

クレ勝道場

第4回

 資格★合格クレアール

仁井健友 Profile

1975年生まれ 静岡県出身 法政大学大学院卒業。

特定社会保険労務士/ISO30414リードコンサルタント/医療労務コンサルタント

CISA(公認情報システム監査人)/CFE(公認不正検査士)/プライバシーマーク審査員

株式会社ASJ取締役社長室長兼IR室長、アイテックス株式会社取締役情報セキュリティ室長

シングルマザーの息子、20歳、中卒、フリーターから一念発起して資格勉強に励み、現時点で70の資格を超え、大学院も卒業を果たす。

2000年に株式会社ASJに入社し、IPO(上場準備)を担当し、2003年に東京証券取引所マザーズに上場を果たす。

その後、M&A、資金調達、株主総会の事務局を担当し、2008年に取締役就任。

2011年より、PCIDSS、ISMS、プライバシーマークの取得に向けた取組を自社で行い、後にセキュリティコンサルタントとして、様々なセキュリティ規格の研究を行う。

2016年より、人事給与就労パッケージソフトウェアを展開するアイテックス株式会社をASJが買収し、2017年より、同社の取締役に就任。情報セキュリティ統括役員を担当するとともに、

2021年の社会保険労務士合格後、「医師の働き方改革」「人的資本開示」のセミナー等を担当。


2020年に社会保険労務士試験を目指す際に「にい猫」として立ち上げたLINEグループが100名突破。合格後も引き続き受験生のサポートを行う。



特定社会保険労務士とは

ADR（裁判外紛争解決手続）代理業務を行うための資格

- ・都道府県労働局が行うあっせん手続きの代理
- ・男女雇用機会均等法、育児介護休業法等、社労士法第2条一の四に記載された法律に基づき行う調停手続の代理
- ・都道府県労働委員会が行うあっせん手続の代理
- ・個別労働関係紛争について、厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続の代理（紛争価額が120万円まで）



もう一度、目的を確認しましょう！

- 頻出項目の記憶ポイント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



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**

今日の講義の進め方

**雇用保険法、各論点の
学び方を説明**



各論点の簡単な問題を出題



各論点の解説



解説した論点の問題を出題

雇用保険法

過去問から見る
法律の学び方

雇用保険法(選択式)の出題傾向①

		平成25年	平成26年	
A	法42条	テキストP130	法10条の4-1項	テキストP207
		日雇労働被保険者		返還命令
B	法42条	テキストP130	法22条2項	テキストP84
		日雇労働被保険者		所定給付日数
C	法42条	テキストP130	法56条の3 3項2号	テキストP144
		日雇労働被保険者		再就職手当
D	法42条	テキストP130	法56条の3 3項2号	テキストP144
		日雇労働被保険者		再就職手当
E	法42条	テキストP130	法56条の3 3項2号	テキストP145
		日雇労働被保険者		就職促進定着手当

平均点

—

—

基準点

2

2

雇用保険法(選択式)の出題傾向②

	平成27年		平成28年	
A	法37条の3-1項	テキストP117	法1条	テキストP14
		高年齢受給資格		目的
B	法附則11条の2 3項	テキストP168	法1条	テキストP14
		教育訓練支援給付金		目的
C	法10条の3-1項	テキストP204	法1条	テキストP14
		未支給の失業等給付		目的
D	法50条1項	テキストP135	法58条2項	テキストP151
		日雇労働求職者給付金		移転費
E	法50条1項	テキストP135	法62条の2-1項	テキストP218
		日雇労働求職者給付金		国庫負担

平均点

2.8

2.2

基準点

3

3

雇用保険法(選択式)の出題傾向③

	平成29年		平成30年	
A	法31条1項	テキストP205	法14条1項	テキストP54
		未支給の基本手当		被保険者期間
B	法43条2項	テキストP130	法14条1項	テキストP54
		日雇労働被保険者		被保険者期間
C	法43条2項	テキストP130	法14条1項	テキストP54
		日雇労働被保険者		被保険者期間
D	法64条の2	テキストP213	法62条の2-1項	テキストP176
		雇用二事業		高年齢再就職給付金
E	法64条の2	テキストP213	法62条の2-1項	テキストP176
		雇用二事業		高年齢再就職給付金

平均点

2.3

2.9

基準点

2

3

雇用保険法(選択式)の出題傾向④

	令和元年		令和2年	
A	法21条	テキストP67	法6条1号	テキストP18
		待期		被保険者の定義
B	法21条	テキストP67	法6条2号	テキストP18
		待期		被保険者の定義
C	法61条の7-1項	テキストP186	則6条1項	テキストP31
		育児休業給付		届出
D	法61条の7-1項	テキストP186	則6条1項	テキストP31
		育児休業給付		届出
E	法61条の7-1項	テキストP187	法38条1項	テキストP123
		育児休業給付		短期雇用特例被保険者

平均点

3.5

3.9

基準点

3

3

雇用保険法(選択式)の出題傾向⑤

	令和3年		令和4年	
A	法13条1項、2項	テキストP51	法17条1項 行政手引50601	テキストP70
		受給資格		賃金日額
B	法13条1項	テキストP51	行政手引50751	—
		受給資格		賃金日額
C	行政手引51254	テキストP66	法16条1項 法17条1項	テキストP74
		失業認定		賃金日額
D	行政手引51254	テキストP66	法60条の2 則101条の2の10	テキストP159
		失業認定		教育訓練給付
E	行政手引51254	テキストP66	法60条の2-5項 則101条の2の9	テキストP162
		失業認定		教育訓練給付

平均点

2.8

3.0

基準点

3

3

雇用保険法の学び方

- 体系全体の理解を深める**
- 給付を見る際に、体系を意識する**
- とにかく、数字をしっかりと押さえる**
- 法律メインで学べばゴールが見える**
- 行政手引は追わない、法律から考える**

雇用保険法

テーマ1

目的条文・総則

【問1】雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について**A**が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の**B**を図るとともに、**C**を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の**D**を図ることを目的とする

- ①求職活動 ②経済的社会的地位の向上 ③雇用の安定 ④雇用の促進 ⑤職業訓練の実施 ⑥職業生活の設計 ⑦職業の選択 ⑧生活の安定 ⑨生活及び雇用の安定 ⑩地位の向上 ⑪福祉の増進 ⑫保護 ⑬雇用の継続 ⑭幸福追求権の保証 ⑮再就職 ⑯職業生活と家庭生活の両立 ⑰労働条件の維持

雇用保険法第1条(目的) (H22年、H28年選択)

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について**雇用の継続**が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の**生活及び雇用の安定**を図るとともに、**求職活動**を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の**福祉の増進**を図ることを目的とする

【問2】雇用保険法第1条において、雇用保険は労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付、家族を介護するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るものとしている。



✓ 介護は雇用継続給付の一つ

雇用保険法第1条(目的) (H22年、H28年選択)

雇用保険は、①労働者が失業した場合及び労働者について②雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が③自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が⑤子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、④求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、⑥失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の⑦能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする

