

今月の特別企画

● 労働契約 / 就業規則 / 労働協約 / 労使協定

労使間の手続と法的効果

動画・
PDF付き

TAC 岡根 一雄……5

科目別 労働者災害補償保険法

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……16

決め手に欠けるときの対応方法

択一式レスキュー

特定社会保険労務士 富田 朗……76

連載

この1問が合否を分ける! 第2回

難問チャレンジ

労災保険法

LEC東京リーガルマインド 平井 もえ子……54

2025年度試験からの新ルール! 第1回

改正ポイントと演習問題

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……66

常にちがいを意識! 第2回

横断整理でStep Up 保険者・被保険者

クレアール 斎藤 正美……80

見たことある!でおぼえやすく 第2回

視覚でつかむ 社労士試験

休業補償給付支給請求書ほか

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……84

講師陣が合格までをふりかえる

私の受験生時代

労務経理ゼミナール 古川 飛祐……87

- 2025年度受験用社労士Vのご案内……………2
- 2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……………4
- 次号予告……………88

巻末綴込付録 切り取って使える! 典型問題を極める!

ひっかけキーワード 一問一答

労働基準法・労働安全衛生法

社会保険労務士法人アンブレラ

講義動画
つき!

社労士V

2025年度

掲載記事&Webゼミ スケジュール

掲載号

特別企画

科目別

法改正

9月号

先取り法改正

奥田章博

労基・安衛法

古川飛祐（労務経理ゼミナール）

10月号

労使間の手続と法的効果

岡根一雄（TAC）

労災保険法

奥田章博

11月号

労災認定キーワード

小川泰弘（ワイ&ワイ カレッジ）

雇用保険法

真島伸一郎

12月号

新組合せ・個数問題対策

真島伸一郎

徴収法

山田耕司（セルズアカデミー）

1月号

判決文の解析

滝 則茂（LEC 東京リーガルマインド）

健康保険法

斎藤正美（クレアール）

2月号

長文問題に効く基本知識

古川飛祐（労務経理ゼミナール）

国年・厚年法①

小川泰弘（ワイ&ワイ カレッジ）

3月号

次世代育成支援まとめ

奥田章博

国年・厚年法②

小川泰弘（ワイ&ワイ カレッジ）

4月号

選択式の事例問題対策

西園寺 華（LEC 東京リーガルマインド）

国年・厚年法③

小川泰弘（ワイ&ワイ カレッジ）

5月号

年齢で区切る暗記項目

小川泰弘（ワイ&ワイ カレッジ）

労働一般

富田 朗

6月号

パート・有期の全体像

古川飛祐（労務経理ゼミナール）

社会一般／[特別編]白書・統計

富田 朗／村中一英（セルズアカデミー）

7月号

過去問で年金の趣旨と仕組みを極める

岡根一雄（TAC）

法改正総まとめ

奥田章博

8月号

2以上の事業所で働く者の整理

富田 朗

[特別編]横断整理総まとめ

斎藤正美（クレアール）

未出題法改正

奥田章博

※記事タイトル・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。

webゼミ・定期購読のご案内は4ページをチェック！

社労士V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: kalin@horei.co.jp

内容について

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

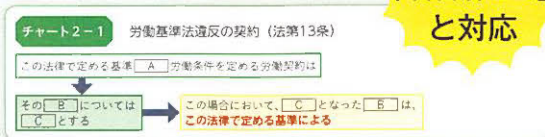
ラインナップ

掲載記事の詳細

科目別 チャート式・基礎講座

本ツールでは、図表の穴埋め形式で学習できるチャート式に内容を刷新。全体像や流れを理解しつつ、記憶の定着を効率的に確認できます。人気講師陣による記事、講義動画、そして豊富な図表により合格へ導きます。

(2024年9月号～2025年6月号)



この要のPoint

- 労働基準法の基準よりも有利な労働条件は違法ではない。
- 例えば、労働基準法において有期労働契約は原則3年が上限となっている(チャート2-2参照)。仮に4年契約を締結した場合、契約の他の部分は有効で、契約期間が3年となる。

※ 画像は編集集中のイメージです。

webゼミ
「科目別ゼミ」
と対応

受験生の
かゆいところに
手が届く企画
満載!



