用内定の取消を適法とし、**使用者を保護するための要件が問われている**のですから、使用者の善意・無過失という趣旨の⑧が解答になります。このBについては、民法の学習経験があれば、多少はイメージしやすかったかもしれません。

## IV 第56回（令和6年度）社会保険労務士試験の予想問題と解説

来るべき、第56回試験の選択式で出題が予想される判例を6つ（労働基準法・労働一般常識、各3つ）ピックアップし、予想問題として紹介します。なお、各問の解答については、それぞれの解説の後に記載してあります。

### ① 労働基準法

〔問題1〕 最高裁判所は、給与が年俸制の勤務医につき、時間外の割増賃金の一部を年俸に含めるとする合意の有効性が争われた事件において、次のように判示した。

「労働基準法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって

□ A □ とともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される。また、割増賃金の算定方法は、同条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定（以下、これらの規定を「労働基準法37条等」という。）に具体的に定められているところ、同条は、労働基準法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当（以下「基本給等」という。）にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。

他方において、使用者が労働者に対して労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、同条の上記趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等に含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、□ B □ につき、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ることが必要であり、上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。】

〔選択肢〕

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| ① 労働者の健康の保持を図る        | ② 労働者の疲弊を防止する    |
| ③ 明文化された賃金体系          | ④ 年俸制職員の賃金体系     |
| ⑤ 労働時間に関する同法の規定を遵守させる | ⑥ 適正な勤務体制を維持する   |
| ⑦ 労働契約における基本給等の定め     | ⑧ 就業規則における基本給の定め |

康心会事件（最二小判平29.7.7）からの出題です。

法人を訴えた医師が勤務していた病院では、勤務医は、医師時間外勤務給与規定により時間外手当の対象とされた業務以外の時間外業務については、割増賃金の請求が認められず、その部分の業務に係る割増賃金については、**年俸に含めるとの合意が存在しました**。たしかに、本判決も述べているように、使用者は時間外手当の算定方法について労基法37条等の原則的なルールに従う義務はなく、**独自のルールを作成することも可能**であるとされています。

しかし、**労働基準法37条等は、割増賃金算定に関する最低基準を示すもの**です。独自のルールで割増賃金を算定する場合であっても、労働基準法に則って算定した額の方が高くなれば、使用者は**差額を支払わなければなりません**。そのためには、前提として、**通常の労働時間に対する部分と割増賃金に対する部分とを判別できることが必要**です。ところが、本件では、この判別可能性が認められないとされ、時間外手当の一部につき年俸の中に含まれるとする合意の効力は否定されることとなりました。

A → 予備知識のない方が、その場で検討しようとする、結構難しかったのではないのでしょうか。時間外労働というのは、あくまでも労基法上の労働時間規制の例外であるという基本的なポリシーを確認しようとする趣旨で、「労働時間に対する同法の規定を遵守させる」という語句を登場させたものと思われます。

B → 本件では、**基本給等にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うことの適法性が問われている**のですから、「労働契約における基本給等の定め」という語句が、一番すっきりします。

# 基礎 マスターゼミ



## 第4回 労働保険徴収法

動画・PDF  
付き

本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID : sv2312pr

※パスワードは88ページに掲載

特定社会保険労務士  
社労士になろうチャンネル  
(Youtubeで検索！)

真島 伸一郎



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。

## 労働保険徴収法の制度趣旨

労災保険（労働者災害補償保険）法と雇用保険法を合わせて「労働保険」と呼びます。おのこの制度の性質はまったく異なりますが（労災保険は医療・年金保険、雇用保険は失業等保険）、いずれも「保険制度」であり、事業主が保険者（運営元）である政府に対して保険料を支払う、という共通項も持っています。

かつて事業主は、労災保険と雇用保険の保険料を別々の手続で納付していましたが、それでは事業主側、政府側ともに、「ムダな手間がかかる」という意見が多くなりました。そこで、昭和48年に、この労働保険徴収法（以下、「徴収法」）を設け、労災保険と雇用保険の保険料を一度の手続で同時に支払えることとしたのです。いわゆる「事務手続の簡素化」が実現した、ということですね。

その後、保険関係の成立・消滅、労働保険事務組合等の規定も盛り込まれ、徴収法は、労働保険に関する総合的な制度へと進化を遂げています。

## 第1章

## 総則

## 制度趣旨

労働保険料が制定された目的や、用語の定義などが記されています。まずは、前ページで示した「労働保険徴収法の趣旨」をきちんと理解することが大切です。

また、保険年度、継続事業と有期事業、一元適用事業と二元適用事業などの用語の意味をきちんと把握しないと、法律の中身の理解もおぼつきません。その点において、とても重要な章といえます。

