

クレ勝道場

第1回

 資格★合格クレアール

はじめまして 北村庄吾です Profile

1961年生まれ 熊本県出身 中央大学卒業。社会保険労務士・行政書士・ファイナンシャルプランナー
ブレイン社会保険労務士法人 代表社員・総合事務所ブレイン 代表

1991年に法律系国家資格者の総合事務所Brainを設立。ワンストップサービスの総合事務所として注目を集める。
平成5年から起業家の育成に力を入れ、第3次起業家ブームを作る。その活動はNHKテレビ等数多くのメディアで紹介された。

近年は、週刊ポスト誌上での「年金博士」をはじめ、年金・医療保険等の社会保険制度や名ばかり管理職・サービス残業等の問題に対して鋭いメスを入れる評論家としてもテレビ・雑誌で活躍中。実務家として、助成金や労務管理・人事制度のアドバイスも精力的に行っている。

◆ 著書累計100万部以上 ◆

実務書の隠れたベストセラー
作家としても活躍

「人事・労務の超基本」(かんき出版)、「給与計算と社会保険事務の仕事」(日本実業出版)、「得する年金大特集」(小学館)、「定年前後のお金の手続き」(学研)、「制度を知って賢く生きる 人生を左右するお金のカベ」(日本経済新聞出版社)等 多数

◆ TV出演100回以上 ◆

年金問題など社会保険制度の
評論家としても活躍

フジテレビの年金特番は、ゴールデンタイムで5回放映、企画から出演までこなし、平均15%の視聴率を得た。
その他「ビートたけしの TVタックル」「フジテレビ とくだね」日テレ「マネーホスピタル」NHKテレビ等100回以上の出演