定価1,320円
(税込)

毎月1日頃発売

特別企画

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。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。(2024年9月号～2025年8月号)

webゼミ
「特別企画ゼミ」
と対応

法改正 改正ポイント と演習問題

2025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。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。(2024年10月号～2025年6月号)

webゼミ
「法改正ゼミ」
と対応

連載 難問チャレンジ

LEC東京リーガルマインドの講師陣が、正確に理解していれば解けるのに間違えやすい問題を厳選。可否を分けるかもしれない1問を解けるのか、チャート式・基礎講座に対応した科目の力試しができます。(2024年9月号～2025年6月号)



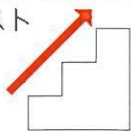
連載 視覚でつかむ社労士試験

小川泰弘先生(ワイ&ワイ カレッジ)が、文字の羅列として暗記すると息が詰まる機械の名称や届出等を、実物の画像を見せながら解説。雑誌ならではの方法でインプットをお手伝いします。(2024年9月号～2025年5月号)



連載 横断整理でStep Up

斎藤正美先生(クレアール)がチャート式・基礎講座の中で混同しやすい事項や、科目ごとの違いを押さえるべき事項を整理して掲載します。テキストを行ったり来たりする時間を省ける、タイプ◎の連載です。(2024年9月号～2025年4月号)



注目の過去問

山川靖樹先生が、令和6年度本試験問題から合格者は正答できたような注目の問題を解説。紙面に収まりきれない問題も含めた動画つき。(2024年12月号～2025年1月号)

連載 私の受験生時代

社労士Vの講師陣が、自身の受験をふりかえるリレー連載。取り入れたい勉強方法やモチベーションの保ち方が見つかるかもしれません。(2024年9月号～2025年7月号)



図解でわかる難所

初学者泣かせ・経験者でも苦手意識のある部分を、図解のわかりやすさに定評がある早苗俊博先生(スタディング)が丁寧にフォロー!(2025年5月号～6月号)

巻末付録 ひっかけキーワード 一問一答

本ツールでは、社会保険労務士法人アンブレラが執筆。選択式で、×の選択肢にありがちな「ひっかけキーワード」を素早く見抜く力を養うため、あえて下線が引かれた一問一答となっています。(2024年9月号～2025年7月号)



● 労働契約 / 就業規則 / 労働協約 / 労使協定

労使間の手続と 法的効果

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: sv2410uw

※パスワードは88ページに掲載



TAC
岡根 一雄

タイトルがちょっと硬くて「むずかしそう」と思われた方も多いかもしれませんね。この執筆のご依頼を頂いたとき、正直なところ私自身もハードルが高いなと思いました。でも、受講生さんからよく受ける質問を振り返ってみると、見出しにある4つの法律用語について、それぞれの意味や手続の違いの説明を求められることは少なからずあることを思い出しました。そこで、社労士試験の勉強で、労働基準法（以下「労基法」といいます。）をはじめとする労働者保護法を本格的に学んでいくみなさんにとって、これから頻繁に目にするこの4つの用語について、あらかじめ基本的な理解を得ておくことは意義のあることだとの思いに至り、少しでもみなさんのお役に立てるようにと、この執筆にとりかかりました。内容的に決してやさしいものではないのでカンタンには説明できませんが、わかりやすい記述を心がけていこうと思っています。

01

まずは条文から

労基法の勉強の最初の方で目にする第2条2項に、表題のうち3つの用語が出てきますね。そこには「労働者及び使用者は、**労働協約**、**就業規則**及び**労働契約**を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」と規定されています。まず押えてほしいのは、この条文に規定されている**労働協約** **就業規則** **労働契約**は、いずれも労働条件を定めたものであり、その労働条件が労働者と使用者との関係（以下「労使関係」といいます。）におけるそれぞれの**権利・義務**を根拠付けるものとなるということです。手続き的に説明すると、**労働協約**とは労働組合と使用者またはその団体との間において締結した労働条件等の定めをいい、原則として、その**労働協約**の締結当事者である労働組合の組合員である労働者と使用者に適用されます。**就業規則**とは使用者が事業場の労働者の過半数を代表する者等の意見を聴いて作成した労働条件等の定めをいい、その事業場の労働者と使用者に適用されます。また**労働契約**とは個々の労働者と使用者との間において締結した労働条件等の定めをいい、その両者に適用されます。

