

【2011年度 社会保険の一般常識】

【ココだけは絶対に外せない！！】

※ 会社員などお仕事をされていて勉強時間が限られる方はこちらから優先して勉強すると良いでしょう。過去問によく出題されている箇所優先で選びました。**優先すべき箇所は太文字表示しております。**

第1回講義	国民健康保険法①	P 904～P 906
第2回講義	国民健康保険法②	P 906～P 910
第3回講義	高齢者の医療の確保に関する法律	P 910～P 914
第4回講義	船員保険法	P 915～P 919
第5回講義	介護保険法	P 921～P 929
第6回講義	社会保険審査官及び社会保険審査会法・ 確定給付企業年金法①	P 929～P 932
第7回講義	確定給付企業年金法② ・ 確定拠出年金法	P 932～P 936
第8回講義	社会保険労務士法	P 938～P 947
第9回講義	子ども手当法・児童手当法・ 公的年金に関する特例法 など	P 948～P 970

【2011年度 労働の一般常識】

【ココだけは絶対に外せない！！】

※ 会社員などお仕事をされていて勉強時間が限られる方はこちらから優先して勉強すると良いでしょう。過去問によく出題されている箇所優先で選びました。**優先すべき箇所は太文字表示しております。**

第1回講義	労働契約法	P 486～P 490
第2回講義	最低賃金法・賃金支払確保法・中小企業退職金共済法・雇用対策法	P 491～P 498
第3回講義	職業安定法	P 498～P 501
第4回講義	労働者派遣法①	P 502～P 504
第5回講義	労働者派遣法②・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	P 504～P 507
第6回講義	障害者の雇用の促進等に関する法律・パートタイム労働法	P 507～P 513
第7回講義	男女雇用機会均等法・育児介護休業法①	P 513～P 519
第8回講義	育児介護休業法②	P 519～P 525
第9回講義	労働組合法・労働関係調整法・個別労働関係紛争解決促進法 職業能力開発促進法・ 次世代育成支援対策推進法	P 527～P 535
第10回講義	労務管理①	P 537～P 544
第11回講義	労務管理②	P 545～P 552

社会保険の一般常識 第1回講義資料

● 一般常識科目についての注意点

【出題数】

[選択式試験]

労働の一般常識 . . . 1問 (穴埋め5箇所) 原則3点未満足きり

社会保険の一般常識 . . . 1問 (穴埋め5箇所) 原則3点未満足きり

[択一式試験]

労働の一般常識 . . . 5問

社会保険の一般常識 . . . 5問

※ **労働と社会保険を合わせた10問のうち**、原則として、4点未満は足り

(一般常識科目の特徴)

① 多数の法律があるので、どこから取り掛かればよいか分からない。

(重要な法律に絞った優先順位を決めて勉強することが必要です。)

② 条文の語尾で引っ掛ける問題が他の科目に比べて多い。

(例) . . . しなければならない。

. . . するように努めなければならない。といった区別。

③ 大きな改正があった法律は、ほとんどその年の試験で出題されている。

④ 択一式試験では、どちらかという**と社会保険の一般常識の方が**、労働の一般常識よりも得点しやすい。

(理由)

社会保険の一般常識は、ほとんど法律だけなのに対して、労働の一般常識は、法律だけではなく、労働経済(統計)や労務管理用語の部分もあるから

【条文の語尾で引っ掛ける問題で問われそうな所】

職業紹介責任者 (職業安定法)	選任しなければならない。
派遣元責任者・派遣先責任者 (労働者派遣法)	選任しなければならない。
障害者雇用推進者 (障害者の雇用促進等に関する法律)	(常時 56 人以上) 選任するように努めなければならない。
高年齢者雇用推進者 (高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)	選任するように努めなければならない。
雇用管理責任者 (建設労働者雇用改善法)	選任しなければならない。
雇用管理者 (港湾労働法)	選任しなければならない。
職業家庭両立推進者 (育児・介護休業法)	選任するように努めなければならない。
短時間雇用管理者 (パートタイム労働法)	(常時 10 人以上) 選任するよう努めるものとする。