◆ セミナー・講演1,000回超 ◆

社会保険労務士の受験指導では
20年に渡り人気講師として活躍
近年は労務問題や年金問題等の
講師としても活躍

大手金融機関や商工会、市民団体等で社会保険関係や、労務管理、人事制度等の多数のセミナーや講演活動



好評発売中 20万部超 36万部

ゴールを確認しましょう！

社会保険労務士として活躍するために
まず、スタートライン（合格）することです…！



合格者の方は、
80%以上の正答率の問題を100%回答できる人
です。レアな論点ができる人ではありません…



この道場では、頻出項目を100%に仕上げ
基礎点を確保することを目的としています

もう一度、目的を確認しましょう！

☑ **頻出項目を総整理することにより**

→ **基礎点を確保!**

☑ **直前期の学習法を確認！**

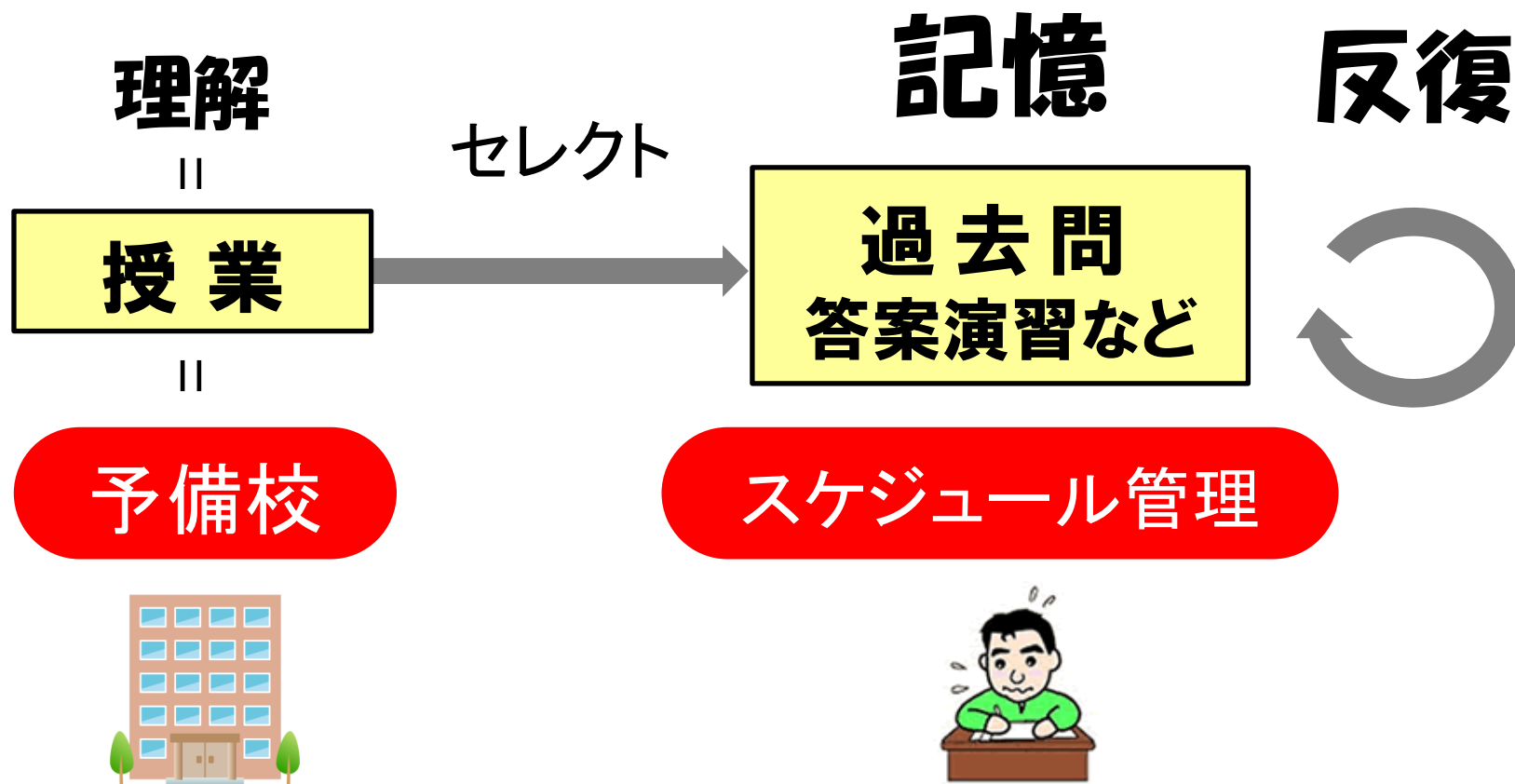
☑ **メンタル面→絶対合格をイメージ**



7割得点すれば合格する！

	選択	救済	択一	救済	ミス問題
平成23年	23点	労基・安衛、労災、社一、厚年、国年	46点	なし	1問ダブル解答
平成24年	26点	厚年	46点	なし	-
平成25年	21点	労災、雇用、健保、社一	46点	なし	-
平成26年	26点	雇用、健保	45点	一般	-
平成27年	21点	労一、社一、健保、厚年	45点	なし	1問解なし
平成28年	23点	労一、健保	42点	一般、厚年、国年	-
平成29年	24点	雇用、健保	45点	厚年	-
平成30年	23点	社一、国年	45点	なし	-
令和元年	26点	社一	43点	なし	-
令和2年	25点	労一、社一、健保	44点	なし	1問解なし
令和3年	24点	労一、国年	45点	なし	-

覚えて(記憶)いないと解答できない!



記憶は反復に尽きる

記憶は一般的に、以下のような三つの段階で構成されます。

情報の受容（エンコーディング）：脳は外部からの情報を感覚器官を通じて受け取り、それを脳内で処理します。この段階では、情報を選択し、意味づけし、関連付けるなどの処理が行われます。

情報の保持（保存）：エンコーディングされた情報は、**一時的な記憶（短期記憶）**として保存されます。この**短期記憶は限られた容量と時間を持ち、**情報を保持するためには**繰り返しや関連付け**が必要です。

情報の回想（再生）：必要な時に情報を思い出すために、**保存された情報を取り出す（再生する）**段階です。この時には、**情報が長期記憶に保持されている必要があります。**

記憶力は、情報を効果的にエンコーディングし、短期記憶から長期記憶に転送する能力や、情報の再生や呼び出しの能力に関わる要素に影響を受けます。これらの要素は、注意力、関心、意味づけ、関連付け、**繰り返し学習**、情報の組織化などによって向上させることができます。

✓ 注意力

→ 情報を集約する…覚えなければならない箇所

と自分の得手不得手等の情報を一つにまとめる

例…よく間違える問題をピックアップし、持ち歩く

例…**個数管理**でゴールを決める

Yさん…1冊テキストを決めたらとことこ使いこなす!

複数の教材を使うと…情報が散乱する

✓ 関心、関連付け

→事例などを身近な人の問題として置き換える

Xさん…自分の言葉に置き換える…例えばこういうこと…〇〇で
言えばこういうこと…

✓ 意味づけ

→理解もそうだが、意味がある語呂合わせもこれに該当…

Xさんは、元素記号はごろあわせで…

✓ 繰り返し学習

→**ひたすら繰り返す**…

Xさんは、日本史が弱く、あるとき、山川日本史350ページを毎日50ページ、10週間繰り返して、ほとんど覚えたそうです…

✓ 情報の組織化

→**図表化により視覚等を活用する**

Yさんは、図表を駆使して、手書きで並び替えたものを常に持ち歩く

なりたい自分になるために

合格する！

年金博士 北村 庄吾です

**今日はありがとうございます…
不思議な縁で 七里が浜に越してきました。**

どうぞ仲良くしてください。

Facebookやっていますので友達申請

YouTubeチャンネルの登録もお願いします。

趣味は、

**上手にならないゴルフ、なんちゃってト
ライアスロン、釣れない釣り、大型バイク
などです…**



どのような社労士人生を描きますか？

◆ 著書累計100万部以上 ◆

実務書の隠れたベストセラー
作家としても活躍

「人事・労務の超基本」(かんき出版)、「給与計算と社会保険事務の仕事」(日本実業出版)、「得する年金大特集」(小学館)、「定年前後のお金の手続き」(学研)、「制度を知って賢く生きる 人生を左右するお金のカベ」(日本経済新聞出版社)等 多数

◆ TV出演100回以上 ◆

年金問題など社会保険制度の
評論家としても活躍

フジテレビの年金特番は、ゴールデンタイムで5回放映、企画から出演までこなし、平均15%の視聴率を得た。
その他「ビートたけしの TVタックル」「フジテレビ とくだね」日テレ「マネーホスピタル」NHKテレビ等100回以上の出演

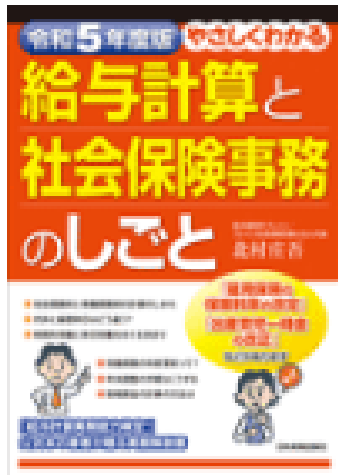
◆ セミナー・講演1,000回超 ◆

社会保険労務士の受験指導では
20年に渡り人気講師として活躍
近年は労務問題や年金問題等の
講師としても活躍

大手金融機関や商工会、市民団体等で社会保険関係や、労務管理、人事制度等の多数のセミナーや講演活動



36万部



20万部超



好評発売中



最近は法律の改正案から、問題点を指摘しています

6月13日 マネーポストweb

【異次元の少子化対策の本末転倒】年収1000万円世帯、児童手当拡充で「年12万円支給」でも扶養控除廃止なら「15万円増税」…ヤフーニュース等でコメント2300件、300万人読んだ？

6月25日 A E R A dot.

