

2025年度 社会保険労務士試験



試験本番前
直前
チェック



毎年
受験している

斎藤正美講師が

ズバリ予想!



社会保険労務士試験当日持ち物チェックリスト

持ち物リスト		チェック欄
1	受験票 ★ <u>必須</u> です★	<input type="checkbox"/>
2	えんぴつまたはシャープペン	<input type="checkbox"/>
3	消しゴム	<input type="checkbox"/>
4	お財布	<input type="checkbox"/>
5	腕時計(計算機能のついていないもの)	<input type="checkbox"/>
6	お昼ごはん	<input type="checkbox"/>
7	飲み物・ペットボトル(できれば糖分入りのもの)	<input type="checkbox"/>
8	持って行きたいテキストなど(最小限に!!)	<input type="checkbox"/>
9	ハンカチ・ティッシュ	<input type="checkbox"/>
10	はおりものなど(冷房対策)	<input type="checkbox"/>
11	お守り	<input type="checkbox"/>

☆用意はこれでカンペキ☆あとは合格するのみです！！
がんばってください！！応援しています



<労働基準法>

選択式チェック

(1) 最高裁判所は、雇用契約において時間外労働等の対価とされていた定額の手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたということができないとした原審の判断について、以下のように判示した。

「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づけているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、【 A 】し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、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、「労働基準法37条等」）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づけるにとどまるものと解され、基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払う方法自体が直ちに同条に反するものではなく、使用者は、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。そして、雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の【 B 】などの事情を考慮して判断すべきである。」

(2) 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の【 C 】を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の【 D 】を超えてはならない。

(3) 8月26日の終了をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月14日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の【 E 】日分の解雇予告手当を支払わなければならない。

A 時間外労働等を抑制 B 実際の労働時間等の勤務状況 C 半額 D 10分の1

E 18

ここもチェック

- 使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払をしないうで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力が生ずる。
- 労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないとするのが最高裁判所の判例である。
- 適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、労働基準法第24条第1項ただし書によって除外される場合にあらなくても、その行使の時期、方法、金額等からみて労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものであれば、同項の禁止するところではないとするのが最高裁判所の判例である。

<労働安全衛生法>

選択式チェック

- (1) 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と【 A 】の改善を通じて職場における労働者の【 B 】を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。
- (2) 労働安全衛生法第66条の8の規定による長時間労働に対する面接指導の対象者は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり【 C 】時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者（ただし、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行った期日前1か月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。）である。
- (3) 上記(2)の面接指導は、対象となる労働者の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。事業者は、労働者から申出があったときは、遅滞なく、【 D 】による面接指導を行わなければならない。なお、産業医は、要件に該当する労働者に対して、面接指導を受けることの申出を行うよう【 E 】することができる。

A 労働条件 B 安全と健康 C 80 D 医師 E 勧奨

ここもチェック

- 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な指示をすることができる。
- 事業者は、リスクアセスメント対象物のうち、一定程度のばく露に抑えることにより、労働者に健康障害を生ずるおそれがない物として厚生労働大臣が定めるもの〔濃度基準値設定物質〕を製造し、又は取り扱う業務（主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除く。）を行う屋内作業場においては、当該業務に従事する労働者がこれらの物にばく露される程度を、厚生労働大臣が定める濃度の基準以下としなければならないとされており、事業者は、濃度基準値設定物質の業務に従事する労働者が、厚生労働大臣が定める濃度の基準を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、当該労働者に対し、医師又は歯科医師が必要と認める項目について、医師又は歯科医師による健康診断（「リスクアセスメント対象物健康診断」という。）を行わなければならない。

<労働者災害補償保険法>

選択式チェック

- (1) 傷病補償年金は、業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後【 A 】を経過した日において次の①及び②のいずれにも該当するとき、又は同日後次の①及び②のいずれにも該当することとなったときに、その状態が継続している間、当該労働者に対して支給する。
- ① 当該負傷又は疾病が【 B 】こと。
- ② 当該負傷又は疾病による障害の程度が厚生労働省令で定める【 C 】に該当すること。
- (2) 二次健康診断等給付を受けようとする者は、必要な事項を記載した請求書を、当該二次健康診断等給付を受けようとする病院又は診療所（「健診給付病院等」）を経由して【 D 】に提出しなければならない。なお、二次健康診断等給付の請求は、原則として一次健康診断を受けた日から【 E 】以内に行うものとする。