【一般常識科目の勉強の進め方】

※ あくまで、参考としての意見として読んでみてください。今の時期は、**法律から優先して勉強していただく**と良いでしょう。

① 社会保険の一般常識

(まず優先した方がよい法律)

- ・ 高齢者の医療の確保に関する法律
- ・ 社会保険労務士法
- ・ 確定給付企業年金法
- ・ 確定拠出年金法
- ・ 介護保険法
- ・ 国民健康保険法
- ・ 児童手当法

(試験直前で勉強した方がよいもの)

- ・ 厚生労働白書についての問題
(特に選択式の問題で出てくることが多いです。)

② 労働の一般常識

(まず優先した方がよい法律)

- ・ 育児介護休業法
- ・ 職業安定法
- ・ 労働者派遣法
- ・ 男女雇用機会均等法
- ・ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律

※ 今年改正が目立つのは、育児介護休業法です。

(試験直前で勉強した方がよいもの)

- ・ 労働経済のデータ (例) 失業率が上がった又は下がったなど
- ※ **過去問(択一式)に労働経済の問題がありますが、これは練習しないほうが良いでしょう。**過去にどのような形で出題されたか、参考程度で見ていただくと良いでしょう。
(6月から7月頃に新しいデータを使った参考書を書店などで手に入れるといいでしょう。)
- ・ 労務管理用語 (特に選択式の問題で出てくることが多いです。)
- ※ **選択式の予想問題集を練習することで覚えていただくと良いでしょう。試験直前の所に書きました**
が、普段の選択式の練習でどんどんやってみてください!!

社会保険の一般常識 第2回講義資料

【国民健康保険法】

★ 保険給付の給付制限

① 市町村は、保険料を滞納している世帯主が、当該保険料の納期限から**1年が経過するまでの間**に当該保険料を納付しない場合においては、当該保険料の滞納につき災害その他の政令で定める特別の事情があると認められる場合を除き、厚生労働省令で定めるところにより、当該世帯主に対し**被保険者証の返還を求めるものとする。**

(※) 市町村は、保険料の納期限から**1年が経過しない場合**においても、世帯主に対し**被保険者証の返還を求めることができる。**

【効果】被保険者証の返還 → **被保険者資格証明書**の交付 → 保険医療機関等には10割負担
→ 後で市区町村又は国民健康保険組合に特別療養費を請求する。(償還払い)

② 保険者は、保険給付を受けることができる世帯主又は組合員が保険料を滞納しており、かつ、当該保険料の納期限から**1年6ヶ月が経過するまでの間**に当該保険料を納付しない場合においては、当該保険料の滞納につき災害その他の政令で定める特別の事情があると認められる場合を除き、保険給付の**全部又は一部**の支払を一時差し止めるものとする。

(※) 保険者は、保険料の納期限から**1年6ヶ月が経過しない場合**においても、保険給付を受けることができる世帯主又は組合員が保険料を滞納している場合においては、当該保険料の滞納につき災害その他の政令で定める特別の事情があると認められる場合を除き、保険給付の**全部又は一部**の支払を一時差し止めることができる。