雇用保険法の目的条文を分解すると…

	文章	制度名
①	労働者が失業した場合	求職者給付
②	雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付	雇用継続給付
③	自ら職業に関する教育訓練	教育訓練給付
④	求職活動を容易にする等その就職を促進	就職促進給付
⑤	子を養育するための休業をした場合に必要な給付	育児休業給付
⑥	失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大	雇用安定事業
⑦	能力の開発及び向上	能力開発事業

失業等給付

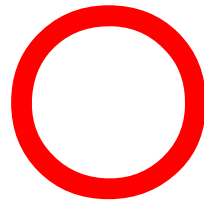
雇用二事業

【問3】失業等給付は、求職者給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の3つである。



✓ 就職促進給付が抜けている

【問4】能力開発事業のうち、職業能力開発促進法11条1項に規定する計画に基づく職業訓練を行う事業主及び職業訓練の推進のための活動を行う職業能力開発促進法13条に規定する事業主等（中央職業能力開発協会を除く。）に対する助成の事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととすることができる。



- ✓ 都道府県知事は能力開発事業の事務の一部を行うことができる**

雇用保険法

テーマ2

法改正

【問1】受給資格者であって、離職後1ヶ月してから事業を開始した後、2年後に事業を廃止した。その後、管轄公共職業安定所長に受給期間延長等申請書に所定の書類を添えて提出することで、受給期間の延長を行うことができる。



- ✓ 当該事業を開始した後の翌日起算
2か月以内にしなければならない**

離職後に事業を開始等した場合の受給期間の特例

事業開始等による受給期間の特例とは…

雇用保険の基本手当の受給期間は、原則、離職日の翌日から1年以内となっています。2022年7月1日から、事業を開始等した方が事業を行っている期間等は、最大3年間受給期間に算入しない特例を新設しました。これによって仮に事業を休廃業した場合でも、その後の再就職活動に当たって基本手当を受給することが可能になります。

特例申請の要件

＜次の①～⑤の全てを満たす事業であること＞

- ① 事業の実施期間が30日以上であること。
- ② 「事業を開始した日」「事業に専念し始めた日」「事業の準備に専念し始めた日」のいずれかから起算して30日を経過する日が受給期間の末日以前であること。
- ③ 当該事業について、就業手当または再就職手当の支給を受けていないこと。
- ④ 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと。

※次のいずれかの場合は、④に該当します。

- ・雇用保険被保険者資格を取得する者を雇い入れ、雇用保険適用事業の事業主となること。
- ・登記事項証明書、開業届の写し、事業許可証等の客観的資料で、事業の開始、事業内容と事業所の実在が確認できること。

- ⑤ 離職日の翌日以後に開始した事業であること。

※離職日以前に当該事業を開始し、離職日の翌日以後に当該事業に専念する場合があります。

(出処:厚生労働省)

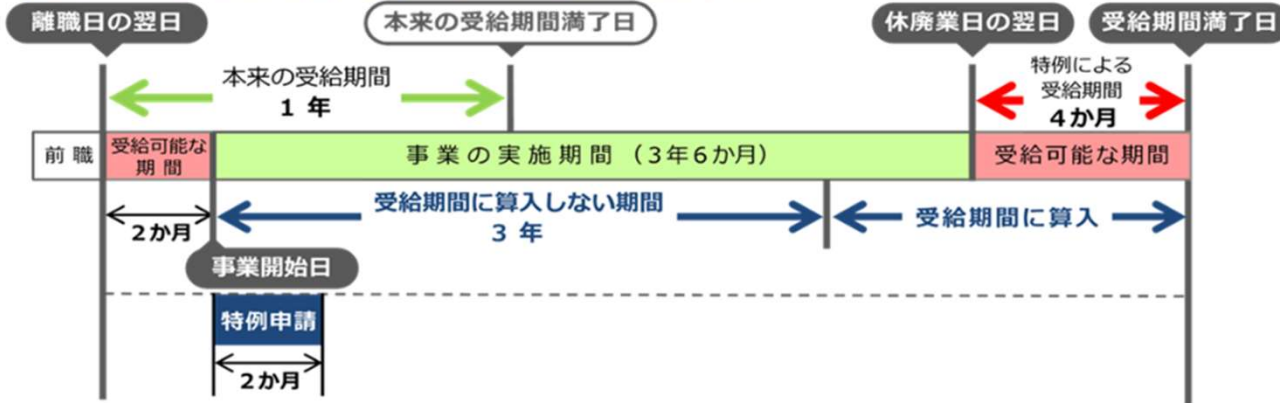
退職後に事業を開始等した場合の受給期間の特例

特例の適用例

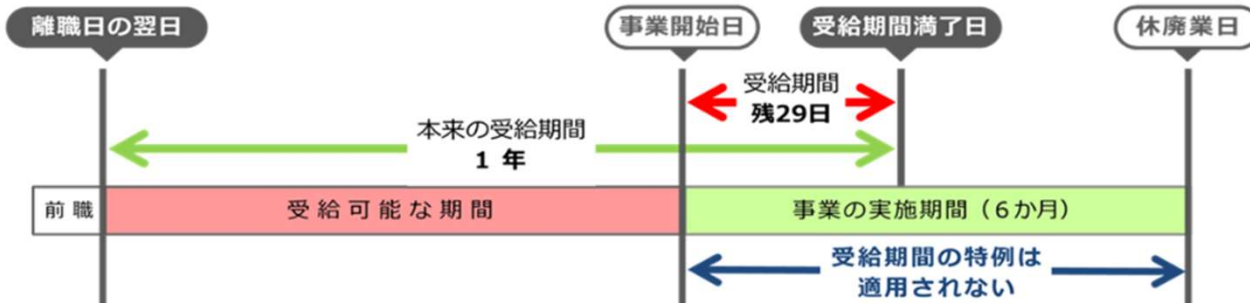
1 退職日の翌日に起業して2年後に廃業したケース



2 退職日の2か月後に起業して3年6か月後に廃業したケース



3 受給期間が残り30日未満の日数で起業したケース



(出処:厚生労働省)

【問2】受給期間の特例が認められる事業は、1～5のすべてを満たす事業である。

- 1. 事業の実施期間が【A】以上であること**
- 2. 事業を開始した日又はその事業に専念し始めた日から【A】を経過する日が、受給期間の末日であること。**
- 3. 当該事業について【B】の支給を受けていないこと**
- 4. 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと**
- 5. 受給資格に係る離職の日の翌日以後に開始した事業（離職日以前に当該事業を開始し、離職日後に当該事業に専念する場合を含む。）であること。**