A 1年6か月 B 治っていない C 傷病等級 D 所轄都道府県労働局長
E 3か月

ここもチェック

- 最高裁判所は、従業員が業務により精神疾患を発症したため業務災害と認定され、労働保険徴収法第12条第3項のメリット制の適用対象となる事業（以下「特定事業」という。）の事業主がメリット制の適用により労働保険料が増額されるおそれがあるなどとして当該支給決定の取消しを求める取消訴訟を起し、当該訴訟における原告適格を有するが争点とされた事例において、次のように判示した。

「労災保険法は、**労災保険給付の支給又は不支給の判断を、その請求をした被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしている。これは、被災労働者等の迅速かつ公正な保護という労災保険の目的に照らし、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定するとともに、専門の不服審査機関による特別の不服申立ての制度を用意することによって、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されない。**仮に、労災支給処分によって上記法律関係まで確定されるとすれば、当該特定事業の事業主にはこれを争う機会が与えられるべきものと解されるが、それでは、労災保険給付に係る法律関係を早期に確定するといった労災保険法の趣旨が損なわれることとなる。〔…（略）…〕

そうすると、特定事業についてされた労災支給処分に基づく労災保険給付の額が当然に上記の決定に影響を及ぼすものではないから、特定事業の事業主は、その特定事業についてされた労災支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者に当たるといえることはできない。したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないというべきである。以上のように解したとしても、特定事業の事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手續保障に欠けるところはない。」

<雇用保険法>

選択式チェック

- (1) 基本手当の日額は、賃金日額に100分の80から100分の【 A 】(受給資格に係る離職の日において60歳以上65歳未満である受給資格者については、100分の80から100分の【 B 】)を乗じて得た金額とする。
- (2) 受給資格に係る離職の日の翌日以後に、一定の要件を満たす事業を開始した場合には、当該事業の実施期間は受給期間に算入しないことになる〔受給期間の特例〕が、受給期間の特例が認められる事業は次の①～⑤のすべてを満たす事業である。
- ① 事業の実施期間が【 C 】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起算して【 C 】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【 D 】の支給を受けていないこと
 - ④ 当該事業により【 E 】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

A 50 B 45 C 30日 D 再就職手当 E 自立することができない

ここもチェック

- 「賃金支払の基礎となった日数(賃金支払基礎日数)」とは、現実に労働した日であることまでは必要なく、休業手当の支給対象となった日や年次有給休暇を取得した日も含まれる。
- 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並びに労働者が子を養育するための休業及び所定労働時間を短縮することによる就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。
- 一般教育訓練・特定一般教育訓練に係る給付率と上限額

		給付率	上限額
一般教育訓練	一般教育訓練を受け、修了した者	100分の20	10万円
特定一般教育訓練	本体給付	①特定一般教育訓練を受け、修了した者	100分の40 20万円
	追加給付	②特定一般教育訓練を受け、修了し、当該特定一般教育訓練に係る資格の取得等をし、かつ、特定一般教育訓練を修了した日の翌日から起算して1年以内に一般被保険者又は高年齢被保険者(特例高年齢被保険者を除く。)として雇用された者、又は雇用されている者(当該修了した日の翌日から起算して1年以内に当該特定一般教育訓練に係る資格の取得等をしたものに限る。)	100分の50 (本体給付 +追加給付 の合計) 25万円 (本体給付 +追加給付 の合計)