岸田政権の“退職金増税”は「ダメシ打ち」勤続35年、退職金2千万円なら39万円増税？社労士が計算

…ヤフーニュース等でコメント300件、100万人読んだ？

7月3日 マネーポストweb

【詳細図解】岸田政権の少子化対策 児童手当「第3子に増額」「所得制限廃止」は誤魔化しだらけ！

…ヤフーニュース等でコメント230件、200万人読んだ？



児童手当改正で

増税＋会社も負担増…

児童手当改正案を総まとめ

マネーポストWEB

社会保険労務士

北村 庄吾

(きたむら しょうご)

一般・実務家	法改正解説
その他	撮影日2023.07.13

Brain

ブレイン社会保険労務士法人

1 異次元の少子化対策とは…

岸田政権が掲げる「異次元の少子化対策」



「児童手当」の拡充（2024年10月から）

（1）所得制限を完全撤廃し、一律1万円に
（年収960万円以上の5000円への減額もなくす）

（2）支給年齢を18歳まで引き上げ

（3）多子世帯、3人目以上のこどもへの支給額
を1.5万円→3万円に倍増



しかし

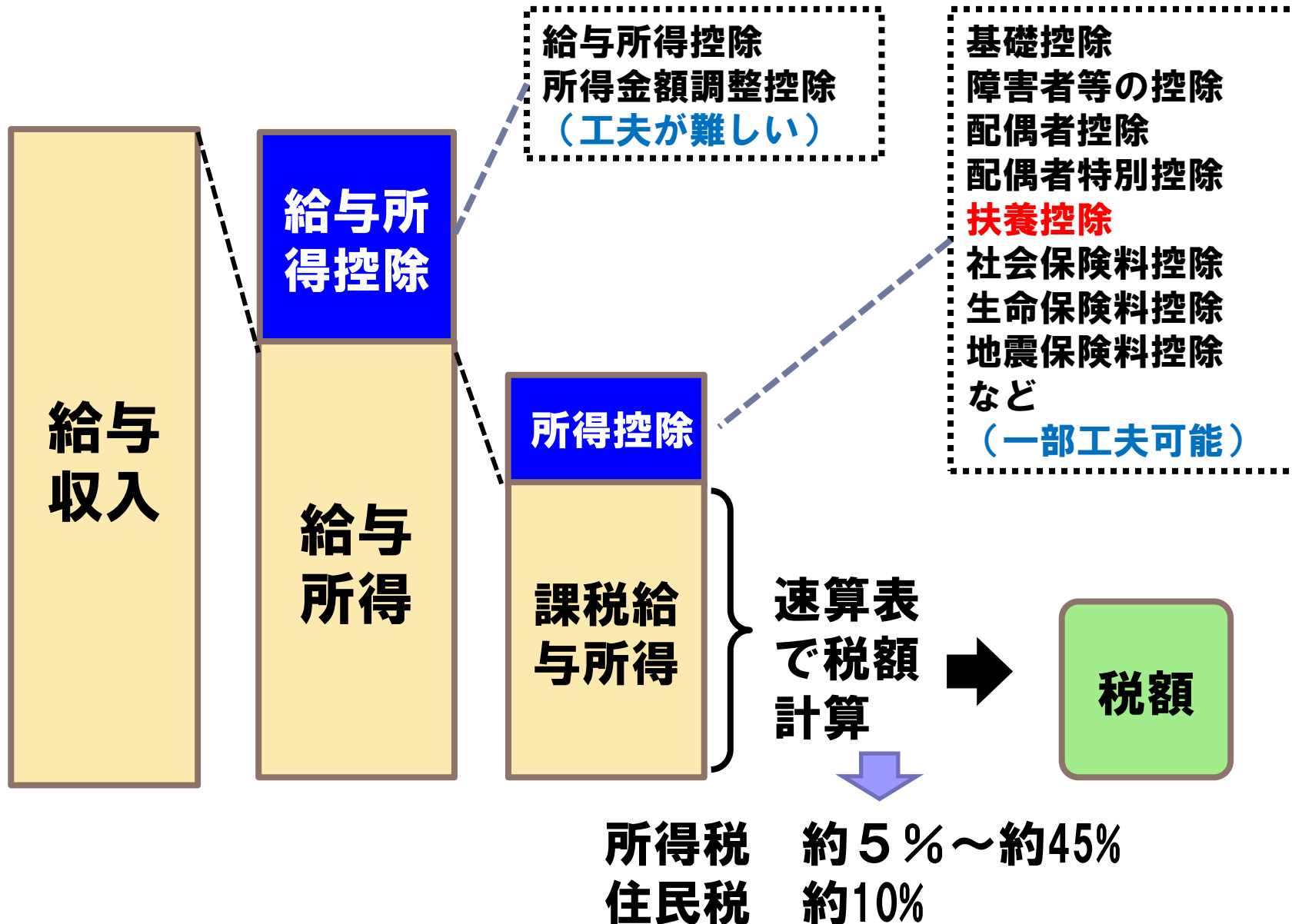
鈴木俊一財務相は5月23日の閣議後会見で、児童手当が高校生まで拡充される場合、「（16歳以上19歳未満の子供がいる家庭に適用される）扶養控除との関係を整理する必要がある」と言及

その代わりに「扶養控除」廃止が検討されている…

2 しかし、あるからくりが…

	～2009年 (平成21年)	2010年 (平成22年)	2011年 (平成23年)	2012年 (平成24年)	2013年 (平成25年)	2022年 (令和4年)
制度名など	旧児童手当	子ども手当	特別措置の 子ども手当	現児童手当		
支給額	0～3歳未満 月額10,000円 3歳～小学生 月額 5,000円 第3子以降は 月額10,000円	0歳～中学生 月額13,000円	0～3歳未満 月額15,000円 3歳～小学生 月額10,000円 3子以降 月額15,000円 中学生 月額10,000円	0～3歳未満 月額15,000円 3歳～小学生 月額10,000円 第3子以降 月額15,000円 中学生 月額10,000円 年収960万円以上は特例給付5,000円		
所得制限	所得制限あり (年収880万円まで)	所得制限なし		所得制限の復活 (年収960万円まで)		特例 給付 改訂
所得税の年 少扶養控除 など	控除あり	年少扶養控除廃止へ 16歳～18歳の特定扶養控除の減額				

3-1 税金が増える？所得税・住民税の仕組み



3-2 所得税と住民税

所得税の税額



課税給与所得金額 (A)	税率	控除額	税額
195万円以下	5%	—	$(A) \times 5\%$
195万円超 330万円以下	10%	97,500円	$(A) \times 10\% - 97,500円$
330万円超 695万円以下	20%	427,500円	$(A) \times 20\% - 427,500円$
695万円超 900万円以下	23%	636,000円	$(A) \times 23\% - 636,000円$
900万円超 1,800万円以下	33%	1,536,000円	$(A) \times 33\% - 1,536,000円$
1,800万円超 4,000万円以下	40%	2,796,000円	$(A) \times 40\% - 2,796,000円$
4,000万円超	45%	4,796,000円	$(A) \times 45\% - 4,796,000円$

