

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

【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。

【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。

【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。

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。

【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

【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。

【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。

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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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終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。

【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。

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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

- ①10分の6 ②4分の1 ③3分の1 ④90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

【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。

【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。

- ①100分の40 ②100分の20 ③100分の80 ④100分の30
⑤20 ⑥30 ⑦10 ⑧40

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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

【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。

労働一般

ボーナスストラック：統計対策

【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。

【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」「病欠休暇」「教育訓練休暇」の順となっている。

【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。

【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%

【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