**①10日 ②30日 ③3ヶ月 ④1年 ⑤再就職手当 ⑥就業手当
⑦就業手当又は再就職手当 ⑧就業手当、再就職手当又は常用就職支度手当**

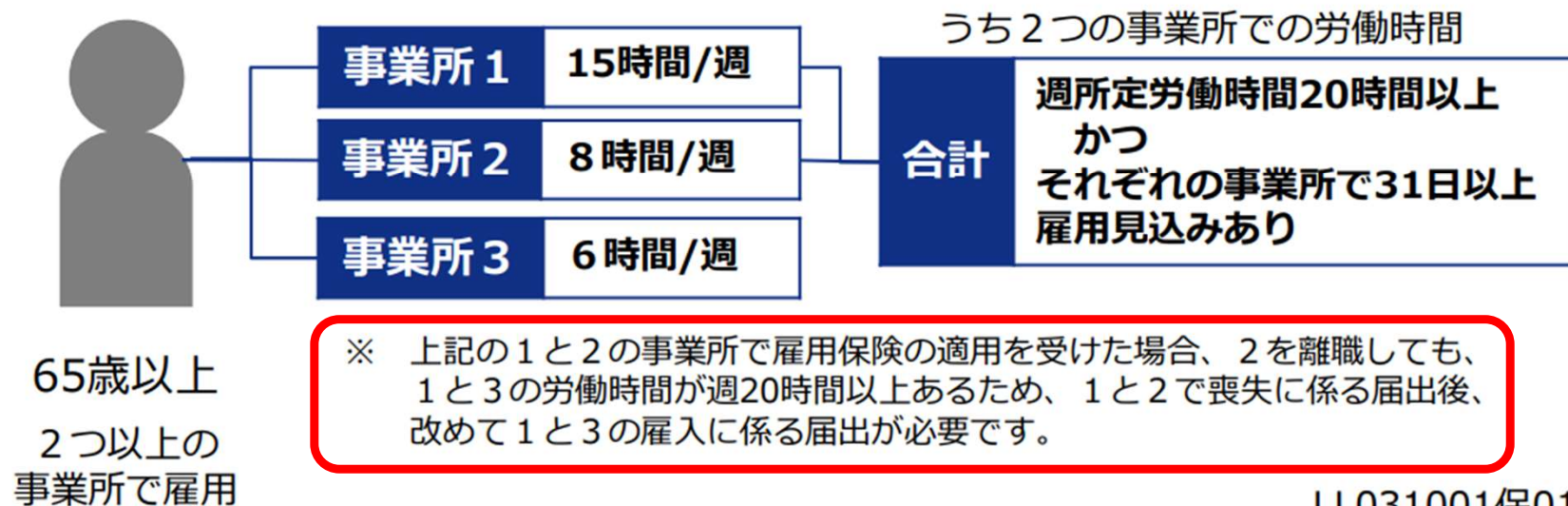
A=② B=⑦

マルチジョブホルダー制度(特例高年齢被保険者)

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たすことが必要です。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



LL031001保01

(出処:厚生労働省)

【問3】雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であり、2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であることが要件であるが、要件を満たした労働者については、主たる事業所の事業主が届け出を行わなければならない。



✓ 届け出は、労働者自らが行う

国庫負担

求職者給付 (<u>高年齢求職者給付金を除く</u>)	雇用情勢及び雇用保険の <u>財政悪化時</u> <u>4分の1</u> その他: <u>40分の1</u> 広域延長給付の求職者給付と日雇は、財政悪化時3分の1、その他30分の1
就職促進給付 教育訓練給付	<u>国庫負担無し</u>
雇用継続給付 (<u>介護のみ</u>)	<u>8分の1</u>
育児休業給付金	<u>8分の1</u>
雇用二事業	就職支援法事業として支給される職業訓練受講給付金:2分の1

高齢者と名が付く給付金は、国庫負担無し

【問4】国庫は、雇用継続給付（高齢者雇用継続基本給付金に限る。）に要する費用の8分の1の額に100分の55（令和4年度から令和6年度までの各年度においては100分の10）を乗じて得た額を負担する。



- ✓ 高齢者雇用継続基本給付金、高齢者再就職給付金は国庫負担無し。**

雇用保険法

テーマ3

数字のまとめ

【問1】基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の計算に当たり算入される賃金の原則として、算定対象期間において被保険者期間として計算された最後の3ヶ月に支払われたものに限られる。



✓ 最後の6ヶ月

【問2】基本手当の受給期間は、原則として、基準日の翌日から起算して1年であるが、この期間内に疾病により引き続き15日以上職業に就くことができない者については、その日数が加算され、最長で4年まで延長され得る。



✓ 15日以上じゃなく30日以上

【問3】60歳以上で定年退職した者に対する雇用保険法第20条第2項に基づく受給期間の延長は2年を限度とする。



✓ 2年じゃない1年です

コスパの良い数字押さえ①

届出	<p>原則：10日以内 (例外) 日雇労働被保険者資格取得届：5日以内 雇用保険被保険者資格取得届：翌月10日 個人番号変更届：速やかに</p>
受給資格	<p>原則：離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12ヶ月以上 特定：半分の数字になる (1年間、6ヶ月以上)</p>
被保険者期間	<p>原則：賃金の支払の基礎となった日数が11日以上であれば1ヶ月としてカウント 例外：喪失応当日の前日までの期間が15日以上であり、かつ、当該期間内における賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上であれば2分の1ヶ月としてカウント</p>

コスパの良い数字押さえ②

失業の認定日	求職 の申込を受けた公共職業安定所において、受給資格者が 離職後最初に出頭した日 から起算して 4週間に1回ずつ直前の28日 の各日について行う。
求職活動の回数	原則：求職活動の実績が 2回以上 例外：就職困難者・初回支給認定日における認定対象期間等→ 1回でOK 給付制限期間有(1ヶ月除く)→ 3回必要
最低賃金日額の調整日	自動変更対象額のうち、最低賃金日額に達しないものは、 年度の8月1日以後 、当該最低賃金日額とする。
自動変更対象額 (参考)	厚生労働大臣は 、年度の平均給与額が、直近の自動変更対象額が変更された年度の前年度の平均給与額を超え、または下るに至った場合においては、その上昇し、または低下した比率に応じて、その 翌年度の8月1日以後 の自動変更対象額を変更しなければ ならない 。

コスパの良い数字押さえ③

個別延長給付 (P99)	<ul style="list-style-type: none">・特定受給資格者・有期雇用に限る特定理由離職者 <p>→心身の状況：60日を限度</p> <p>→激甚災害＋就職困難地域：120日を限度</p> <p>→災害(激甚災害のみ含む)：60日を限度</p> <p>※特定受給資格者＋35歳以上60歳未満＋勤続20年以上→上記数値から30日マイナス</p> <ul style="list-style-type: none">・就職困難者 <p>→激甚災害＋就職困難区域：60日を限度</p>
地域延長給付 (P103：附則)	<ul style="list-style-type: none">・離職日が令和7年3月31日以前の特定受給資格者、有期雇用に限る特定理由離職者 <p>→雇用機会不足地域：60日を限度</p> <p>※特定受給資格者＋35歳以上60歳未満＋勤続20年以上→30日</p>

コスパの良い数字押さえ④

広域延長給付 (P101)	広域地域について、基本手当の初回受給率が全国の <u>100分の200</u> 、かつその状態が継続すると認められる場合 <u>90日分</u> を限度として、基本手当が支給 受給期間も <u>90日分</u> を限度に延長
全国延長給付 (P103)	・失業の状況が <u>全国的に</u> 著しく悪化 ・連続する <u>4月</u> において、基本手当の支給を受けた受給資格者率が <u>100分の4</u> を超え、低下する傾向にない状況 <u>90日分</u> を限度として、基本手当が支給 受給期間も <u>90日分</u> を限度に延長
訓練延長給付 (P98)	・公共職業訓練等(<u>2年</u> を超えるものは <u>除く</u>) ・訓練を受けるために待機→ <u>90日</u> を限度 ・訓練を受けている期間→訓練受講期間 ・就職困難者訓練終了後→ <u>30日</u> を限度