住民税の税額

復興特別税がプラスされます102.1%

課税所得金額 × 約 10%

※市民税6% + 県民税4%の合計10% + 若干の調整

3-3 子供手当12万もらっても、税金が増える！

所得税率20%（課税所得330万円超～694.9万円以下）の人
扶養控除がなくなって課税所得が38万円増えると、

「38万円×20%=7万6000円」の増税
住民税は「33万円×約10%=約3万3000円」の増税

計約10万9000円の負担増

年12万円の児童手当をもらえても、
税金が10万9000円増えるなら、

実質もらえるのは 年1万1000円

3-4 年収別の損得勘定

	年収600万円	年収800万円	年収1000万円	年収1200万円
所得税	約3万8000円増	約7万6000円増	約10万6000円増	約15万1800円増
住民税	約3万3000円増	約3万3000円増	約4万8000円増	約6万1000円増
増税額	約7万1000円増	約10万9000円増	約15万4000円増	約21万2800円増
児童手当との プラスマイナス	プラス 約4万9000円	プラス 約1万1000円	マイナス 約3万4000円	マイナス 約9万2800円

※配偶者1人、高校生の子供1人の場合、扶養控除廃止の際の増税額と、年12万円増額された児童手当との差し引きの額を記載。

所得控除	所得税	住民税(市民税・都民税)
基礎控除	最高 480,000円	最高 430,000円
障害者控除	270,000円	260,000円
特別障害者控除	400,000円	300,000円
同居特別障害 配偶・扶養控除に加算	350,000円	230,000円
寡婦控除	270,000円	260,000円
ひとり親控除	350,000円	300,000円
勤労学生控除	270,000円	260,000円
配偶者控除(一般)	最高 380,000円	最高 330,000円
配偶者控除(老人)	最高 480,000円	最高 380,000円
配偶者特別控除	最高 380,000円	最高 330,000円
一般の扶養控除	380,000円	330,000円
特定扶養控除	630,000円	450,000円
老人扶養控除	480,000円	380,000円
同居労親扶養控除	580,000円	450,000円
生命保険料控除	【新制度】 限度額120,000円 (内訳) 一般・介護医療・個人年金 各限度額 40,000円	【新制度】 限度額70,000円 (内訳) 一般・介護医療・個人年金 各限度額 28,000円
	【旧制度】 限度額100,000円 (内訳) 一般・個人年金 各限度額 50,000円	【旧制度】 限度額70,000円 (内訳) 一般・個人年金 各限度額 35,000円
地震保険料控除	(地震保険料) 限度額50,000円 (旧長期損害保険料) 限度額15,000円	(地震保険料) 限度額25,000円 (旧長期損害保険料) 限度額10,000円

4-1 まだ問題点が

第3子から月3万円の第3子とは、3番目の子供ではない!?

親の年齢
(出産)

誤魔化しだらけの児童手当

パターン① 子供が3人いても「増額」されないケース

		第1子		第2子		第3子
22歳 (第1子)	0歳～ 2歳	月1.5万円 (年18万円)	—	—	—	—
25歳	3歳～ 4歳	月1万円 (年12万円)	—	—	—	—
27歳 (第2子)	5歳～ 小2	月1万円 (年12万円)	0歳～ 2歳	月1.5万円 (年18万円)	—	—
30歳	小3～ 高3	月1万円 (年12万円)	3歳～ 中1	月1万円 (年12万円)	—	—
40歳 (第3子)	—	—	中2～ 高1	月1万円 (年12万円)	0歳～ 2歳	月1.5万円 (年18万円)
43歳	—	—	高2～ 高3	月1万円 (年12万円)	3歳～ 4歳	月1万円 (年12万円)
45歳	—	—	—	—	5歳～ 高3	月1万円 (年12万円)
58歳	—	—	—	—	—	—
累計		234万円		234万円		234万円
3人合計						702万円

4-1 まだ問題点が

パターン①702万円と パターン④1116万では、400万以上も違う

誤魔化しだらけの児童手当

パターン④ 子供が3つ子なら「最大1100万円」になるけれど……

親の年齢（出産）	第1子		第2子		第3子	
22歳（3つ子）	0歳	月1.5万円（年18万円）	0歳	月1.5万円（年18万円）	0歳	月3万円（年36万円）
23歳	1歳	月1.5万円（年18万円）	1歳	月1.5万円（年18万円）	1歳	月3万円（年36万円）
24歳	2歳	月1.5万円（年18万円）	2歳	月1.5万円（年18万円）	2歳	月3万円（年36万円）
25歳	3歳	月1万円（年12万円）	3歳	月1万円（年12万円）	3歳	月3万円（年36万円）
26歳	4歳	月1万円（年12万円）	4歳	月1万円（年12万円）	4歳	月3万円（年36万円）
27歳	5歳	月1万円（年12万円）	5歳	月1万円（年12万円）	5歳	月3万円（年36万円）
28歳	小学1年	月1万円（年12万円）	小学1年	月1万円（年12万円）	小学1年	月3万円（年36万円）
29歳	小学2年	月1万円（年12万円）	小学2年	月1万円（年12万円）	小学2年	月3万円（年36万円）
30歳	小学3年	月1万円（年12万円）	小学3年	月1万円（年12万円）	小学3年	月3万円（年36万円）
31歳	小学4年	月1万円（年12万円）	小学4年	月1万円（年12万円）	小学4年	月3万円（年36万円）
32歳	小学5年	月1万円（年12万円）	小学5年	月1万円（年12万円）	小学5年	月3万円（年36万円）
33歳	小学6年	月1万円（年12万円）	小学6年	月1万円（年12万円）	小学6年	月3万円（年36万円）
34歳	中学1年	月1万円（年12万円）	中学1年	月1万円（年12万円）	中学1年	月3万円（年36万円）
35歳	中学2年	月1万円（年12万円）	中学2年	月1万円（年12万円）	中学2年	月3万円（年36万円）
36歳	中学3年	月1万円（年12万円）	中学3年	月1万円（年12万円）	中学3年	月3万円（年36万円）
累計	234万円		234万円		648万円	
3人合計						1116万円