<労働保険徴収法>

ココもチェック

- 保険関係が成立している事業が**廃止**され、又は**終了**したときは、その事業についての保険関係は、**その翌日**に消滅する。なお、保険関係が消滅したときは、保険関係が消滅した日から起算して**50日以内**に**確定保険料申告書**を提出して、**労働保険料の確定精算**をするだけでよく、保険関係の消滅についての届出は不要である。
- 請負事業の一括**が行われたときは、下請負人の行う事業も含めて、その事業全体が元請負人の行う事業とみなされるため、**元請負人のみを事業主**として保険関係が成立するが、一定の規模要件（下請負事業に係る**概算保険料の額に相当する額が160万円以上**であるか、又は**請負金額が1億8千万円以上**であること）を満たす場合には、**元請負人及び下請負人が共同**で申請し、厚生労働大臣の認可があったときは、元請負人の請負に係る事業から**下請負人の請負に係る事業を分離**させ、当該下請負人を当該下請負事業に係る**事業の事業主**として、独立した保険関係を成立させることができる。
- 雇用保険率（令和7年度）**

事業の種類	①	②	③	①+②+③
	失業等給付費等 充当徴収保険率	育児休業給付費 充当徴収保険率	二事業費 充当徴収保険率	雇用保険率
一般の事業	1,000分の7	1,000分の4	1,000分の3.5	1,000分の14.5
農林水産業※、 清酒の製造の 事業	1,000分の9	1,000分の4	1,000分の3.5	1,000分の16.5
建設の事業	1,000分の9	1,000分の4	1,000分の4.5	1,000分の17.5

※ 季節的に休業し、又は事業の規模が縮小することのない事業（園芸サービスの事業、牛馬の育成、酪農、養鶏又は養豚の事業、内水面養殖の事業及び船員が雇用される事業）には、「一般の事業」の雇用保険率が適用される。

- 政府（所轄都道府県労働局歳入徴収官）は、事業主が**所定の納期限までに確定保険料申告書**を提出しないとき、又はその申告書の記載に誤りがあると認めるときは、**確定保険料の額を決定**し、これを納入告知書により事業主に**通知**する。なお、認定決定の通知を受けた事業主は、すでに納付した概算保険料の額が当該決定された確定保険料の額に足りないときはその不足額を、納付した概算保険料がないときは、当該決定された確定保険料の額を、その**通知を受けた日の翌日から起算して15日以内**に納付しなければならない。
- 政府（所轄都道府県労働局歳入徴収官）は、事業主が認定決定に係る確定保険料又はその不足額を納付しなければならない場合には、原則としてその**納付すべき額**（その額に**1,000円未満の端数**があるときは、その端数は、切り捨てる。）に**100分の10**を乗じて得た額の**追徴金**を徴収する。
- 所轄都道府県労働局歳入徴収官**は、**追徴金**を徴収する場合には、事業主に対して、**通知を発する日から起算して30日を経過した日**を納期限と定め、その納付すべき額及び納期限を**納入告知書**により**通知**しなければならない。

<労務管理その他の労働に関する一般常識>

選択式チェック

- (1) 常時【 A 】人以上の労働者を雇用する民間企業の事業主は、毎年6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月15日までに管轄公共職業安定所の長に報告しなければならない。
- (2) 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時【 B 】である事業主からの申請に基づき、当該事業主について、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関し、当該取組の実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- (3) 有効期間の定めがない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって解約しようとする日の少なくとも【 C 】日前に相手方に予告して、解約することができる。
- (4) 【 D 】の子を養育する労働者（日々雇用される者を除く。）は、その事業主に申し出ることにより、負傷し、若しくは疾病にかかった当該【 D 】の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該【 D 】の子の世話もしくは学校保健安全法第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該【 D 】の子の世話をを行うため、又は当該【 D 】の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。
- (5) 常時雇用する労働者の数が【 E 】事業主は、毎年少なくとも1回、インターネットの利用その他の適切な方法により、その雇用する男性労働者の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率」のいずれかを公表しなければならない。

