

第2週目（8日目～14日目）

	内容
8日目	厚生年金保険法（財政の均等他）
9日目	労1 労働施策総合推進法 パワハラ
10日目	社1 確定給付企業年金法
11日目	労働基準法 使用者について
12日目	労働安全衛生法 法1条～法3条
13日目	労働者災害補償保険法 目的条文
14日目	雇用保険法 令和2年法改正

1回目は30分の学習。

2回目は20分。

3回目は10分。

学習するたびに、学習時間を減らします。
合わせて、前週の復習することも必要です。

今週（第2週）は、前週（第1週）の復習も行ってください。

第8日目 厚生年金保険法 (財政の均等他) 2~3

第8日目は、厚生年金保険法の財政の均等ほかです。
国民年金法と横断学習する個所で、選択式要注意です。

(: 共通 (国民年金独自: 青色の下線) (厚生年金独自: 赤色の下線)

■財政の均衡

国民年金法 (法4条の2)	厚生年金保険法 (法2条の3)
国民年金事業の財政は、 <u>長期的にその均衡が保たれたものでなければならず、著しくその均衡を失すると見込まれる場合には、速やかに</u> 所要の措置が講ぜられなければならない。	<u>厚生年金保険事業の財政は、長期的にその均衡が保たれたものでなければならず、著しくその均衡を失すると見込まれる場合には、速やかに</u> 所要の措置が講ぜられなければならない。

■財政の現況及び見通しの作成等

国民年金法 (法4条の3)	厚生年金保険法 (法2条の4)
①政府は、 <u>少なくとも5年ごとに、保険料及び国庫負担の額並びにこの法律による給付に要する費用の額その他の国民年金事業の財政に係る収支</u> についてその現況及び財政均衡期間における見通し(以下「 <u>財政の現況及び見通し</u> 」という。)を作成しなければならない。	①政府は、 <u>少なくとも5年ごとに、保険料及び国庫負担の額並びにこの法律による保険給付に要する費用の額その他の厚生年金保険事業の財政に係る収支</u> についてその現況及び財政均衡期間における見通し(以下「 <u>財政の現況及び見通し</u> 」という。)を作成しなければならない。
②前項の財政均衡期間(「 <u>財政均衡期間</u> 」という。)は、財政の現況及び見通しが作成される年以降 <u>おおむね100年間</u> とする。	②前項の財政均衡期間(「 <u>財政均衡期間</u> 」という。)は、財政の現況及び見通しが作成される年以降 <u>おおむね100年間</u> とする。
③政府は、第一項の規定により財政の現況及び見通しを作成したときは、 <u>遅滞なく</u> 、これを公表しなければならない。	③政府は、第一項の規定により財政の現況及び見通しを作成したときは、 <u>遅滞なく</u> 、これを公表しなければならない。



■調整期間

国民年金法（法 16 条の 2）	厚生年金保険法（法 34 条）
<p>①政府は、<u>財政の現況及び見通し</u>を作成するに当たり、<u>国民年金事業の財政が、財政均衡期間の終了時に給付の支給に支障が生じないようにするために必要な積立金（※1）</u>を保有しつつ当該財政均衡期間にわたってその均衡を保つことができないと見込まれる場合には、<u>年金たる給付（付加年金を除く。）の額</u>（以下この項において「給付額」という。）を調整するものとし、政令で、給付額を調整する期間（以下「調整期間」という。）の<u>開始年度を定めるものとする。</u></p>	<p>①政府は、<u>財政の現況及び見通し</u>を作成するに当たり、<u>厚生年金保険事業の財政が、財政均衡期間の終了時に保険給付の支給に支障が生じないようにするために必要な積立金（※2）</u>を政府等が保有しつつ当該財政均衡期間にわたってその均衡を保つことができないと見込まれる場合には、<u>保険給付の額</u>を調整するものとし、政令で、保険給付の額を調整する期間（以下「調整期間」という。）の<u>開始年度を定めるものとする。</u></p>