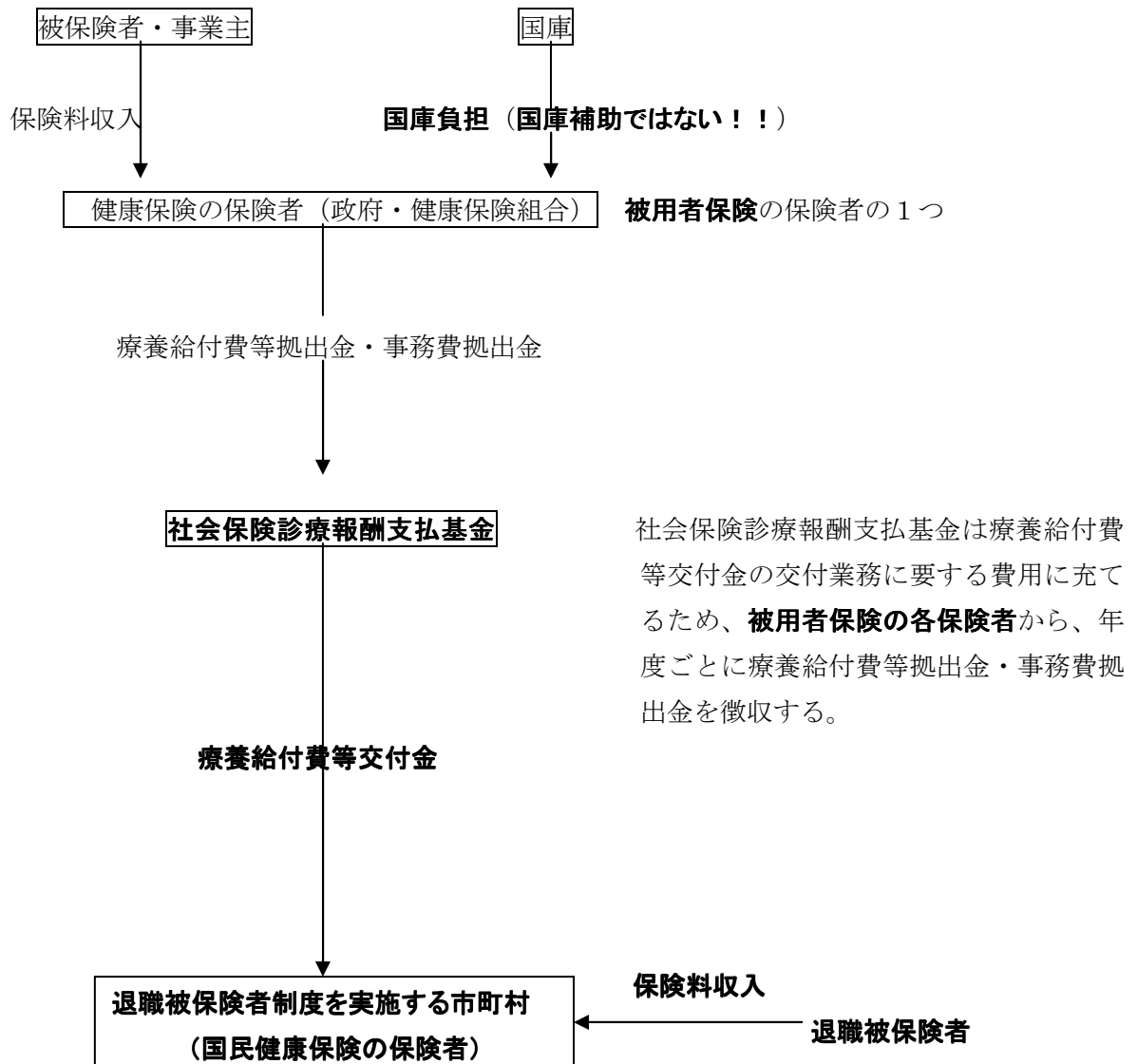
③ 保険者は、被保険者資格証明書の交付を受けている世帯主又は組合員であって、保険給付の全部又は一部を支払の一時差止がなされているものが、なお滞納している保険料を納付しない場合においては、あらかじめ、当該世帯主又は組合員に通知して、当該**一時差止に係る保険給付の額から**当該世帯主又は組合員が**滞納している保険料額を控除**することができる。

社会保険の一般常識 第3回講義資料

【高齢者の医療の確保に関する法律】

【退職者給付拠出金の図解】 65歳未満までの国民健康保険の退職被保険者（平成26年度まで）

健康保険・共済組合・船員保険



※ **被用者保険**の各保険者

健康保険（保険者は全国健康保険協会・健康保険組合）、共済組合、日本私立学校振興・共済事業団、船員保険（保険者は政府）等であり、**被用者ではない自営業者等が加入する国民健康保険の保険者は含まれていない。**