児童手当は請求しないと受け取れない・・・



児童手当の申請が遅れた場合、請求した月の翌月分からの支給となります。

遡って支給することはできませんのでご注意ください。

4-3 まだまだ問題点が

こども・子育て拠出金というのは、昔は児童手当拠出金という名前でした。厚生年金の適用事業所の事業主が、自社に勤務している厚生年金に加入している人全員分の厚生年金料とともに毎月負担されている拠出金です。

厚生年金保険料は会社と被保険者が折半負担ですが、こども・子育て拠出金は**全額事業主負担**となります。



2015年度（平成27年度）1,000分の1.5

2016年度（平成28年度）1,000分の2.0

増え続けていき、直近では…

2023年度（令和5年度）1,000分の3.6

合計特殊出生率・・・過去最低の1.26

1人の女性が生涯で出産する子どもの数を示す「合計特殊出生率」は去年1年間で「1.26」となり、過去最低となった



- ☑ 7年連続の減少で、2005年と並び過去最低
- ☑ 2022年に生まれた子どもの数は前の年から4万人余り減って77万747人 こちらも過去最低



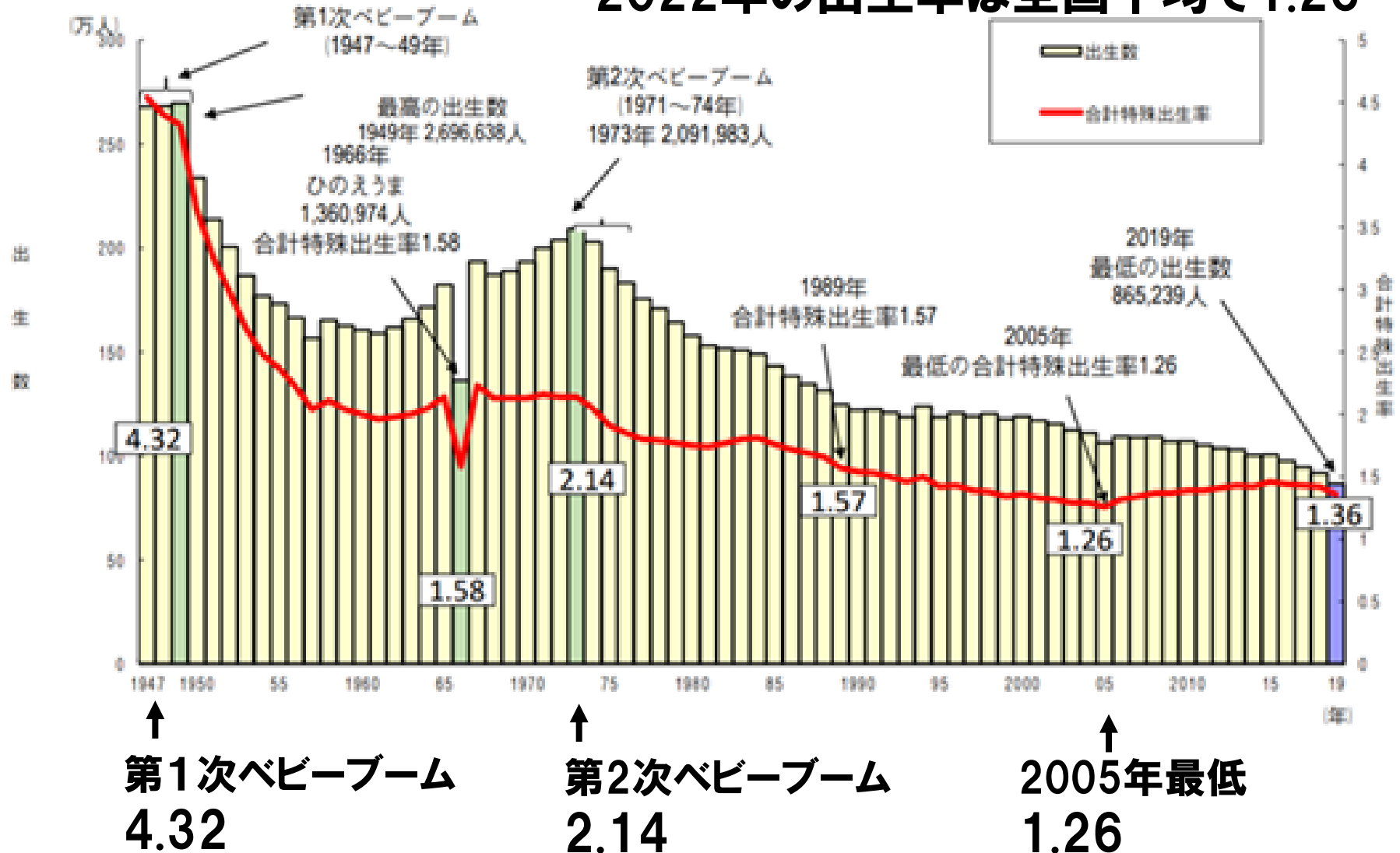
- ☑ 去年1年間に死亡した人は156万8961人で、前の年からおよそ12万9000人増え、過去最多
- ☑ 死亡した人から生まれた子どもの数を差し引いた人口の減少幅は79万8214人で過去最大



人口減少が加速している

合計特殊出生率の推移

2022年の出生率は全国平均で1.26



**ないたい自分に
近づくために・・・**

**スタートラインに立ちましょう
・・・**



労働基準法

テーマ1

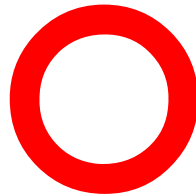
労働時間・休憩・休日

【問1】定期路線トラック業者の運転手が、路線運転業務の他、貨物の積込を行うため、小口の貨物が逐次持ち込まれるのを待機する意味でトラック出発時刻の数時間前に出勤を命ぜられている場合、現実に貨物の積込を行う以外の全く労働の提供がない時間は、労働時間と解されていない。



✓ トラック運転手がトラックに貨物が積み込まれるのを待機している時間は、労働時間に該当する。

【問2】常時10人未満の労働者を使用する小売業では、1週間の労働時間を44時間とする労働時間の特例が認められているが、事業場規模を決める場合の労働者数を算定するに当たっては、例えば週に2日勤務する労働者であっても、継続的に当該事業場で労働している者はその数に入るとされている。