コスパの良い数字押さえ⑤

特例一時金	短期雇用特例被保険者が失業 原則：離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上で受給可能(歴月方式) 特例一時金の額：30日分(当分の間40日分) 受給期間は6ヶ月(疾病負傷延長無し)
高年齢雇用継続 基本給付金	支給要件 ①被保険者(短期・日雇除く)が60歳に達した日、 達した日後に被保険者期間が5年以上 ②賃金額がみなし賃金日額に30を乗じて得た額の 100の75に相当する額を下る。 ③賃金の額が支給限度額(約36.5万円)未満 支給額 100分の75以上：支給しない 100分の61未満：支払われた賃金額×15% 最低限度額 賃金日額の下限額の100分の80を超えない時は 支給しない

高年齢雇用継続給付の給付金早見表

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗することにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

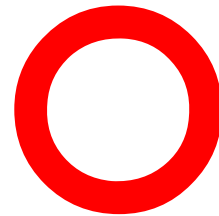
低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.78%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.33%
		61.00%以下	15.00%

暗記不要

コスパの良い数字押さえ⑥

介護休業給付	支給要件 対象家族1人につき、通算して <u>93日</u> まで、 <u>3回</u> を上限として支給 支給額 休業開始時賃金日額×支給日数× <u>67%</u> 休業開始時賃金日額×支給日数の <u>80%以上</u> の賃金が支払われていた場合→支給無 休業開始時賃金日額の上限は、 <u>45歳以上60歳未満</u> である受給資格者に係る賃金日額の上限額
罰則	事業主、労働保険事務組合 : <u>6ヶ月以下の懲役</u> 又は <u>30万円以下の罰金</u> 被保険者 : <u>6ヶ月以下の懲役</u> 又は <u>20万円以下の罰金</u>

【問4】 訓練延長給付の対象となる公共職業訓練等は、公共職業安定所長の指示したもののうちその期間が2年以内のものに限られている。



✓ その通り2年です。

【問5】厚生労働大臣は、その地域における基本手当の初回受給率が全国平均の初回受給率の1.5倍を超え、かつ、その状態が継続すると認められる場合、当該地域を広域延長給付の対象とすることができる。



✓ 1. 5倍じゃない2倍

【問6】被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）が介護休業給付金の支給を受けたことがある場合、同一の対象家族について当該被保険者がした介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を修了した日までの日数を合算して得た日数が60日を達した日後の介護休業については、介護休業給付金を支給しない。



✓ 93日だよ！93日

【問7】雇用保険法第73条では「事業主は、労働者は第8条の規定による確認の請求をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。」とされ、事業主がこの規定に違反した場合、「1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。」と規定されている。



✓ 6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

雇用保険法

テーマ4

就職促進給付

【問1】安定した職業に就いた日前3年以内の就業について、就業手当の支給を受けたことがある場合は、就業手当を受給することはできない。



✓ 就業手当は例外です。

就職促進給付とは

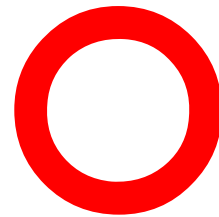
早期再就職を促進する給付

	手当の名前	要約すると	受給資格者
1	就業手当	アルバイトをした人への御小遣	受給資格者
2	再就職手当	早く再就職を決めた人へのボーナス	受給資格者
3	就業促進定着手当	給与が減ったのに、しっかり働いた人への最低限の補償	受給資格者
4	常用就職支度手当	就職困難な方が、安定した仕事に就いた時のご褒美	(就職困難者) <u>受給資格者等</u>
5	移転費	就職の際の引っ越し代	<u>受給資格者等</u>
6	求職活動支援費	求職活動でかかる費用の一部補助	<u>受給資格者等</u>

就業手当

支給要件	<p>①安定した職業に就かずに、就業すること (事業を開始することも<u>含まれる</u>)</p> <p>②所定給付日数の<u>3分の1以上かつ45日以上</u>の残日数があること</p> <p>③待期期間の経過後に就業したこと</p> <p>④離職前の事業主に再雇用されていないこと</p> <p>⑤離職理由に伴う給付制限有の場合、<u>待期期間満了後1ヶ月</u>について、自分だけで職を決めていないこと</p>
支給額	基本手当日額 × <u>10分の3</u> × 就業日数
支給手続	失業の認定に合わせて申請
基本手当との関係	就業手当を支給したら、その日数分の基本手当を支給したものとみなされる

【問2】受給資格者が、離職後、待期の期間内に、厚生労働省令で定める安定した職業以外の職業に就いた場合、就業手当は支払われることはない。



✓ 待期期間内は支給されない

【問3】 就業手当の支給申請手続は、基本手当の受給のための失業の認定とは無関係であり、当該就業した日が属する月の末日の翌日から起算して1ヶ月以内に、就業手当支給申請書を管轄公共職業安定所の長に提出しなければならない。



✓ 失業の認定に合わせて申請

再就職手当

支給要件	<ul style="list-style-type: none">①安定した職業に就くこと (事業を開始することも含まれる(条件有))②所定給付日数の<u>3分の1以上</u>の残日数があること③待期期間の経過後に就職・事業開始④離職前の事業主に再雇用されていないこと⑤離職理由に伴う給付制限有の場合、<u>待機期間満了後1ヶ月</u>について、自分だけで職を決めていないこと⑥<u>3年以内</u>の就職について、再就職手当又は常用就職支度手当を受けてないこと
支給額	基本手当日額 × <u>10分の6</u> × 支給残日数 所定給付日数の <u>3分の2以上</u> 残した者は、 基本手当日額 × <u>10分の7</u> × 支給残日数
支給手続	再就職の翌日起算 <u>1ヶ月</u> 以内に申請

就業促進定着手当

支給要件	<p>①再就職して、適用事業所にて、引き続き6ヶ月以上雇用されていること</p> <p>②再就職後<u>6ヶ月</u>(180日)の賃金日額が、離職前の賃金日額を下回ること</p>
支給額	<p>(算定基礎賃金日額－みなし賃金日額)×<u>10分の4</u>×再就職後6ヶ月間の賃金の支払基礎となった日数(※1)</p> <p>なお、所定給付日数の<u>3分の2以上</u>残した者は、<u>10分の4</u>が<u>10分の3</u>になる。</p>
支給手続	<p>再就職の日から起算して、6ヶ月にあたる日の翌日から起算して<u>2ヶ月以内</u>に申請</p>
基本手当との関係	<p>再就職手当及び就業促進定着手当の<u>額を基本手当日額で除して得た日数</u>に相当する日数分の基本手当を支給したとみなされる</p>

※1：上限は基本手当日額×40%or30%×支給残日数

【問4】早期再就職者に係る再就職手当の額は、支給残日数に相当する日数に10分の6を乗じて得た数に基本手当日額を乗じて得た額である。



✓ 10分の7です

【問5】受給資格者が離職理由による給付制限を受けた場合、再就職手当の受給のためには、公共職業安定所又は職業紹介事業者等の紹介により安定した職業に就いたことが必要であり、友人の紹介で安定した職業に就いたとしても再就職手当が支給されることはない。