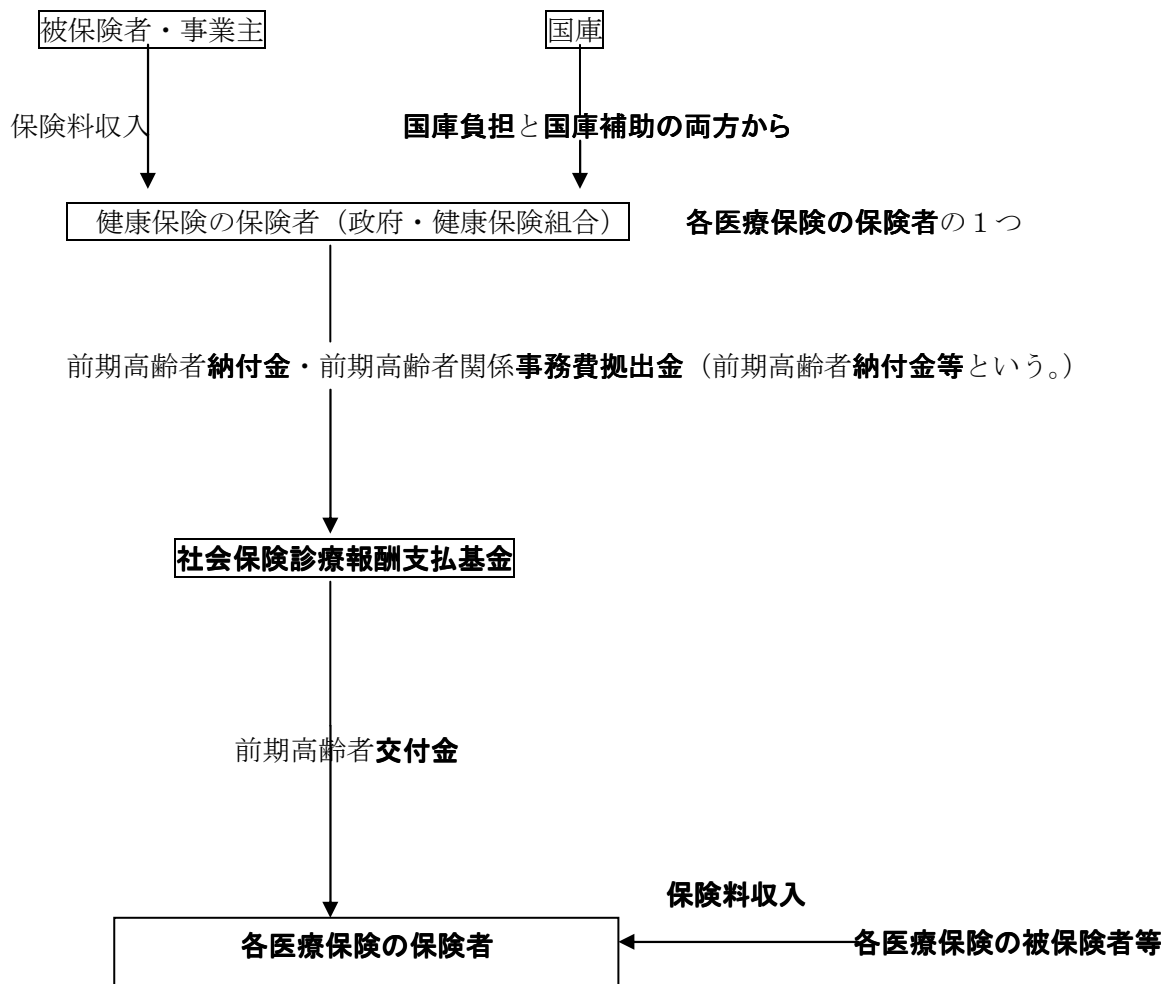
【前期高齢者納付金・前期高齢者交付金の図解】

【前期高齢者である加入者】
「65歳」に達する日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときはその日の属する月）以後である加入者であって、75歳に達する日の属する月以前である者その他厚生労働省令で定める者
↓
定年退職などが多い年齢であることから、無職になり、高齢者が国民健康保険の被保険者として、加入するケースが集中する。（前期高齢者に係る保険者間の費用負担の調整制度を設ける。）