✓ 週に2日勤務する労働者であっても、継続的に当該事業場で労働している者は、常時使用する労働者とされる。

【問3】使用者は、労働基準法別表第1第13号の保健衛生の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。また、この特例の下に、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制及び1年単位の変形労働時間制を採用することができる。



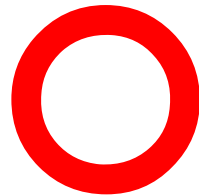
✓ 1週44時間の労働時間の特例が適用される事業であっても、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制（清算期間が1箇月を超える場合に限る。）又は1週間単位の非定型的変形労働時間制の規定により労働者を労働させる場合には、労働時間の特例は適用されず、「40時間」の要件を守らなければならない。

【問4】労働基準法第41条第2号に定めるいわゆる管理監督者に当たる者であっても、労働基準法第9条に定める労働者に該当し、当該事業場の管理監督者以外の労働者によって選出された場合には、労働基準法第36条第1項等に定める労働基準法上の労使協定を締結する労働者側の当事者である過半数を代表する者になることができる。



✓ いわゆる管理監督者が労使協定を締結する労働者側の当事者である過半数を代表する者になることはできない。

【問5】 労働基準法第36条第3項に定める「労働時間を延長して労働させることができる時間」に関する「限度時間」は、1か月について45時間及び1年について360時間（労働基準法第32条の4第1項第2号の対象期間として3か月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1か月について42時間及び1年について320時間）とされている。



✓ **原則的な時間外労働の上限**

【問6】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うことが出来る」とするのが、最高裁判所の判例である。



✓ 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出来ることが必要である。

【問7】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。

なお、本問においては、時間外労働の時間が1箇月について60時間を超えた場合のことは、考慮しなくてもよい。



✓ 時間外労働が深夜に及んだ場合の午後10時～午前0時の割増率は5割以上（時間外労働分2割5分以上＋深夜労働分2割5分以上）、休日労働が深夜に及んだ場合の午前0時～午前2時の割増率は6割以上（休日労働分3割5分以上＋深夜労働分2割5分以上）となる。

労使協定による時間外・休日労働

36協定の協定事項のポイント(法36条2項、則17条)

- ① 36協定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- ② **対象期間(1年間に限るものとする。以下同じ。)**
- ③ 労働時間を延長し、休日に労働させることができる場合
- ④ 対象期間における**1日**、**1か月**および**1年**のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間または労働させることができる休日の日数
- ⑤ 厚生労働省令で定める事項(次の事項)

- a 36協定(労働協約による場合を除く。)の有効期間
 - b 労基法36条2項4号の1年の起算日〔対象期間(1年)の起算日〕
 - c 労基法36条6項2号及び3号に定める要件〔時間外労働(休日労働を含む。)が1箇月100時間未満および2～6箇月平均80時間以内の要件を満たすこと〕
 - d 限度時間を超えて労働させることができる場合
 - e 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
 - f 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
 - g 限度時間を超えて労働させる場合における手続
- ⑨ 使用者は、eの措置の実施状況に関する記録を、36協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならない。

- ・協定により労働させることができる期間を「1年間」と明記
- ・1日、1か月および1年について、延長できる時間等を協定



限度時間など		含まれるか	
		時間外	法定休日
36協定の限度時間 1月45時間、1年360時間		○	○
特別 条項	1月 100時間未満	○	○
	複数月平均 80時間以下	○	○
	1年 720時間	○	×

特別条項とは、1年のうち6か月以内の期間

・罰則は、いずれも「6か月以下の懲役または 30万円以下の罰金」・・・根拠規定は異なります。



割増賃金の率

時間帯	割増率
時間外労働〔原則〕	2割5分以上5割以下 (割増賃金政令の規定により2割5分以上)
時間外労働〔月60時間を超えた部分〕	5割以上 (※)
休日労働	2割5分以上5割以下 (割増賃金政令の規定により3割5分以上)
深夜労働	2割5分以上
時間外労働が 深夜の時間帯に及んだ場合	5割以上 (2割5分以上+2割5分以上)
時間外労働〔月60時間を超えた部分〕が深夜の時間帯に及んだ場合	7割5分以上 (5割以上+2割5分以上) (※)
休日労働が 深夜の時間帯に及んだ場合	6割以上 (3割5分以上+2割5分以上)

(※) 令和5(2023)年4月から一定の中小事業主への適用の猶予を廃止(規模を問わずその率に！)

労働基準法

テーマ2

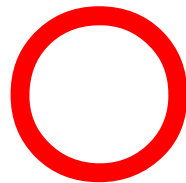
年次有給休暇

【問1】労働基準法第41条第2号に該当するいわゆる管理監督者については、同法第4章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されず、また、年次有給休暇に関する規定も適用されない。



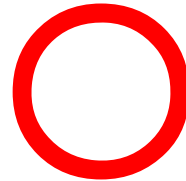
✓ 管理監督者→過半数代表者？

【問2】使用者は、その事業場に、同時に採用され、6か月間継続勤務し、労働基準法第39条所定の要件を満たした週の所定労働時間15時間（勤務形態は1日3時間、週5日勤務）の労働者と週の所定労働時間28時間（勤務形態は1日7時間、週4日勤務）の労働者の2人の労働者がいる場合、前者に対しては、後者より多くの日数の年次有給休暇を付与しなければならない。



✓ 比例付与か通常付与か？

【問3】年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものとして取り扱う。



- ✓ **出勤したものとみなすか？
算定基礎から控除するか？**

【問4】派遣中の派遣労働者については、派遣先が極端な繁忙状態になっており、当該派遣労働者が年次有給休暇を取得すれば派遣先の事業の正常な運営を妨げるような場合であっても、年次有給休暇の時季変更権の行使に係る事業の正常な運営を妨げるかどうかの判断は、派遣先事業についてなされる。



✓ 派遣中の労働者の年次有給休暇について、労働基準法39条の事業の正常な運営が妨げられるかどうかの判断は、派遣先の事業についてではなく、「派遣元」の事業について行われる。