✓ 1ヶ月を超えたらOK

常用就職支度手当①

<p>誰が？</p>	<p>①受給資格者（残日数が所定給付日数の<u>3分の1未満</u>） ②高年齢受給資格者 ③特例受給資格者 ④日雇受給資格者 のいずれかであって、 （①～④を受給資格者等という。） 身体障害者その他就職が困難な者</p>
<p>支給要件</p>	<p>①職安又は職業紹介等の紹介により、<u>1年以上</u>引続き雇用安定した職に就いたこと ②離職前の事業主に再雇用されていないこと ③待期及び<u>就職拒否・離職理由に基づく</u>給付制限の期間経過後に就職 ④<u>3年以内</u>の就職について、再就職手当又は常用就職支度手当を受けてないこと</p>

常用就職支度手当②

支給額	原則：基本手当日額× <u>90</u> × <u>10分の4</u> <u>受給資格者</u> 支給残日数 <u>90日未満</u> の場合： 基本手当日額×支給残日数× <u>10分の4</u> ※支給残日数が <u>45日を下回る場合は45</u>
支給手続	再就職の翌日起算1ヶ月以内に申請

【問6】身体障害者その他就職が困難な者として、厚生労働省令に定めるものが基本手当の支給残日数の【A】未満を残して、厚生労働大臣の定める安定した職業に就いたときは、当該受給資格者は【B】を受けることができる。

- ① 10分の6 ② 4分の1 ③ 3分の1
④ 90日 ⑤ 再就職手当 ⑥ 就職支度手当
⑦ 常用就職支度手当 ⑧ 就職促進支度手当

A : ③

B : ⑦

移転費

支給要件	<p>①受給資格者等が公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業所の紹介した1年以上引続き雇用の職業に就くか、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練を受けるため</p> <p>②待期期間、就職拒否等による給付制限の期間経過後に就職</p> <p>③就職支度費が支給されない、支給額が移転費の額を満たさないとき</p>
支給額	<p>受給資格者等及びその者により生計を維持されている同居の親族の移転に通常要する費用</p>
支給手続	<p>移転の日の翌日起算1ヶ月以内に申請</p>
移転費の返還	<p>就職しなかったり、公共職業訓練をさぼった場合は、10日以内に返還義務発生</p>

求職活動支援費①(広域求職活動費)

支給要件	受給資格者等であって、 ①待期期間、就職拒否等による給付制限の期間経過後に広域求職活動開始 ②事業主から求職活動費が支給されない、支給額が求職活動費の額を満たさないとき
支給額	鉄道費、船賃、航空費、車賃及び 宿泊費
支給手続	広域求職活動終了日の翌日起算 10日以内

求職活動支援費②(短期訓練受講費)

支給要件	受給資格者等であって、 ①公共職業安定所の職業指導により、職業に関する教育訓練を受け、教育訓練を修了したとき(※ 待期期間経過後に教育訓練開始した場合に限る)
支給額	支払った費用× 10分の2 (上限 10万円) 入学料及び受講料(支払った費用)に限る ※教育訓練給付金の支給はされていないことが前提
支給手続	教育訓練終了日の翌日起算 1ヶ月 以内

求職活動支援費③(求職活動関係役務利用費)

支給要件	子を有する受給資格者等であって、 求人面接・教育訓練・認定職業訓練を受講 保育所・認定こども園・家庭的保育事業にお ける保育等を受ける場合
支給額	保育等サービスの利用料×利用日数× 80% (上限 8,000円) 利用日数上限 ・求人面接 15日 ・教育訓練受講 60日
支給手続	受給資格者: 失業認定日 高年齢・特例・日雇:保育等サービス利用し た日の翌日起算 4か月以内

【問7】基本手当の受給資格者が公共職業安定所の紹介した職業に就くためその住所を変更する場合、移転費の額を超える就職支度費が就職先の事業主から支給されるときは、当該受給資格者は移転費を受給することができる。