【重要】前期高齢者は、医療保険制度上、各々の医療保険制度（健康保険、国民健康保険、船員保険、各種共済組合）に加入したまま、それぞれの制度において保険料を負担し、保険給付を受けるものである。

※ 各医療保険の保険者からの保険料から徴収するということ。

健康保険・共済組合・船員保険・国民健康保険



※ 各医療保険の保険者

健康保険（保険者は全国健康保険協会・健康保険組合）、共済組合、日本私立学校振興・共済事業団、船員保険（保険者は政府）・被用者ではない自営業者等が加入する国民健康保険の保険者（市町村・国民健康保険組合）

【後期高齢者支援金等と後期高齢者交付金の図解】

【後期高齢者医療制度の被保険者】

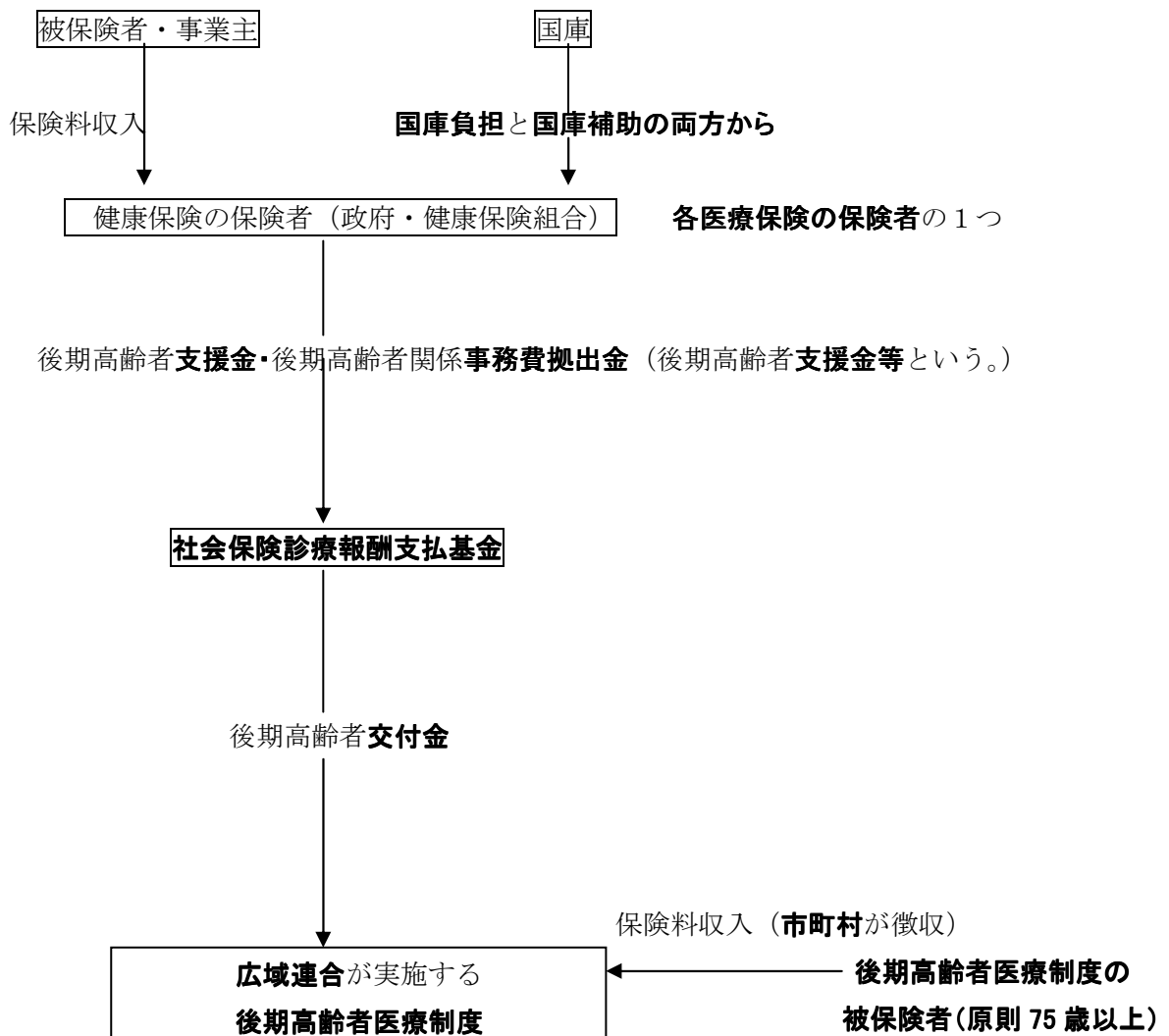
- ① 後期高齢者医療広域連合の区域内に住所を有する **75 歳以上**の者
- ② 後期高齢者医療広域連合の区域内に住所を有する **65 歳以上 75 歳未満**の者であって、当該 **広域連合により一定の障害状態にある旨**の認定を受けたもの