【問5】月の途中に入社する社員が多い場合、有給休暇の起算日を入社月の1日に統一する仕組みも可能であり、給与の計算期間が11日から翌月10日の会社の場合に起算日を11日にすることもできる。



✓ 10日以前に入社した社員の付与日が法定の継続雇用期間6カ月を超過することになり、できない。

年次有給休暇のキーワード

1	法的性質・対象者	
2	発生要件	出勤とみなす日 全労働日に含まない日
3	付与日数	
4	比例付与	
5	時季変更権	
6	計画的付与	
7	時間単位年休	
8	時季指定義務	
9	年次有給休暇中の賃金	

年次有給休暇・平均賃金比較

算定上

出勤したものとみなす日

- ア **業**務上の負傷や疾病による療養のために休業した期間※
- イ **産**前産後の女性が労働基準法65条の規定により休業した期間
- ウ **育**児・**介**護休業法による育児休業、介護休業の期間
- エ **年**次有給休暇を取得した日
- オ 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

算定上

平均賃金の算定基礎から控除される期間及び賃金

- ① **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 ※
- ② **産**前産後の女性が、労働基準法65条の規定によって休業した期間
- ③ **使**用者の責めに帰すべき事由により休業した期間
- ④ **育**児休業・**介**護休業法に基づく育児休業又は介護休業をした期間
- ⑤ **試**みの使用期間

※「通勤災害」による療養のための休業は控除しない

年次有給休暇の発生要件と付与日数

● 年次有給休暇の比例付与

パートタイマーやアルバイト等の非正規の社員のうち、
週の所定労働時間が**30時間未満**であって、**かつ**

- ① 週の所定労働日数が**4日以下**であるか
- ② 週以外の期間で所定労働日数が定められている場合は
年間の所定労働日数が**216日以下**の者

→ 年次有給休暇の付与日数は「**比例付与**」による日数となる

週の所定労働時間が30時間未満でも、週5日勤務であれば、
正社員と同じ有給休暇の日数となる。「**かつ**」がポイント！

労働基準法

テーマ3

就業規則

【問1】労働基準法第89条が使用者に就業規則への記載を義務づけている事項以外の事項を、使用者が就業規則に自由に記載することは、労働者にその同意なく労働契約上の義務を課すことにつながりかねないため、使用者が任意に就業規則に記載した事項については、就業規則の労働契約に対するいわゆる最低基準効は認められない。



✓ 任意に就業規則に記載した場合であっても、「合理的な労働条件が定められている就業規則であること」及び「労働者に周知させている」条件を満たしていれば、労働契約に対する最低基準効が認められるとされる。

【問2】同一事業場において、パートタイム労働者について別個の就業規則を作成する場合、就業規則の本則とパートタイム労働者についての就業規則は、それぞれ単独で労働基準法第89条の就業規則となるため、パートタイム労働者に対して同法第90条の意見聴取を行う場合、パートタイム労働者についての就業規則についてのみ行えば足りる。



✓ 後半が誤り。それぞれを合わせたものがその事業場の就業規則となるため、意見聴取も、その事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合には、その事業場のすべての労働者の過半数代表者）から行う必要がある。

【問3】退職手当制度を設ける場合には、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項について就業規則に規定しておかなければならないが、退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合に、これらを就業規則に記載しておく必要はない。



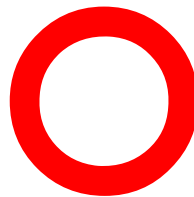
✓ 退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、これは退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するので、就業規則に記載する必要がある

【問4】派遣元の使用者は、派遣中の労働者だけでは常時10人以上にならず、それ以外の労働者を合わせてはじめて常時10人以上になるときは、労働基準法第89条による就業規則の作成義務を負わない。



✓ 派遣労働者については、派遣元の事業場の労働者数に算入されることとなるため、派遣中の労働者とそれ以外の労働者とを合わせて常時10人以上の労働者を使用する派遣元の使用者は、就業規則の作成及び届出の義務を負うこととなる。

【問5】労働基準法第90条第2項は、就業規則の行政官庁への届出の際に、当該事業場の過半数労働組合、それが無い場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付することを使用者に義務づけているが、過半数労働組合もしくは過半数代表者が故意に意見を表明しない場合は、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。



✓ 意見を聴いたことが客観的に証明できれば、労働基準監督署長は受理することとされている。

作成・届出義務

常時10人以上の労働者を使用する使用者

- 一時的に10人未満となることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用していること
(パートタイム労働者やアルバイトなどの臨時的な労働者も含む)
- 作成・変更時点で規模要件をみる
- 一企業単位ではなく、個々の事業所単位で判断する
- 派遣労働者は、派遣元の事業場の労働者数に算入する
- 在籍出向の労働者は、出向元・出向先どちらにも算入する
- 常時10人未満の労働者を使用する使用者の作成した就業規則は労働基準法上の就業規則として、91条(制裁規定の制限)、92条(法令及び労働協約との関係)の規定は適用される

就業規則 【検討を要する規定例】

(試用期間)

第〇条 新たに採用された従業員には、1年以内の試用期間を置く。但し、会社が不要と認めた者については、この限りではない。

「長期の試用期間の定め(通算2年3か月)は、公序良俗に反し無効(名古屋地裁昭59.3.23 ブラザー工業事件)」という裁判例があります。

試用期間中は、本採用後と異なる労働条件を設定していることが多く、採用された人にとっても不安定な状態となるため、あまり長い期間を設けるのは好ましくないとされています。3か月から6か月程度の期間設定が妥当と言えます。

延長に関しても、過去の裁判例が参考になります。

まず、無期限の延長を認めることは無効(1973年 上原製作所事件)とされています。

さらに、「試用期間の延長・更新は合理的な理由がなければ認められない(1970年 大阪読売新聞社事件等)」等の裁判例を考慮すると、延長や更新ができる場合としては、以下のような点に配慮すると良いでしょう。