労働協約	労働組合	↔	使用者（またはその団体）
就業規則	使用者	↔	（当該事業場の）労働者
労働契約	使用者	↔	（個々の）労働者

次に**労使協定**が出てくる典型的な条文である同法第36条1項をみてみましょう。なお**労使協定**は、条文上では使用者による「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（本稿では、以下「過半数代表者等」といいます。）との書面による協定」と記述されています。では同条同項をみると「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**をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを**行政官庁に届け出た場合**においては、[…（略）…]労働時間又は[…（略）…]休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と規定されています。まず押えてほしいのは、この条文では、使用者が**労使協定**を締結し、それを行政官庁に届け出ることによって、労基法上本来は禁止されている「時間外労働」や「休日労働」をさせることができる、つまり労基法に規定されている労働時間や休日に関する一定の規制を受けることなく（**規制解除**）、また、その違反に対する罰則も免れる（**免罰効果**）ということです。**労使協定**の効力が、**労働契約**や**就業規則**、**労働協約**のそれとは明らかに違うことに注意してください。



それでは、あらためて、**労働契約** **就業規則** **労働協約**そして**労使協定**について、それぞれの手続や効力について詳しくみていきましょう。

02

労働契約について ～個別的労働関係の基礎としての労働契約～

労働者と使用者の個別的な労働関係は、通常は労働契約によって設定されます。派遣先事業主と派遣労働者のように、労働契約が介在しない指揮命令関係も、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約を基礎としています。ちなみに、労働者供給事業からの労働者の受入れのように労働契約を基礎としない労働関係は、職業安定法により、原則として禁じられています。

労働契約法（以下「労契法」といいます。）の第6条には、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」と規定されています。そして、一般には労務の提供と賃金の支払が明示的または黙示的に合意されていれば、労働契約は成立すると考えられています。そもそも労契法においても、労働契約の成立に書面作成などの形式的な要件は定められていません。なお、労基法では、労働契約の締結に際して、使用者に上記の合意に関わる労働条件の明示を義務付けています。具体的な明示事項は厚生労働省令に規定されていますが、その趣旨は、労働者が労働契約を結ぶにあたって重要な考慮要素となる労働条件は、あらかじめ明示されていなければならないということです。

労働契約の役割は、労働関係の設定で終わるものではありません。労働契約に基礎を置く労働関係は、労働者と使用者の様々な権利と義務の集合から成り立っています。通常は、労働者の権利と使用者の義務が、また労働者の義務と使用者の権利が対応しています。この労使間の権利と義務の中核となるのが、労働者の労働義務と使用者の賃金支払義務です。労働契約の成立は、労働契約の内容となる労働条件を決定すると解されています。そして労働条件とは、賃金や労働時間はもちろんのこと、解雇や災害補償、安全衛生等に関する条件を含む労働者の職場における一切の待遇をいい、それは前に述べたように、法律的には労使間の権利・義務に帰結するものです。要は、労使の合意に基づいて成立する労働契約によって、労使間の権利・義務が定まるということです。一般に、当事者間の合意に基づいて、それぞれの権利やそれに対応する義務が発生するというのは、納得できますよね。したがって、労働者と使用者の権利と義務は、法律が規定するものの他は、労働契約に根拠をもつことになります。

なお、労働関係が継続的な関係であることや、労働と労働者が切り離すことができないことから、労働関係を設定する労働契約の存在によって、信義誠実の原則（民法第1条2項、労契法第3条4項）から、付随的な権利や義務が生じることがあります。例としては、労働者については、在職中の秘密保持義務や競業避止義務など、使用者については、安全配慮義務や職場環境保持義務などが挙げられます。これらは、法律に規定されたり（労契法第5条の安全配慮義務規定）、労働契約や就業規則、労働協約などによって明記され、具体化されることも多いです。

03

就業規則の目的について ～労働条件の安定性と透明性の確保および職場のルール確立による労働者の保護～

一定数の労働者を使用している事業場では、その労働者が就業する上で守らなければならない共通の職場規律や、賃金や労働時間、休憩、休日などの共通の労働条件を定めておくことが不可欠です。この職場規律や労働条件について具体的な細目を定めたものが、就業規則です。使用者側か

らみれば、**就業規則**によって、多数の労働者との関係における職場規律や労働条件を一律に定めて処理できるメリットがあります。

労基法では、**常時10人以上**の労働者を使用する使用者に対し、統一的な職場規律（始業・終業時刻や懲戒など）や実質的な労働条件（賃金や休日など）に関する一定の事項について **就業規則** を作成し、これを**行政官庁に届け出る**ことを義務付けています（第89条）。そして、この就業規則の作成や変更に際しては、事業場の**過半数代表者等の意見を聴取**して、その**意見書も合わせて届け出**なければならないとしています（第90条）。さらに、使用者にはこの **就業規則** を労働者に**周知**させることが義務付けられています（第106条1項）。労基法は、なぜこのような **就業規則** の作成・変更および周知の規定を置いたのでしょうか。先ほど、**就業規則** の使用者にとってのメリットについて触れました。しかし、労働者保護法たる労基法が使用者のメリットに重点を置いて、この規定を設けたとは考えづらいですね。この規定の趣旨は、**職場規律や労働条件の安定性と透明性を確保**し、事業場に**統一したルール**を確立することによって**労働者の保護**を図ることです。この点は、しっかり押さえておいてください。