A 40 B 300人以下 C 90 D 小学校第3学年修了前 E 300人を超える

ここもチェック

- 就業者に占める雇用者の割合は約9割。（労働力調査）
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は約4割（36.8%）。（労働力調査）
- 一般労働者の男女間賃金格差（男性＝100）は、75.8。（賃金構造基本統計調査）
- 年次有給休暇の取得率は約65%（昭和59年以降過去最高）。（就労条件総合調査）
- 課長相当職以上の管理職に占める女性の割合（課長相当職以上の女性管理職割合）は約13%。
- 男性の育児休業取得率は約30%。（以上、雇用均等基本調査）
- 女性の労働力率を年齢階級（5歳階級）別にみると、「25～29歳」と「45～49歳」を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いている。（働く女性の実情）
- 若年正社員の採用選考をした事業所のうち、採用選考にあたり重視した点（複数回答）について採用区分別にみると、新規学卒者、中途採用者とも「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」、「コミュニケーション能力」、「マナー・社会常識」が上位3つを占めている。
- 若年労働者の定着のために実施している対策（複数回答）をみると、「職場での意思疎通の向上」が若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに最も高くなっている。また、若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに、前回（平成30年）調査より「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を実施する事業所割合が大きく増加している。
- 最終学校卒業から1年間に、正社員以外の労働者として勤務した主な理由についてみると、「元々、正社員を希望していなかった」が最も高く、次いで「正社員求人に応募したが採用されなかった」、「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」の順。（以上、令和5年若年者雇用実態調査）

<社会保険に関する一般常識>

選択式チェック

- (1) 介護保険法第1条では、「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が【 A 】を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の【 B 】の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする」と規定している。
- (2) 確定拠出年金法第1条では、「この法律は、少子高齢化の進展、【 C 】等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を【 D 】において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。」と規定している。
- (3) 公的年金制度の給付の状況としては、全人口の約3割が公的年金の受給権を有している。高齢者世帯に関してみれば、その収入の約【 E 】割を公的年金等が占めるなど、年金給付が国民の老後生活の基本を支えるものとしての役割を担っていることがわかる（令和6年版厚生労働白書）。

A 尊厳 B 共同連帯 C 高齢期の生活の多様化 D 個人が自己の責任
E 6

こどもチェック

児童手当の額（個人受給資格者）

児童の年齢	1人当たりの月額	
3歳未満（3歳未満児童算定額）	15,000円	第3子以降は30,000円
3歳以上（3歳以上児童算定額）	10,000円	

<例1>

	第1子	第2子	第3子	児童手当（月額）
児童の年齢	5歳	2歳	0歳6か月	
	10,000円	15,000円	30,000円	55,000円

<例2>

	第1子	第2子	第3子	第4子	児童手当（月額）
児童の年齢	19歳*	17歳	16歳	11歳	
	0円	10,000円	30,000円	30,000円	70,000円

※ 第3子以降算定額算定対象者（22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者のうち、個人受給資格者によって監護に相当する日常生活上の世話及び必要な保護並びにその生計費の相当部分の負担が行われている者として内閣府令で定めるものであって、日本国内に住所を有するもの又は留学その他の内閣府令で定める理由により日本国内に住所を有しないものをいう。）

<考え方>

第3子以降算定額算定対象者及び支給対象児童を年齢の高い方から、第1子、第2子、第3子、・・・と位置付ける。

<健康保険法>

選択式チェック

- (1) 健康保険法第2条では、「健康保険制度については、これが医療保険制度の基本をなすものであることにかんがみ、**高齢化の進展**、【 A 】の**変化**、**社会経済情勢の変化**等に対応し、その他の医療保険制度及び【 B 】制度並びにこれらに密接に関連する制度と併せてその在り方に関して常に検討が加えられ、その結果に基づき、**医療保険の運営の効率化**、**給付の内容及び費用の負担の適正化**並びに**国民が受ける医療の質の向上**を総合的に図りつつ、実施されなければならない。」と規定している。
- (2) 全国健康保険協会は、【 C 】ごとに、翌事業年度以降の【 D 】間についての全国健康保険協会が管掌する健康保険の**被保険者数及び総報酬額の見通し並びに保険給付に要する費用の額、保険料の額**（各事業年度において財政の均衡を保つことができる保険料率の水準を含む。）その他の**健康保険事業の収支の見通し**を作成し、公表するものとされている。
- (3) 令和7年4月11日に70歳に達した被保険者について、**被扶養者は68歳の配偶者のみ**である場合、同年5月の**標準報酬月額が28万円**であっても、厚生労働省令で定める収入の額について【 E 】であれば、保険者に申請することにより療養の給付に係る**一部負担金の割合**は申請により100分の20となる。