✓ 満たないときは、その差額が支給される。

【問8】短期訓練受講費は、教育訓練の受講のために支払った費用に【A】を乗じて得た額（その額が【B】万円を超えるときは【B】万円）である。

- ① 100分の40 ② 100分の20
③ 100分の80 ④ 100分の30
⑤ 20 ⑥ 30
⑦ 10 ⑧ 40

A : ②

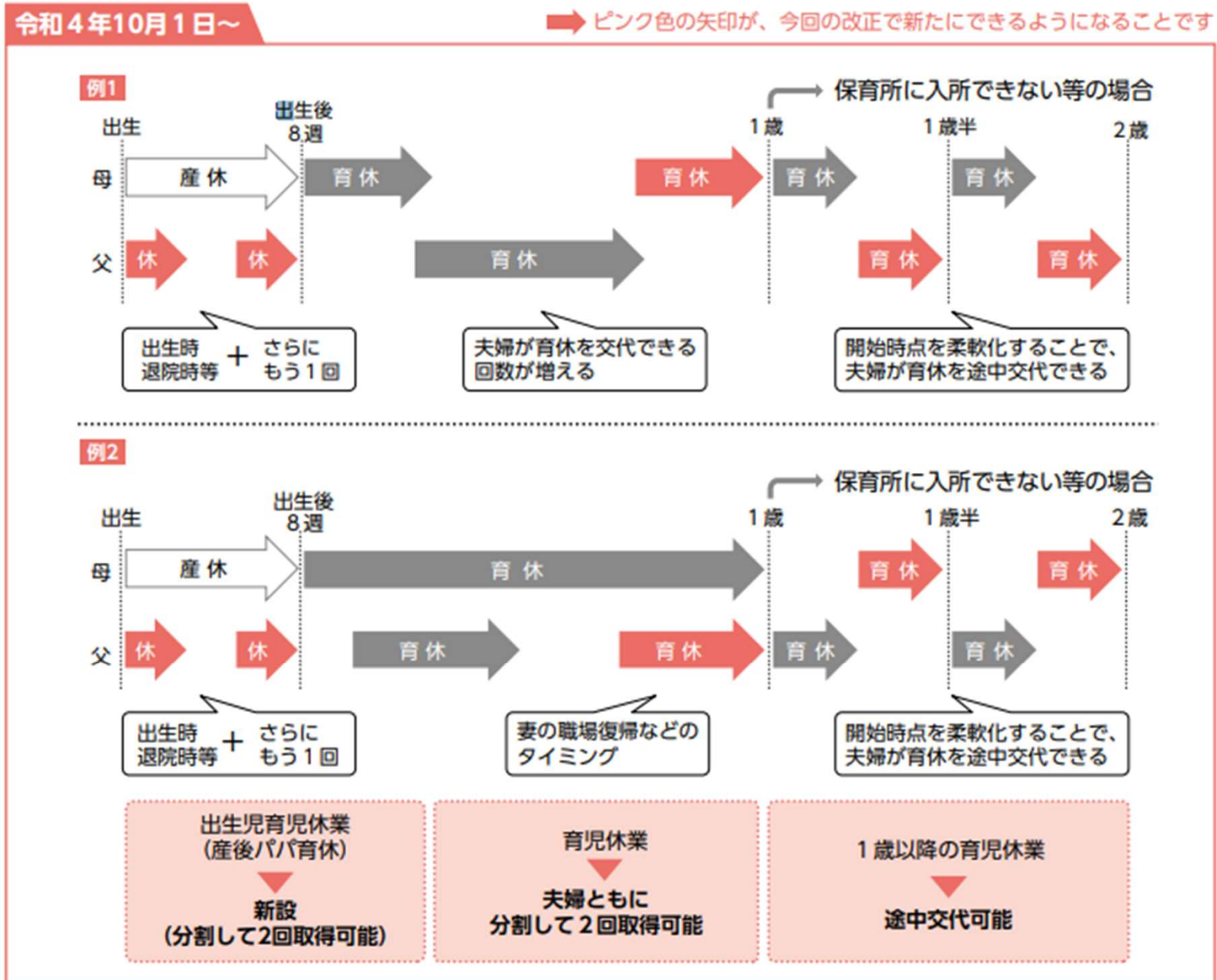
B : ⑦

雇用保険法

テーマ5

育児休業給付金

法改正ポイント：令和4年10月1日から変わる育児休業



(出処：厚生労働省「育児・介護休業法令和3年(2021年)改正内容の解説」)

育児休業の分割取得

	改正後育児休業	改正前育児休業
対象期間	原則、子が1歳(最長2歳)まで	
申出期限	原則、休業開始予定日の1ヶ月前まで (1歳～1歳6ヶ月～2歳は、原則2週間前まで)	
分割取得	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則、分割不可
休業中の就業	原則、就業不可	
1歳以降の延長	育休開始日を柔軟化	育休開始日を1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得	特別な事情 がある場合に限り、 再取得可能	再取得不可

出生時育児休業(産後パパ育休)

出生時育児休業(産後パパ育休)	
対象期間	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで (労使協定で1ヶ月前までとすることができる)
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要:※)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。

※:初めてまとめて申し出ない場合、事業主は後から行われた申出を拒むことができる

出生時育児休業給付金 ①支給要件

一般被保険者または高年齢被保険者が

「子の誕生日又は出産予定日の早い日」から
「誕生日又は出産予定日の遅い日から
8週間を経過する日の翌日まで」の期間内に、

4週間(28日)以内の期間を定めて
みなし被保険者期間が**通算して12か月以上**

ある者に支給される。

出生時育児休業給付金 ②支給額

原則

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

賃金の支払いのある場合は、

**休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 80% を
超えないように調整される**

※1: 出生時育児休業給付金と育児休業給付金の支給される回数は別に数える

※2: 出生時育児休業給付金は、2回に分割して取得する場合でも1回にまとめて申請する。

出生時育児休業給付金 ③支給申請手続

子の出生の日から起算

(出産予定日前に出産→出産予定日)

8週間を経過する日までの翌日から

2ヶ月を経過する日の属する月の末日までに

育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書に、各種書類を添えて、

事業主経由→管轄公共職業安定所長に提出

※やむを得ない場合は、直接提出可能

労働保険徴収法

過去問から見る
法律の学び方

労働保険徴収法(労災)の出題傾向①

	令和3年労災問8		令和3年労災問9	
A	法3条 整備法7条	テキストP22	法15条1項 則38条4項	テキストP55
		保険関係の成立		概算保険料の申告
B	整備法5条1項	テキストP27	法15条2項 則28条1項	テキストP65
		保険関係の成立		概算保険料の延納
C	整備法8条2項	テキストP28	法16条 則25条2項	—
		保険関係の消滅		増加概算保険料
D	整備法8条1項	テキストP28	法15条3項	テキストP61
		保険関係の消滅		概算保険料の認定決定
E	整備法8条1項 法附則4条	テキストP29	法15条4項	テキストP61
		保険関係の消滅		概算保険料の認定決定

労働保険徴収法(労災)の出題傾向②

	令和3年労災問10		令和4年労災問8	
A	法7条 則6条1項1号	テキストP31	石綿被害救済法 35条1項	テキストP69
		有期事業の一括		確定保険料の額
B	法7条 則6条2項1号	テキストP31	法19条6項 則36条	テキストP70
		有期事業の一括		確定保険料の還付
C	法7条 則6条2項2号	テキストP31	則34条	テキストP32
		有期事業の一括		有期事業の一括
D	法7条	テキストP32	法21条	テキストP72
		有期事業の一括		確定保険料の追徴金
E	法7条	テキストP32	法21条の2-1項 則38条2項7号	テキストP74
		有期事業の一括		口座振替による納付等

労働保険徴収法(労災)の出題傾向③

	令和4年労災問9		令和4年労災問10	
A	法12条3項 S40年基発901号	テキストP77	法11条2項 則12条	テキストP16
		メリット制		総則
B	法12条3項 則17条	テキストP76	法11条2項 則12条 則15条	テキストP41
		メリット制		賃金総額の特例
C	則35条1項	テキストP84	法11条2項 則12条	テキストP40
		メリット制		賃金総額の特例
D	法20条3項 則36条 則37条	テキストP86	法11条2項 S24年基災収 3850号	テキストP15
		メリット制		賃金
E	法20条2項	テキストP85	法11条2項 S27年基収 2244「号	テキストP15
		メリット制		賃金

労働保険徴収法(雇用)の出題傾向①

	令和3年雇用問8		令和3年雇用問9	
A	法26条1項	テキストP98	法36条 則68条	テキストP112
		特例納付保険料の納付		労働保険事務組合
B	法26条1項 則56条 則57条	テキストP98	法33条1項 則62条1項	テキストP106
		特例納付保険料の納付		労働保険事務組合
C	則38条5項	テキストP73	法33条1項 H12年発労徴31号	テキストP107
		口座振替による納付等		労働保険事務組合
D	法27条 法28条 S55年発労徴40号	テキストP114	則69条	テキストP107
		督促		労働保険事務組合
E	則59条	テキストP100	法30条 則64条	テキストP105
		特例納付保険料の納付		労働保険事務組合

労働保険徴収法(雇用)の出題傾向②

	令和3年雇用問10		令和4年雇用問8	
A	則27条	テキストP64	整備省令17条	テキストP39
		概算保険料		保険料の適用
B	法15条1項 則24条1項	テキストP55	法11条2項 S35年基発932号	テキストP16
		概算保険料		賃金
C	法15条1項 則24条1項	テキストP55	法11条2項 行政手引20352	テキストP16
		概算保険料		賃金
D	法16条 則25条1項	テキストP61	法11条2項 行政手引20352 行政手引50502	テキストP16
		増加概算保険料		賃金
E	法15条4項 則29条	テキストP66	法11条2項 行政手引20351	—
		概算保険料の延納		賃金

労働保険徴収法(雇用)の出題傾向③

	令和4年雇用問9		令和4年雇用問10	
A	法17条1項 法19条6項	テキストP63	法附則2条1項 法附則2条3項	テキストP27
		概算保険料の還付		暫定任意適用事業
B	法附則5条 則附則4条	テキストP62	法附則2条4項	テキストP28
		増加概算保険料		擬制的任意適用
C	法15条3項 法16条 法19条4項	テキストP62	則5条1項・2項	テキストP23
		増加概算保険料		保険関係の成立
D	法17条	テキストP63	法10条 コンメンタール	テキストP38
		概算保険料の還付		労働保険料の種類
E	法17条2項	テキストP63	法27条 コンメンタール	テキストP114
		概算保険料の追加徴収		滞納処分