04

就業規則の効力について ～就業規則と労働条件の決定～

すでに **就業規則** で定められている事項が、労働者の同意（合意）がなくても、労働条件を決定する（**労使間の権利・義務の根拠**となる）ことについて説明します。

先ほど、労基法に規定されている **就業規則** の使用者による作成・変更の手続について述べましたが、そこには**過半数代表者等の意見聴取**は義務付けられていますが、同意を得ることまでは求められていません。したがって、**労基法上では、使用者は 就業規則 を労働者との合意に基づくことなく一方的に作成・変更し得る**わけです。そして、その **就業規則** に定められた事項が、一般に労使の合意に基づく **労働契約** のように、労使間の権利・義務の根拠になるとして扱われているのです。この扱いについては、様々な議論があったのですが、今は「規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的 **労働契約** の内容をなしている」とした最高裁判例に基づく**労契法第7条本文**の規定「労働者及び使用者が **労働契約** を締結する場合において、使用者が**合理的な労働条件**が定められている **就業規則** を労働者に周知させていた場合には、**労働契約** の内容は、その **就業規則** で定める労働条件による」によって、制定法上の根拠を得たことになっています。**就業規則** に使用者が定める事項については、必ずしも労働者の同意（労使間の合意）があるわけではないのですが、これを「**内容の合理性**」と「**周知**」で補って、労使間の権利・義務の根拠としていえると考えられます。なお、労使間の合意に基づく労働条件については、判例も法律の規定も、一般に「**内容の合理性**」を要求してはいない点についても注意しておいてください。

05

労働協約について ～労働組合と使用者との契約としての性格～

労働協約 とは、労働組合と使用者との間における、労働条件に関する事項を含んだ合意であるといえます。したがって、労働組合と使用者との**契約としての性格**をもち、協約当事者に様々な権利義務を生じさせる（**権利義務の根拠**となる）と解されています。

チャート式

基礎講座

02

労働者 災害補償 保険法



社会保険労務士
奥田 章博

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: sv2410uw

※パスワードは88ページに掲載

チャート式・基礎講座の使い方

I

法律の各章
の概要を
つかむ

チャート で条文
ごとの内容や流れ
を見る

チャート 下の答えで、
空欄 を正しく埋め
られたかチェック！

チャートの
Point

1の
point

や で
論点を押さえる

労働者災害補償保険法のあらまし

- ・労働者災害補償保険（以下「労災保険」という）の内容を定める保険の法律
- ・労働者の業務に関連するケガや病気などについて保険給付を行う
- ←→労働者のいわゆる私傷病については、健康保険において保険給付を行う

業務災害に関する保険給付を行う制度としてスタートしたが、昭和48年に通勤災害に関する保険給付、平成13年に二次健康診断等給付、令和2年には複数業務要因災害に関する保険給付が加えられ、また、社会復帰促進等事業（旧 労働福祉事業）を充実させるなどの改正を経て現在に至る

労災保険法の構成

総 則 ……目的、適用（適用事業・適用除外）など

業務災害、複数業務要因災害および通勤災害

給付基礎日額

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

保険給付の通則、雑則等

……支払調整（内払・過誤払）、未支給の保険給付、支給制限、費用徴収、不服申立て、時効など

保険給付と他の諸制度との調整

社会復帰促進等事業 …… 特別支給金

特別加入制度

I

総 則

目的や適用など、労災保険法の土台となる内容を学習する。

チャート I - 1 目的等（法第1条、第2条の2）

労災保険は

業務上の事由、 A の二以上の事業の業務を要因とする事由または B による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して C な保護をするため、必要な保険給付を行う ① ②

業務上の事由、 A の二以上の事業の業務を要因とする事由または B により負傷し、または疾病にかかった労働者の D 、当該労働者およびその E 、労働者の安全および衛生の確保等を図る