## 1 目的（法第1条）

この法律は、労働保険の事業の効率的な運営を図るため、労働保険の**保険関係の成立**および消滅、**労働保険料の納付の手續**、**労働保険事務組合**等に関し必要な事項を定めるものとする。

## Key Point

労災保険と雇用保険の処理を一度の手續で行うことを「一元化」といいます。一元化が徴収法の目的ですから、原則は一元化ですが、一元化するとかえって煩雑となる一部の事務処理については、労災保険と雇用保険を別々に処理する、すなわち「二元化」も行われます（徴収法制定以前は、それが原則でした）。

原則：一元化、例外：二元化との対応関係を押さえてください。



## 2 定義（法第2条）

- ① この法律において「労働保険」とは、労働者災害補償保険（労災保険）および雇用保険を総称する。
- ② この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであって、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）をいう。
- ③ 賃金のうち通貨以外のもので支払われるものの評価に関し必要な事項は、厚生労働大臣が定める。
- ④ この法律において「保険年度」とは、4月1日から翌年3月31日までをいう。

## Key Point

条文をまとめると、次のとおりとなりますね。

労働保険	労災保険＋雇用保険
賃金	賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであって厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）
保険年度	4月1日～翌年3月31日

## Step Up

賃金と保険年度が特に重要です。理由は次のとおり。

賃金	労働保険料は、「賃金総額×保険料率」で計算するから。賃金に含まれるか含まれないかで保険料の額が異なる。
保険年度	原則（継続事業と一括有期事業）として、保険料は、保険年度単位で納めるから。

〈賃金に該当するもの、しないもの〉

(1) 該当するもの (例)

① 基本賃金	⑩ 住宅手当
② 賞与	⑪ 奨励手当
③ 通勤手当 (非課税分含む)	⑫ 物価手当、生活補助金
④ 定期券・回数券 (現物給与)	⑬ 休業手当
⑤ 超過勤務手当、深夜手当等	⑭ 宿直・日直手当
⑥ 扶養手当、子供手当、家族手当	⑮ 労働者負担分を事業主が負担する雇用保険料、社会保険料等
⑦ 技能手当、特殊作業手当、教育手当	⑯ 昇給差額
⑧ 調整手当	⑰ 前払退職金
⑨ 地域手当	

(2) 該当しないもの (例)

① 役員報酬	⑦ 解雇予告手当
② 結婚祝金、死亡弔慰金、勤続報償金、退職金等 (就業規則、労働協約等の定めの有無を問わない)	⑧ 財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等
③ 出張旅費、宿泊費	⑨ 会社が全額負担する生命保険の掛金
④ 工具手当、寝具手当	⑩ 持家奨励金
⑤ 休業補償費	⑪ 住宅の貸与を受ける利益 (福利厚生施設として認められるもの)
⑥ 傷病手当金	

## Key Point

退職金、災害見舞金、結婚祝金、死亡弔慰金等の取扱いに注意しましょう。

- ・労働基準法 = 労働協約等で支給要件が明確にされれば、賃金に該当する。
- ・徴収法 = その場合でも、賃金には該当しない。

## 3 事業

事業の定義	労働者を使用 (労災保険)、雇用 (雇用保険) する事業
事業の分類	① 強制適用事業と暫定任意適用事業 ② 継続事業と有期事業 ③ 一元適用事業と二元適用事業

(1) 強制適用事業と暫定任意適用事業

強制適用事業	労働者を1人でも使用 (雇用保険では“雇用”) していれば、 <b>事業主の意思に関わりなく</b> 、法律上当然に労災保険や雇用保険の保険関係が成立する事業
暫定任意適用事業	強制適用事業以外の事業 ( <b>事業主の申請</b> および <b>厚生労働大臣の認可</b> により保険関係が成立する事業)

## Key Point

おのこの、労災保険法と雇用保険法の該当箇所を確認してください。

(2) 継続事業と有期事業

継続事業	有期事業以外の事業。 <b>事業の期間が予定されていない事業</b> 。一般の企業体を指す。
有期事業	<b>事業の期間が予定される事業</b> 。徴収法上、建設の事業と立木の伐採の事業のみ。

## Key Point

**継続事業が原則、有期事業は例外**、と捉えましょう。

継続事業か有期事業かによって**労働保険料の納付方法が異なる**ので (次のStepUp参照)、この区分が特に重要です。