労働保険徴収法の学び方・向き合い方

- 深追い禁物、所詮択一のための科目**
- 基礎、頻出論点を抑える**
- 解らない問題は、隣の人も解らない**
- テキストは直前に1回サラッと復習**
- 意味が解らない問題は後回し**

労働保険徴収法

テーマ1

過去問

10本ノック

**【問1】労働保険徴収法第39条第1項においては、
「国、都道府県及び市町村の行う事業その他厚生労働省
令で定める事業については、当該事業を労災保険に係る
保険関係及び雇用保険に係る保険関係ごとに別個の事業
とみなしてこの法律を適用する。」とされている。**



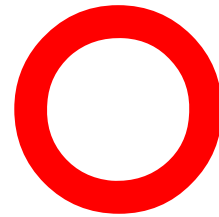
✓ 国の事業は労災保険の適用除外

【問2】労働保険の保険関係は、適用事業の事業主が、その事業が開始された日から10日以内に保険関係成立届を所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長に提出することによって成立する。



✓ 保険関係の成立は、法律上当然に成立する。

【問3】労働保険の保険関係が成立している事業の法人事業主は、その代表取締役に変更があった場合において、変更届を提出する必要はない。



- ✓ **変更届の事項はしっかり押さえる**

【問4】事業主が同一人である二以上の有期事業について、それぞれの事業の規模が厚生労働省令で定める規模以上であって、それぞれの事業が他のいずれかの事業の全部又は一部と同時に行われ、かつ、厚生労働省令で定める要件に該当する場合には、徴収法の適用については、それらの事業の全部が一の事業とみなされる。



✓ 以上・以下の入れ替え注意

【問5】建設の事業又は立木の伐採の事業が数次の請負によって行われる場合には、徴収法の適用については、それらの事業が一の事業とみなされ、元請負人のみが当該事業の事業主となる。



✓ 請負事業の一括は、建設の事業のみ。

【問6】一元適用事業であって労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託するものに関する継続事業の一括の認可に関する事務は、所轄労働基準監督署長が行う。



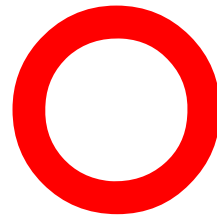
✓ 所轄都道府県労働局長です

【問7】労働保険徴収法には、労働保険の事業に要する費用に充てるため政府が徴収する労働保険料の種類として、一般保険料、特別加入保険料及び特例納付保険料が規定されている。



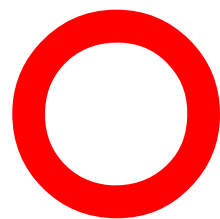
✓ 印紙保険料を忘れないように

【問8】事業主は、日雇労働被保険者を使用した場合には、その者に賃金を支払う都度、その者に支払う賃金の日額が、11,300円以上のときは176円、8,200円以上11,300円未満のときは146円、8,200円未満のときは、96円の雇用保険印紙を日雇労働被保険者手帳の該当日欄に貼付し、また、割印の枠の上に消印を行うことによって、印紙保険料を納付しなければならない。



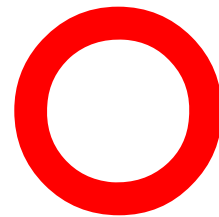
✓ 印紙保険料も軽く押さえておこう

【問9】日雇労働被保険者を使用している事業主が、印紙保険料納付状況報告書によって、毎月におけるその雇用保険印紙の受払状況を翌月末日までに所轄都道府県歳入徴収官に報告をしなかった場合には、当該事業主に罰則規定の適用があり、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処されることがある。



✓ 納付状況を報告しないと罰則有

【問10】労働保険事務組合が、政府から、労働保険料に係る報奨金の交付を受けるには、前年度の労働保険料（当該労働保険料に係る追徴金を含み延滞金を含む。）について、国税滞納処分の例による処分を受けたことがないことがその要件の一つとされている。



- ✓ **偽りその他、いずれにしても不正は禁物**

労働一般

ボーナストラック
統計対策

統計で学ぶべきこと

- どの統計が重要かを抑える**
- 出題傾向を抑える**
- アバウト、感覚で覚える**
- 日常会話で活用する**

過去10年間の振り返り(労働一般)

	択一出題		選択出題	
H25	1問	(就業形態の多様化に関する総合実態調査)	3問	(障害者雇用状況の集計結果)
H26	3問	(労働健康状況調査、労働安全衛生調査、有期労働契約に対する実態調査、就労条件総合調査)	5問	(雇用均等基本調査、毎月勤労統計調査)
H27	1問	(就労条件総合調査)	5問	(中高年者縦断調査、雇用動向調査、仕事と介護の両立に関するアンケート調査、就業構造基本調査)
H28	2問	(就労条件総合調査、若年者雇用実態調査)	5問	(就労条件総合調査、労働組合基礎調査、労働組合活動等に関する実態調査)
H29	0問	(白書、法律、判例)	4問	(能力開発基本調査、外国人雇用状況の届出状況まとめ)
H30	1問	(労働災害発生状況の分析等)	0問	(白書、次世代法)
R1	2問	(就労条件総合調査、労使間の交渉等に関する実態調査)	2問	(就業構造基本調査)
R2	2問	(若年者雇用実態調査、労働安全衛生調査(実態調査))	5問	(統計名:雇用動向調査、就労条件総合調査、雇用均等基本調査、労働力調査、就業構造基本調査)
R3	1問	(就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況)	0問	(労働施策総合推進法、白書)
R4	3問	(労働力調査、就労条件総合調査、転職者実態調査)	0問	(障害者雇用促進法、判例)

統計が選択・択一で出題されない年は無い

過去10年間の振り返り(社会一般)

	択一出題		選択出題	
H25	0問	(各種法律のみ)	0問	(厚生労働白書)
H26	0問	(ほぼ法律のみ)	0問	(厚生労働白書)
H27	1問	(社会保障費用統計、国民生活基礎調査、厚生年金保険・国民年金事業の概況、後期高齢者医療制度被保険者実態調査、介護保険事業状況報告)	0問	(厚生労働白書、法律)
H28	1問	(国民年金被保険者実態調査結果の概要、年金制度基礎調査、国民医療費の概況、国民年金保険料の納付状況)	0問	(法律)
H29	0問	(法律、社会保障協定等)	0問	(法律)
H30	0問	(法律、白書)	0問	(法律)
R1	0問	(法律、社会保障制度の歴史)	0問	(法律)
R2	0問	(法律)	1問	(社会保障費用統計)
R3	0問	(法律、白書)	0問	(白書)
R4	0問	(法律)	1問	(国民医療費の概況)