- A 疾病構造 B 後期高齢者医療 C 2年 D 5年
E 被保険者のみの収入により算定し、その額が383万円未満

ここもチェック

- 全国健康保険協会（以下「協会」という。）は、支部被保険者及びその被扶養者の**年齢階級別の分布状況**と協会が管掌する健康保険の被保険者及びその被扶養者の**年齢階級別の分布状況**との差異によって生ずる**療養の給付等に要する費用の額の負担の不均衡**並びに支部被保険者の**総報酬額の平均額**と協会が管掌する健康保険の被保険者の**総報酬額の平均額**との差異によって生ずる**財政力の不均衡**を是正するため、政令で定めるところにより、支部被保険者を単位とする健康保険の財政の調整を行うものとする。
- 健康保険組合に対して交付する**国庫負担金**は、各健康保険組合における**被保険者数を基準**として厚生労働大臣が算定する。
- 出産育児一時金及び家族出産育児一時金（「出産育児一時金等」という。）の支給に要する費用（健康保険法第101条の政令で定める金額に係る部分に限る。）の一部については、政令で定めるところにより、高齢者医療確保法の規定により**社会保険診療報酬支払基金**が保険者に対して交付する**出産育児交付金**をもって充てる。
- 健康保険組合

名称	キーワード		
	①	②	③
指定健康保険組合	健全化計画	3か年間	厚生労働大臣の承認
地域型健康保険組合	不均一の一般保険料率	5か年度	組合会議員の定数の3分の2以上の多数により議決 （+厚生労働大臣の認可）
特定健康保険組合	特例退職被保険者	—	

<厚生年金保険法>

選択式チェック

- (1) 65歳以上の老齢厚生年金の受給権者が毎年【 A 】(以下「基準日」という。)において被保険者である場合(基準日に被保険者の資格を取得した場合を除く。)の老齢厚生年金の額は、基準日の属する月前の被保険者であった期間をその計算の基礎とするものとし、基準日の属する月の翌月から、年金の額を改定する。ただし、基準日が被保険者の資格を喪失した日から再び被保険者の資格を取得した日までの間に到来し、かつ、当該被保険者の資格を喪失した日から再び被保険者の資格を取得した日までの期間が【 B 】以内である場合は、基準日の属する月前の被保険者であった期間を老齢厚生年金の額の計算の基礎とするものとし、基準日の属する月の翌月から、年金の額を改定する。
- (2) [事例問題]
昭和40年4月12日生まれの繰上支給の老齢厚生年金の受給権者である被保険者が、年金額として120万円、総報酬月額相当額として46万円(標準報酬月額24万円とその月以前1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額22万円の合算額)であるとき、その者に支給すべき年金月額は、【 C 】円となる。
また、この者が、雇用保険法の規定による高年齢雇用継続基本給付金を受給しているときは、更に月額【 D 】円が支給停止される。(この者の60歳到達時のみなし賃金日額に30を乗じて得た額は40万円とする。)
- (3) 2以上の種別の被保険者であった期間を有する者について、障害厚生年金の支給に関する事務は、政令で定めるところにより、当該障害に係る【 E 】における被保険者の種別に応じて、厚生年金保険法第2条の5第1項各号に定める者〔実施期間〕が行う。

A 9月1日 B 1か月 C 75,000 D 9,600 E 初診日

基本月額=10万円

総報酬月額相当額=46万円

$(46万円 + 10万円 - 51万円) \times 1/2 = 25,000円 \cdots$ 支給停止額(月額)