労働者の F に寄与することが目的

この目的を達成するため、業務上の事由、 A の二以上の事業の業務を要因とする事由または B 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、 G を行うことができる

- A 複数事業労働者 B 通勤 C 迅速かつ公正 D 社会復帰の促進
E 遺族の援護 F 福祉の増進 G 社会復帰促進等事業

チャートの
Point

- ①…複数事業労働者とは、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をいう。なお、労働者であって、かつ、特別加入者である者および複数の特別加入を行っている者も複数事業労働者に含まれる（令和2年基発0821第1号）。
- ②…「負傷、疾病、障害、死亡等」の等は、二次健康診断等給付が創設されたときに追加された（これは、脳・心臓疾患の予防のための保険給付であるため、「負傷、疾病、障害、死亡」には当てはまらない）。

チャート I - 2 管 掌（法第2条）

労災保険

 A が、これを管掌する

実際に労災保険の事務（労働者災害補償保険等関係事務）を行うのは

原則として、事業場（複数業務要因災害に関するものである場合は、生計 事業*の主たる事務所）の所在地を管轄する都道府県労働局長または労働基準監督署長である（則1）

*生計 事業……複数事業労働者の二以上の事業のうち、その収入が当該複数事業労働者の生計を する程度が最も高いものをいう

〈都道府県労働局長が行う事務と労働基準監督署長が行う事務〉

都道府県労働局長が行う 労働者災害補償保険等関係事務	・ C の支給に関する事務 ・ その他、労働基準監督署長が行う事務以外の事務
労働基準監督署長が行う 労働者災害補償保険等関係事務	・ 保険給付（ C を除く）、労災就学等援護費、特別支給金の支給に関する事務 ・ 厚生労働省労働基準局長が定める給付に関する事務

A 政府 B 維持 C 二次健康診断等給付

チャート I - 3 適用事業および適用除外（法第3条、整備政令17条）

適用事業 ③ 労働者を使用する事業 ①
③ 暫定任意適用事業には別途要件がある → 適用事業に使用される労働者およびその遺族が
労災保険の保険給付・社会復帰促進等事業の対象 ③

暫定任意 適用事業 ： ： 厚生労働大臣の認可を受ければ適用事業	農業	個人経営	常時使用する労働者の数が A 未満	例外：一定の危険または有害な業務を主として行う事業を除く ② 例外：事業主が特別加入している事業を除く ②
	水産業			総トン数 B 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、特定水面で主として操業するものに限る 例外：船員を使用して行う船舶所有者の事業を除く ②
	林業		労働者を常時使用せず	年間使用延労働者数 C 未満のものに限る

なお、労働者を使用する事業でも、次の事業は、労災保険法は適用されない（＝適用除外）

- ①
 ② 官公署の事業（労働基準法別表1に掲げる事業を除く）：いわゆる非現業の官公署の事業 ④
 ……①・②には、国家公務員災害補償法・地方公務員災害補償法等が適用される

〈発 展〉 独立行政法人の取扱い

- ・ 独立行政法人（行政執行法人を除く）の職員→労災保険法が適用される
- ・ 行政執行法人の職員→労災保険法は適用されない（国家公務員災害補償法が適用される）

A 5人 B 5トン C 300人 D 国の直営事業

チャートのPoint

- ・ ①…使用する労働者について、労働時間や使用される期間を問わない。
- ・ ②…「例外」として暫定任意適用事業から除かれた事業は、（強制）適用事業。
- ・ ③…適用事業の事業主は、労災保険の保険料を全額負担・納付する義務を負う（その代わりに、労働基準法上の災害補償の義務を免れる）。
- ・ ④…現業、かつ、非常勤の地方公務員には、労災保険の適用がある。

この1問が合否を分ける！

難問チャレンジ

第2回 全9回

労災保険法



LEC東京リーガルマインド

平井 もえ子

①頻出事項である「業務災害・通勤災害の具体的事例」、②最近の改正点である「複数事業労働者、特別加入者」、③出題内容が毎年難化している「心理的負荷による精神障害の認定基準」を中心に、一步踏み込んだ知識を獲得できる出題としました。