開始年度：平成 17 年度

<p>※1 年金特別会計の<u>国民年金勘定の積立金</u>をいう。</p>	<p>※2 年金特別会計の<u>厚生年金勘定の積立金及び実施機関積立金</u>をいう。</p>
--	---

国民年金法（法 16 条の 2）	厚生年金保険法（法 34 条）
<p>②<u>財政の現況及び見通し</u>において、前項の調整を行う必要がなくなると認められるときは、政令で、調整期間の終了年度を定めるものとする。</p> <p>③政府は、調整期間において<u>財政の現況及び見通し</u>を作成するときは、<u>調整期間の終了年度の見通し</u>についても作成し、併せて、これを公表しなければならない。</p>	<p>②<u>財政の現況及び見通し</u>において、前項の調整を行う必要がなくなると認められるときは、政令で、調整期間の終了年度を定めるものとする。</p> <p>③ 政府は、調整期間において<u>財政の現況及び見通し</u>を作成するときは、<u>調整期間の終了年度の見通し</u>についても作成し、併せて、これを公表しなければならない。</p>

第9日目 労1 労働施策総合推進法（法30条の2）4～5

第9日目は、一般常識の労働施策総合推進法からです。

労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメント対策が法制化されました。
令和2年6月1日施行（パワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置の義務化）
中小事業主は令和4年4月1日から義務化。それまでは、努力規定。

法30条の2（雇用管理上の措置等）新設

- ①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ②事業主は、労働者が①の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- ③厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- ④厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- ⑤厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

■職場におけるパワーハラスメントの防止のための紛争の解決の規定整備

- ・ 苦情の自主的解決
- ・ 紛争の解決の援助
- ・ 調停など個別紛争解決援助の申出

■法 30 条の 3（国、事業主及び労働者の責務）

国	事業主	労働者
労働者の就業環境を害する「 優越的言動問題 」に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、 広報活動、啓発活動 その他の措置を講ずるよう <u>に努めなければならない。</u>	「 優越的言動問題 」に対する雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、 研修の実施 その他の 必要な配慮 をするほか、国の講ずる措置に協力するよう <u>に努めなければならない。</u>	労働者は、「 優越的言動問題 」に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に 必要な注意 を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう <u>に努めなければならない。</u>

国、事業主、労働者とも「努力規定」

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）



第10日目 社1 確定給付企業年金法 法改正 6~7

10日目は、法改正を絡めた確定給付企業年金法です。

確定給付企業年金と確定拠出年金は、例年、出題される法律ですが、学習の終盤にある個所ですし、内容も細かいので中途半端に終わってしまう受験生が大半です。

まずは、確定給付企業年金と確定拠出年金の大枠を押さえていき、少しずつ中身を増やす学習が最適です。

確定給付企業年金	確定拠出年金
「給付」が確定している。	「拠出」が確定している。
将来受給できる給付が決まっているのでリスクが少ない。	掛金（保険料）が確定しているが、将来の給付額が未定なためリスク大 自己責任大
（平成14年4月）	（平成13年10月）

次に、それぞれの給付の内容です。
本試験では、内容を入れ替えて出題されます。

確定給付企業年金				確定拠出年金			
法定給付		任意給付		給付			
老齢給付金	脱退一時金	障害給付金	遺族給付金	老齢給付金	障害給付金	死亡一時金	脱退一時金