∴ その者に支給すべき年金月額は、10万円(基本月額) - 25,000円 = 75,000円

雇用保険法の規定による高年齢雇用継続基本給付金を受給しているときは、更に標準報酬月額の4/100が支給停止される。

∴ 24万円(標準報酬月額) $\times 4/100 =$ 9,600円

ここもチェック

- 離婚が成立したが、合意分割の請求をする前に当事者の一方が死亡した場合において、当事者の一方が死亡した日から起算して1か月以内に、当事者の他方から所定の事項が記載された公正証書を添えて当該請求があったときは、当事者の一方が死亡した日の前日に当該請求があったものとみなされる。
- 夫の死亡の当時から引き続き生計を同じくしている子があるために遺族基礎年金の受給権を有している妻が、30歳に達する前に遺族基礎年金の受給権が消滅した場合には、遺族基礎年金の受給権が消滅した日から起算して5年を経過したときに、遺族厚生年金の受給権は消滅する。

<国民年金法>

選択式チェック

- (1) 65歳で老齢基礎年金の受給権を取得した者が、70歳に達した日後に当該老齢基礎年金を請求し、かつ、当該請求の際に支給繰下げの申出をしないときは、当該請求をした日の【 A 】に支給繰下げの申出があったものとみなす。ただし、その者が80歳に達した日以後にあるとき又は当該請求をした日の【 A 】以前に他の年金たる給付の受給権者であったときは、この限りでない。
- (2) 被保険者は、出産の予定日（厚生労働省令で定める場合にあつては、出産の日）の属する月（以下「出産予定月」という。）の【 B 】（多胎妊娠の場合においては、【 C 】）から出産予定月の【 D 】までの期間に係る保険料は納付することを要しない。
- (3) 前納された保険料について保険料納付済期間、保険料4分の3免除期間、保険料半額免除期間若しくは保険料4分の1免除期間を計算する場合においては、前納に係る期間の【 E 】に、それぞれその月の保険料が納付されたものとみなす。

- A 5年前の日 B 前月 C 3か月前 D 翌々月
E 各月が経過した際

ここもチェック

- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、被保険者の資格又は保険料に関する処分に関し、被保険者に対し、**出産予定日**に関する書類、被保険者若しくは被保険者の配偶者若しくは**世帯主**若しくはこれらの者であった者の資産若しくは**収入の状況**に関する書類その他の物件の提出を命じ、又は当該職員をして被保険者に質問させることができる。
- 厚生労働大臣は、**滞納処分等**その他の処分に係る納付義務者が**滞納処分等**その他の処分の執行を免れる目的でその財産について隠ぺいしているおそれがあることその他の政令で定める事情*があるため保険料その他この法律の規定による徴収金の効果的な徴収を行う上で必要があると認めるときは、政令で定めるところにより、**財務大臣**に、当該納付義務者に関する情報その他必要な情報を提供するとともに、当該納付義務者に係る**滞納処分等**その他の処分の**権限の全部又は一部を委任**することができる。
- ※ 下記のいずれにも該当すること。

健保・厚年	国年
納付義務者が【 A 】月分以上の保険料を滞納していること	納付義務者が【 B 】月分以上の保険料を滞納していること
納付義務者が滞納処分等その他の処分の執行を免れる目的でその財産について隠ぺいしているおそれがあること	
納付義務者が滞納している保険料等の額が【 C 】万円以上であること	納付義務者の前年の所得（1月から6月までにおいては、前々年の所得）が【 D 】万円以上であること
滞納処分等その他の処分を受けたにもかかわらず、納付義務者が滞納している保険料その他法の規定による徴収金の納付について誠実な意思を有すると認められないこと	

- A 24 B 13 C 5千 D 1千

プラスα 厚生労働大臣から委任された**財務大臣**の権限は、更に次のとおり委任される。
財務大臣 → 国税庁長官 → 国税局長 → 税務署長

クレアール講師からの応援メッセージ

社労士で人生を変える？



鎌倉博士

北村 元吾

ハートはホット

ヘッドはクールに



桑原 正美

資格★合格クレアール

〒101-0061 東京都千代田区神田三崎町1-1-17 ハヤシビル

TEL 0570-01-1153

E-mail : sharoshi@crear-ac.co.jp [クレアール社労士](#) 🔍

社労士試験
解答速報はこちら