ア 就業規則で試用期間の延長について規定されている

イ 採用時に労働者への事前通知・合意がある

ウ 合理的な理由・特段の事情がある・・・無断での欠勤・遅刻が多い、病気や怪我による入院・通院で勤務日数が極めて少ない

就業規則【わかりやすい就業規則規定例】

第〇条 試用期間

- 1 新たに採用した者については、業務適性等を判断する期間として、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、会社の判断で、この期間を短縮し、設けないことがある。
- 2 会社は、試用期間満了日までは次条に定める雇用契約の解約権を有する。
- 3 試用期間は事情により、入社の日から1年を超えない範囲延長又は中断する場合がある。
- 4 試用期間の期間は、勤続年数に通算する。
- 5 試用期間中の労働条件は個別に定める。

Check point

- 試用期間の長さが適切（3か月ないし6か月程度）である
- 試用期間の短縮又は設けない旨の規定がある
- 試用期間の延長規定がある
- 試用期間満了までは、解約留保付きの雇用契約であることを明記する
- 試用期間の長さは、延長しても通算で1年を限度とする
- 試用期間を勤続年数に通算する旨が規定されている
- 試用期間中の労働条件を個別に定める規定がある

労働基準法

労働基準法

- ① 考える学習が効果的
- ② 通達は覚えたい
- ③ 管理監督者、坑内労働者、派遣元・派遣先

横断整理

テーマ1

任意適用事業

【問1】常時従業員5人（いずれも70歳未満とする。）を使用する個人経営の社会保険労務士事務所の事業主が、適用事業所の認可を受けようとするときは、当該従業員のうち3人以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければならない。本問の事業所には、厚生年金保険法第12条各号のいずれかに該当し、適用除外となる者又は特定4分の3未満短時間労働者に該当する者はいないものとする。



✓ 法改正により士業は強制適用事業とされた。

- ①公証人、②司法書士、③土地家屋調査士、④行政書士、⑤海事代理士、⑥税理士、⑦社会保険労務士、⑧沖縄弁護士、⑨外国法事務弁護士、⑩弁理士**

【問2】健康保険法において、任意適用事業所において被保険者の4分の3以上の申出があった場合、事業主は当該事業所を適用事業所でなくするための認可の申請をしなければならない。



✓ 被保険者の4分の3以上が任意適用事業所の取消しを希望しても、事業主に当該申請を行う義務はない。

【問3】 労災保険の適用事業が、使用労働者数の減少により、労災保険暫定任意適用事業に該当するに至ったときは、その日に、その事業につき所轄都道府県労働局長による任意加入の認可があったものとみなされる。



✓ 翌日である。

【問4】健康保険法において、従業員が15人の個人経営の理髪店で、被保険者となるべき者の2分の1以上が希望した場合には、事業主に速やかに適用事業所とするべき義務が生じる。



✓ 理髪店は任意適用業種とされ、個人事業の場合は事業規模を問わず任意適用である。被保険者となるべき者の2分の1以上が希望しても、適用事業所とするべき認可を申請する義務はない。

【問5】農業の事業で、労働者を常時4人使用する民間の個人事業主は、使用する労働者2名の同意があるときには、労災保険の任意加入の申請をしなければならない。



✓ 「2名の同意があるとき」を「3名以上が希望したとき」に直せば、正しい記述になる。

【問6】被保険者資格喪失の前日まで継続して2月以上任意包括被保険者であった者が、任意包括脱退により資格を喪失した場合、任意継続被保険者となることができる。



✓ 任意包括被保険者（任意適用事業所に使用される被保険者）が任意包括脱退（適用取消しの認可を受けたこと）により資格を喪失した者は、任意継続被保険者にはなれない。

任意適用事業 加入と脱退

		労災	雇用	健保	厚年
加入	事業主	○	+ 1 / 2以上同意		
	被保険者	過半数→義務	1 / 2以上 希望→義務 罰則	×	
脱退	事業主	過半数+ 1年以上経過	+ 3 / 4以上同意		
	被保険者	×			

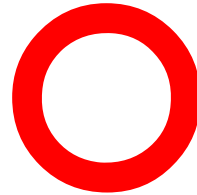
労災保険は被保険者という概念がないので、若干不正確ですがこれが出題されたことはない。

横断整理

テーマ2

時効など

【問1】労働基準法第20条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されており、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じないとされている。



✓ 労基法的には、請求権ではないから時効の問題にはならない。

【問2】健康保険法では、保険給付を受ける権利は、これを行行使うことができる時から2年を経過したときは時効によって消滅することが規定されている。この場合、消滅時効の起算日は、療養費は療養に要した費用を支払った日の翌日、高額療養費は診療月の末日（ただし、診療費の自己負担分を診療月の翌月以後に支払ったときは、支払った日の翌日）、高額介護合算療養費は計算期間（前年8月1日から7月31日までの期間）の末日の翌日である。



✓ 高額療養費の消滅時効の起算日は、「診療月の末日」ではなく、「診療月の翌月の1日」である。

【問3】 労災保険の保険給付を受ける権利は、一時金としての保険給付にあってはこれらを行使することができる時から2年を、年金としての保険給付にあってはこれらを行使することができる時から5年を経過したとき、時効によって消滅する。



✓ 時効が5年であるのは、障害（補償）等給付と遺族（補償）等給付である（労災法附則で定められている障害（補償）等年金差額一時金も5年）。それ以外は2年である。

【問4】失業等給付等の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び雇用保険法第10条の4に規定する不正受給による失業等給付の返還命令又は納付命令により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、この権利を行使することができることを知った時から2年を経過したときは、時効によって消滅する。



✓ 「この権利を行使できることを知った時から」ではなく「これらを行行使することができる時から」である。

【問5】二次健康診断等給付を受ける権利の時効は、労災保険法第26条の定める検査において異常な所見があると診断された日の属する月の翌月の初日から進行する。



✓ 「異常な所見があると診断された日の属する月の翌月の初日から」ではなく、「一次健康診断の結果を了知し得る日の翌日から」

記憶法！

個数で管理するとともに、少ないものから覚えます



「時効」でおさえることは、4個

- ① 時効は原則として2年と5年(※)
- ② 5年は、「退職金」と「年金」
- ③ 5年で一時金は「障害(補償)等一時金」、「障害(補償)等年金差額一時金」「遺族(補償)等一時金」
- ④ 起算日は「了知しうる日」と「翌月初日」の2つ



※ 賃金(退職金を除く)は5年だが、当分の間は3年