- 老齢、障害、遺族（死亡）と脱退一時金の4種類
- 確定給付企業年金は、「老齢給付金」と「脱退一時金」が法定給付

今回法改正の内容は、確定給付企業年金の老齢給付金の支給開始時期の設定可能範囲の拡大です。

（令和2年6月5日施行）

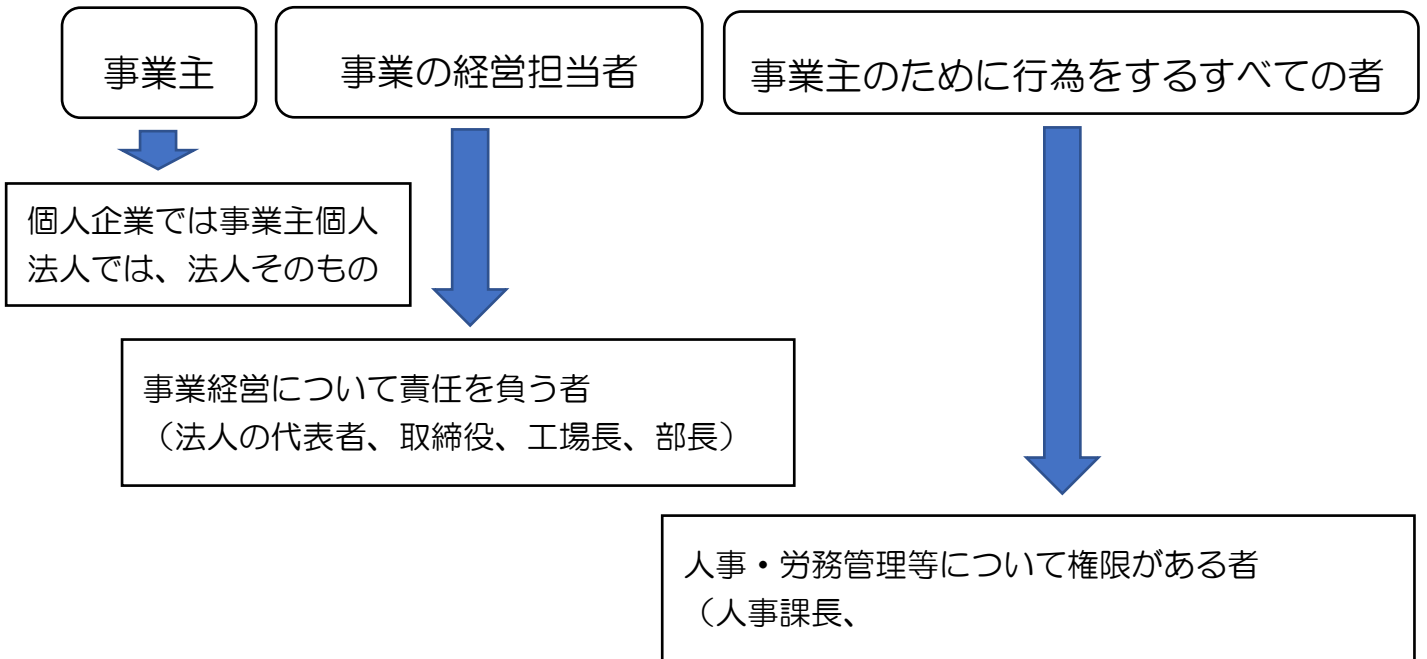
■確定給付企業年金法 36 条

改正前	改正後
<p>(右記と同じ)</p> <p>(1号)60歳以上 65歳以下の規約で定める年齢に達したときに支給するものであること。</p> <p>(以下、右記と同じ)</p>	<p>①老齢給付金は、加入者又は加入者であった者が、規約で定める老齢給付金を受けるための要件を満たすこととなったときに、その者に支給するものとする。</p> <p>②前項に規定する規約で定める要件は、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。</p> <p>(1号)60歳以上 70歳以下の規約で定める年齢に達したときに支給するものであること。</p> <p>(2号)政令で定める年齢以上前号の規約で定める年齢未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときに支給するものであること(規約において当該状態に至ったときに老齢給付金を支給する旨が定められている場合に限る。)</p> <p>(3号)前項第二号の政令で定める年齢は、50歳未満であってはならない。</p> <p>(4号)規約において、20年を超える加入者期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。</p>