択一式問題

〔問 1〕 特別加入制度に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 日本国内で金融業を行う事業で、国内の本社の労働者数が常時100名、海外の支店の労働者数が常時10名である場合、海外の支店に事業主として派遣する者を特別加入者とすることはできない。
- B 日本国外の地域のうち開発途上にある地域に対する技術協力の実施の事業を行う継続事業である団体が、当該開発途上にある地域において行う建設の事業に従事する労働者を派遣する場合、特別加入者として行うことができる。
- C 粉じん作業を行う業務に3年以上従事したことがある中小事業主が、当該業務について特別加入の申請を行う際は、じん肺健康診断を受診しなければならない。当該健康診断の結果、すでに疾病にかかっている、就労が難しく療養に専念しなければならないと認められる場合でも、特別加入の承認の妨げにはならない。
- D 漁船による水産動植物の採捕の事業を行う事業が、特定事業に該当し、事業主が中小事業主として特別加入している場合でも、その住居と就業場所との往復の実態が明確でないため、通勤災害は適用されない。
- E 特別加入者について、通常の労働者に準じて保険給付が行われるが、特別支給金は支給されない。

〔問 2〕 業務災害（第1事故）により、両目の視力が0.1以下になった（第6級の1）労働者が、新たな業務災害（第2事故）により、1上肢を手関節以上で失い（第5級の2）かつ、そしゃく及び言語の機能に著しい障害（第4級の2）が残った。この場合に、当該労働者に支給される障害補償年金は、以下のうちどれか。なお、6級の障害補償の額は給付基礎日額の156日分、5級は184日分、4級は213日分、3級は245日分、2級は277日分、1級は313日分である。

- A 第1事故時の給付基礎日額×156日分と、第2事故時の給付基礎日額×157日分
- B 第1事故時の給付基礎日額×156日分と、第2事故時の給付基礎日額×313日分
- C 第1事故時の給付基礎日額×156日分と、第2事故時の給付基礎日額×213日分
- D 第2事故時の給付基礎日額×313日分
- E 第2事故時の給付基礎日額×157日分

解答&解説

〔問 1〕 解答：B

A × 法第33条7号

本肢の事業は特定事業に該当するため、海外の支店に事業主として派遣される者は「特別加入の対象とすることができる」。なお、派遣される事業の規模は、事業場ごとでなく、国ごとに企業を単位として判断する。日本国内の本社の労働者数と派遣先の国の企業の労働者数を合算した労働者数が特定事業の範囲を超えていても、派遣先の国の企業の労働者数が特定事業の範囲に該当する場合には、事業主として派遣される者も特別加入の対象とすることができる。

B ○ 法第33条6号

本肢のとおりである。派遣元の国内で行われる事業が継続事業であれば、海外で行う事業については有期事業であっても、派遣する労働者を特別加入者とすることができる。

C × 則46条の19、昭62.3.30発労基23号・基発175号

本肢の健康診断の結果、すでに疾病にかかっていて、就労が難しく療養に専念しなければならないと認められる場合には、特別加入は「認められない」。なお、本肢前半については正しい。

D × 法第35条1項、則46条の22の2

本肢の特別加入者は、中小事業主である。通勤災害が適用されないのは、一人親方等の特別加入者のうち一定のものであり、中小事業主および海外派遣者については「特別加入の対象となるすべての者について通勤災害の適用がある」。

E × 特別支給金則16条～19条

特別加入者について、ボーナス特別支給金は支給されないが「一般の特別支給金は支給される」。

〔問 2〕 解答：A

第2事故について、同一の事故により、系列を異にする2以上の身体障害（1上肢を手関節以上で失い（第5級の2）かつ、そしゃくおよび言語の機能に著しい障害（第4級の2））を残しているため「併合繰上げ」に該当する。第5級以上に該当する身体障害が2以上ある場合、重い方を3級繰り上げるため、1級に該当する。

本肢の労働者は、第1事故により既に第6級の障害を有しており「加重」の扱いに該当するため、1級（313日分）から6級（156日分）を控除した「157日分」が支給される。

第1事故、第2事故ともに業務災害であるため、第1事故時の給付基礎日額×156日分（6級）および第2事故時の給付基礎日額×157日分（1級（313日分）から6級（156日分）を控除した日数）が、二本立てで支給されることになる。

なお、本肢において、もし第1事故が業務外の災害である場合、支給額は「第2事故時の給付基礎日額×157日分」のみとなる（加重について、既存の身体障害については業務上外、先天性、後天性の別を問わない）。

Check

併合繰上げにおける障害等級の繰上げ方法

- ・ 第13級以上に該当する身体障害が2以上ある場合→重い方を1級繰上げ
- ・ 第8級以上に該当する身体障害が2以上ある場合→重い方を2級繰上げ
- ・ 第5級以上に該当する身体障害が2以上ある場合→重い方を3級繰上げ