社会一般では、統計の出題頻度は低い

過去19年にて出題された統計名一覧【労一・Aランク】

- **就労条件総合調査**
(H18.H19.H20.H22.H24.H26.H27.H28.R1.R4.
選H28.選R2)
- **就業形態の多様化に関する総合実態調査**
(H19.H20.H22.H25.R3)
- **若年者雇用実態調査**(H19.H28.R2)
- **労働組合基礎調査**(H18.H20.H23.選H28)
- **雇用動向調査**(H18.H22.H23.選H27.選R2)
- **労働力調査**(H20.H22.R4.選H16.選R2)
- **就業構造基本調査**(選H27.選R1.選R2)
- **雇用均等基本調査**(選H26.選R2)

過去19年にて出題された統計名一覧【労一・Bランク】

- **労使コミュニケーション調査(H18.H23)**
- **働く女性の実情(H16.H21.選H17)**
- **女性雇用管理基本調査(H17.H19)**
- **賃金構造基本統計調査(H19.H20)**
- **労働安全衛生調査(R2)**
- **労働災害発生状況の分析等(H30)**
- **労使間の交渉等に関する実態調査(R1)**
- **障害者雇用状況の集計結果(選H25)**
- **毎月勤労統計調査(選H26)**
- **中高年縦断調査(選H27)**
- **能力開発基本調査(H24.選H29)**

【問1】本問は「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況（厚生労働省）」を参照しており、当該調査による用語・統計等を利用している。

正社員以外の就業形態別事業所割合をみると、「派遣労働者（受け入れ）がいる」が最も高くなっている。



✓ パートタイム労働者が最も高い

【問2】本問は、「令和4年就労条件総合調査（厚生労働省）」を参照しており、当該調査による用語及び統計等を利用している。

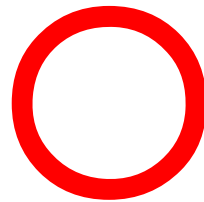
夏季休暇等の特別休暇制度がある企業割合は約6割となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」「病気休暇」「教育訓練休暇」の順となっている。



✓ 3位はリフレッシュ休暇

【問3】本問は、「令和4年労働組合基礎調査（厚生労働省）」を参照しており、当該調査による用語及び統計等を利用している。

女性の労働組合員数は、347万1千人と前年より2千人増加した。また、女性の推定組織率は12.5%であった。



✓ 推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいう

【問4】（選択式）

女性が出産・育児と仕事を両立させるには、配偶者の協力が不可欠である。男性の育児休業取得率は、「令和3年度雇用均等基本調査（厚生労働省）」によると、2021年で【A】となっており、上昇傾向にある。

- ①約2% ②約8% ③約14% ④約25%

③

✓ 13.97%です

【問5】（選択式）

【A】は、主要産業における入職・離職及び未充足求人の状況並びに入職者・離職者に係る個人別の属性及び入職・離職に関する事情を調査するものであり、1年間における入職者数、離職者数、【B】、介護・看護を理由とする離職率等を調査している。

- ①雇用動向調査 ②転職者調査 ③毎月勤労統計調査
④雇用均等基本調査 ⑤学歴別離職率 ⑥結婚、出産・育児を理由とする離職率 ⑦都道府県別離職率

A = ①、 B = ⑥

✓ Bは文脈と選択肢を読んでほしい

令和4年就労条件総合調査①

令和4年「就労条件総合調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、令和4年「就労条件総合調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。

「就労条件総合調査」は、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としています。対象は、常用労働者30人以上の民間企業で、6,387社を抽出して令和4年1月1日現在の状況等について1月に調査を行い、3,757社から有効回答を得ました。

【調査結果のポイント】

1 年次有給休暇の取得状況（令和3年（又は令和2会計年度））

年間の年次有給休暇の労働者1人平均付与日数	17.6日（前年調査17.9日）
うち、平均取得日数	10.3日（同10.1日）
平均取得率	58.3%（同56.6%）

【昭和59年以降過去最高】
【6頁・第5表、第2図】

2 定年制の状況

一律定年制を定めている企業のうち、

定年年齢を「65歳以上」とする企業割合24.5%（平成29年調査17.8%）
【平成17年以降過去最高】
【12頁・第15表】

勤務延長制度があり最高雇用年齢を「66歳以上」とする企業割合31.7%（同16.9%）

再雇用制度があり最高雇用年齢を「66歳以上」とする企業割合22.0%（同9.8%）
【平成17年以降過去最高】
【14頁・第17表】

記憶ポイント

①年次有給休暇平均取得日数
約10日

②年次有給休暇平均取得率
約58%（過去最高）

③定年年齢65歳以上企業割合
約25%

④勤務延長制度あり定年年齢66歳以上
30%超（過去最高）

⑤再雇用制度あり定年年齢66歳以上
20%超（過去最高）

統計を読むときは、まず、報道発表用資料から

基本的に、数字の詳細（小数点1位以下など）は覚えない

過去最高は、重要ポイント（特に法律の改正で増加減少した場合）

令和4年就労条件総合調査②(概況8ページ)

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は64.0%（令和3年調査 59.6%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が77.9%、「300～999人」が69.7%、「100～299人」が66.1%、「30～99人」が62.4%となっている。また、変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が34.3%、「1か月単位の変形労働時間制」が26.6%、「フレックスタイム制」が8.2%となっている。（第8表）

第8表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

企業規模・年	全企業 ¹⁾	変形労働時間制を採用している企業 ²⁾	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和4年調査計	100.0	64.0	34.3	26.6	8.2	35.5
1,000人以上	100.0	77.9	22.1	47.0	31.2	21.5
300～999人	100.0	69.7	27.6	37.6	17.0	29.8
100～299人	100.0	66.1	34.1	31.4	8.4	33.4
30～99人	100.0	62.4	35.4	23.5	6.6	37.2
令和3年調査計	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4

注：1)「全企業」には変形労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む。

2)「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は52.1%（令和3年調査 48.9%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は19.0%、「1か月単位の変形労働時間制」は22.7%、「フレックスタイム制」は10.3%となっている（第9表）。

第9表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 ¹⁾	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
令和4年調査計	100.0	52.1	19.0	22.7	10.3	47.9
1,000人以上	100.0	50.2	7.5	24.5	18.0	49.8
300～999人	100.0	50.8	16.2	25.2	9.3	49.2
100～299人	100.0	55.5	27.9	23.6	3.9	44.5
30～99人	100.0	53.2	32.3	16.4	4.0	46.8
令和3年調査計	100.0	48.9	17.8	21.5	9.5	51.1

注：1)「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

記憶ポイント

①利用されている変形労働時間制の制度の順番

1年単位＞1か月単位＞フレックス

②大規模であればあるほどフレックス制度の利用が多くなる傾向にある

③小規模であればあるほど1年単位の変形労働時間制度の利用が多くなる傾向にある

労働基準法における変形労働時間制の統計

統計学習のポイント

統計

- ① 深追い禁物
- ② 複数回出題されている統計を抑える
- ③ 細かい数値よりも全体をとらえる
- ④ 実はプレスリリース程度の情報で足りる

最後に

- ここまで来たら、合格だけを意識する**
- 余裕の合格は存在しない**
- 過去問 > オリジナル問題**
- 最後の2週間はゴールデンタイム**
- 己を信じよ。一年間の死闘を信じよ**

Twitter:niicat_sharousi

Threads:ignis_al

Instagram:ignis_al

LINEグループ

**「必勝！社労士試験合格
グループ」運営**