第 11 日目 労働基準法 使用者について 8~10

第 11 日目は、労働基準法の「使用者」に関する内容です。
令和 2 年の本試験でも出題されましたが、しっかりと押さえる個所です。

【条文】この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。



■平成 21 年 選択式

労働基準法において「使用者」とは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする【 A 】」をいう。

A：すべての者



毎日 5 分は必ず勉強をする。
5 分やれば、いつのまにか 30 分、1 時間に。



日本マクドナルド事件を押さえていきます。
平成 20 年「名ばかり管理職」で話題になった判例です。

■使用者かどうかの判断は、名称にとらわれることなく、実態として一定の権限が与えられているかどうかで判断され、単に命令の伝達者にすぎない場合は、使用者に該当しません。
(判例…日本マクドナルド事件)

日本マクドナルドの店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事件

【概要】

就業規則において店長以上の職位の従業員を労基法 41 条2号の管理監督者として扱っている直営店の店長が、会社に対して過去2年分の割増賃金の支払等を求めた事案である。

【判決】…労働者側勝訴

管理監督者とは、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場で労働条件の枠を超えて事業活動することもやむを得ないような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇においても優遇措置が取られている者のことをいうとし、その上で、本件店長は、アルバイトの採用や育成、勤務シフトの決定等の権限を有し、店舗運営について重要な職責を負ってはいるがその権限は店舗内の事項に限られ、企業経営上の必要から経営者と一体的な立場での重要な職務と権限を付与されているとはいいがたく、賃金実態も管理監督者の待遇として十分とはいいい難いとして、管理監督者に当たるとは認められない。

労働基準法 使用者の定義（法10条）	労働安全衛生法 事業者の定義（法2条3号）
この法律で 使用者 とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。	事業者 は、事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

通達基発17号 通達

使用者とは、労働基準法が各条の義務についての履行責任者をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとらわれることなく、実質的に一定の権限を与えられているか否かによる。単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者と認められない。

労働安全衛生法（昭和47年9月18日 都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達）

この法律における主たる義務者である「事業者」とは、法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない。）、個人企業であれば事業経営主を指している。

これは、従来の労働基準法上の義務主体であった「使用者」と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものである。

第12日目 労働安全衛生法 法1条～法3条 11～12

第12日目は、労働安全衛生法の目的条文を含めた法1条～法3条までです。

労働安全衛生法1条～3条に関する選択式が、直近10年で4回選択式で出題されています。(H24年、27年、30年、R1年)

が過去出題個所です。

選択式対策として、下線(赤色)に注意してください。

目的(法1条)

この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

※「快適な職場環境」は、2回出題。

※3行目。「安全と健康」です。「安全と衛生」ではありません。

定義(法2条)

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- ①労働災害 労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。
- ②労働者 労働基準法第九条に規定する労働者(同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。)をいう。
- ③事業者 事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。
- ③の2 化学物質 元素及び化合物をいう。
- ④作業環境測定 作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析(解析を含む。)をいう。

■事業者等の責務（法3条）

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労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康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機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。

③建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

第13日目 労働者災害補償保険法 目的条文 法改正 13~15

第13日目は、労働者災害補償保険法の法改正に関してです。

法改正の背景

兼業や副業が増え、2以上の事業に使用される労働者（複数就業者）が増えてきています。

そのような複数就業者の労災保険給付に関して、複数就業先の賃金に基づき給付基礎日額を算定し、給付の内容を拡充したのが今回の改正のポイントです。

改正内容は、大きく2つあります。（令和2年9月1日以降の負傷等が対象）

①労災保険の給付額について、雇用されている全ての会社等の賃金額を合算した額を基に保険給付額が決定。

②労災認定における仕事での負荷（労働時間やストレス等）の総合的な評価について、雇用されている全ての会社等の負荷を対象として判断。

上記に伴い、目的条文が改定されています。（公布令和2年3月31日）

の個所が追加箇所。

■法1条

改正前	改正後
労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。	労働者災害補償保険は、業務上の事由、 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（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする事由 又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、 複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由 又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