【重要】① 後期高齢者になると、**それまでの各々の医療保険制度には加入できず**、各人が後期高齢者医療制度の被保険者として、後期高齢者医療制度に新たに加入する。

② 保険料は、**市町村**が徴収する。**(保険者は広域連合)**

※ 各医療保険の保険者からの保険料から徴収するということ。）

健康保険・共済組合・船員保険・国民健康保険



※ 各医療保険の保険者

健康保険（保険者は全国健康保険協会・健康保険組合）、共済組合、日本私立学校振興・共済事業団、船員保険（保険者は政府）・被用者ではない自営業者等が加入する国民健康保険の保険者（市町村・国民健康保険組合）

【後期高齢者交付金・後期高齢者が負担する保険料・公費それぞれの負担割合】

	後期高齢者交付金（現役世代からの支援）	後期高齢者の保険料	公費
負担対象額	100 分の 40	100 分の 10	100 分の 50
特定費用	100 分の 90	100 分の 10	なし。

【公費負担の割合】

	負担対象額	高額医療費負担対象額
国	12 分の 3（調整交付金 12 分の 1）	4 分の 1
都道府県	12 分の 1	4 分の 1
市町村	12 分の 1	なし。

① 負担対象額 … 療養の給付等（※1）に要する費用の額から特定費用（※2）を控除した額

（※1） 療養の給付等に要する費用の額

→ 被保険者に係る療養の給付に要する費用の額から当該給付に係る一部負担金に相当する額を控除した額並びに入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、療養費、訪問看護療養費、特別療養費、移送費、高額療養費及び高額介護合算療養費の支給に要する費用の額の合計額

（※2） 特定費用 → 現役並み所得者に係る療養の給付等に要する費用の額

社会保険の一般常識 第4回講義資料

【船員保険法】

【改正事項】

船員保険の保険給付のうち、次のような改正が行われた。(平成22年1月1日施行)