■労災保険全体像

労災保険	
保険給付	社会復帰促進等事業
①業務災害に関する保険給付	①社会復帰促進事業
②複数業務要因災害に関する保険給付	②被災労働者等援護事業
③通勤災害に関する保険給付	③安全衛生確保等事業
④二次健康診断等給付	

保険給付として、「複数業務要因災害」が新設されました。

■法7条1項2号（労働者災害補償保険法の保険給付）新設

2号 複数事業労働者（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。）の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害または死亡（以下、「複数業務要因災害」という。）にする保険給付（全豪に掲げるもの「業務災害に関する保円給付」を除く）
--

以下、厚生労働省のリーフレットより

①休業等（死亡、障害も対象）の給付額がすべての勤務先の賃金額に基づき決定

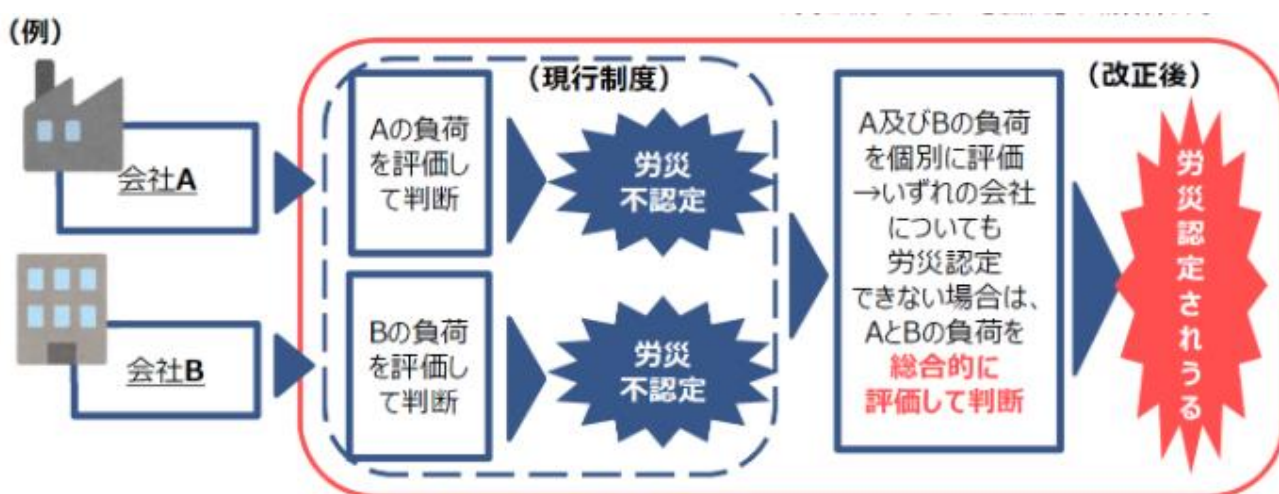
改正前	改正後
事故が起きた勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等が決定	すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定

（例）



②労災認定における仕事での負荷（労働時間やストレス等）の総合的な評価について、雇用されている全ての会社等の負荷を対象として判断。

改正前	改正後
それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断	それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうか判断



第 14 日目 雇用保険法 令和 2 年法改正 16~17

第 14 日目は、雇用保険法の法改正です。

令和 2 年 4 月 1 日法改正 雇用保険法 目的条文

(平成 22 年及び平成 28 年の選択式で目的条文から出題されています。)

■法改正の背景

失業等給付の中の「雇用継続給付から育児休業給付」が独立分離したために目的条文を改正。

つまり、失業等給付から分離独立した形態になります。

そもそも、「育児休業」に関しては、失業に関する雇用情勢の影響を受けない給付であり、最近、育児休業の給付金の増加を踏まえて、失業等給付から独立して財政を管理するための法改正。

改正前	改正後
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。	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。

- は、平成 22 年
- は、平成 28 年
- は、平成 22 年及び平成 28 年に
出題



今回の改正により、全体の体系図も変わります。