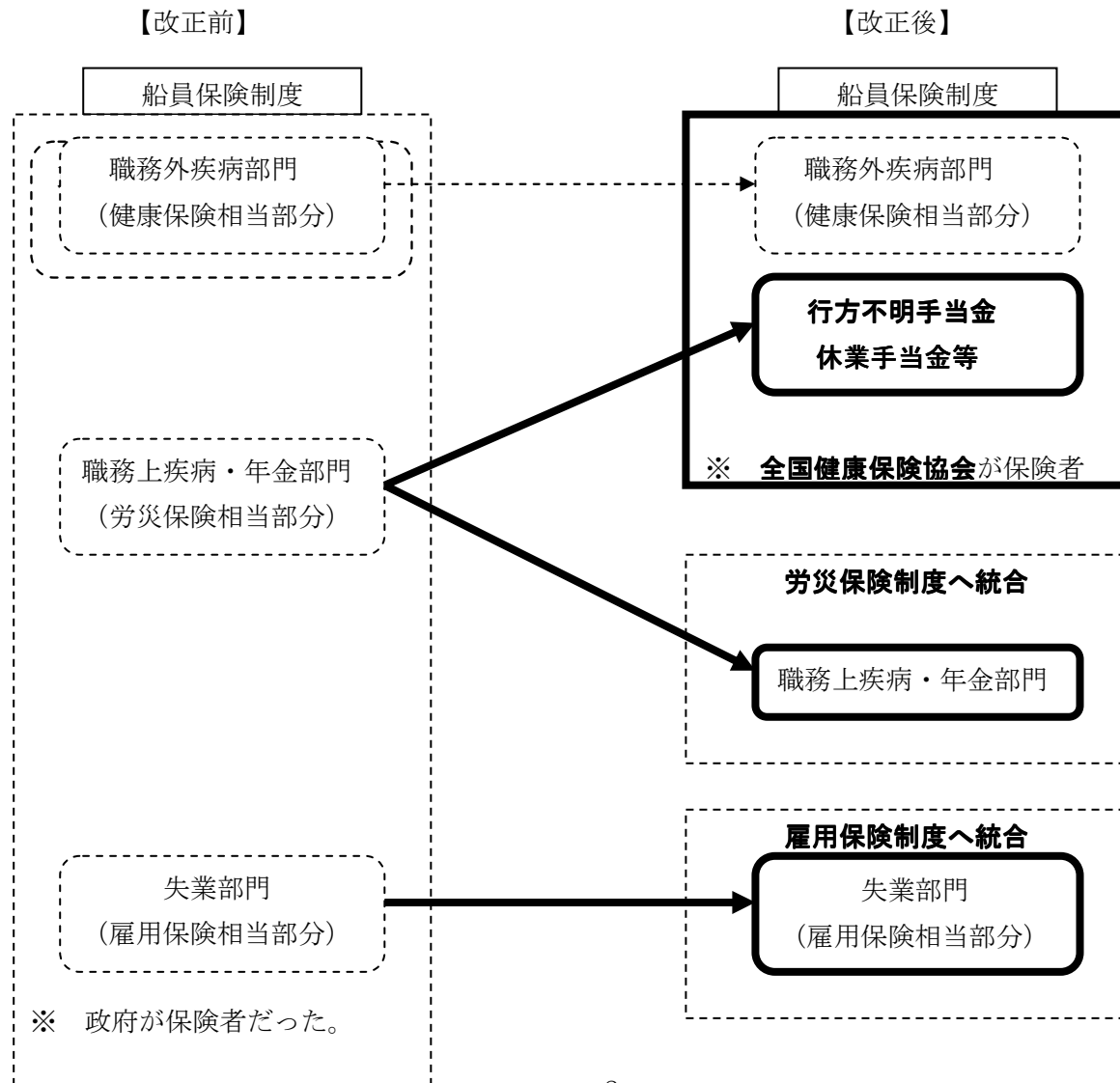
- ① 労災保険に相当する部分(職務上負傷・疾病の治療費・職務上年金部門) → 労災保険へ統合。
- ② 雇用保険に相当する部分 → 雇用保険へ統合。

※ 健康保険相当部分(職務外負傷・疾病・出産・死亡)は船員保険からの保険給付のまま。

(1) この結果、船員保険が適用される船舶も**労災保険及び雇用保険の適用事業**となった。

(2) 船員保険の保険者が政府から**全国健康保険協会**となった。

新船員保険制度の運営に船員保険関係者の意見を適切に反映させるため、全国健康保険協会に『船員保険協議会』が設置される。



【改正後の船員保険の内容】

- **職務外(通勤を除く。)負傷・疾病・出産・死亡部分**は船員保険からの保険給付を支給する。

傷病	療養の給付、入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、療養費 訪問看護療養費、移送費、 傷病手当金 、家族療養費、家族訪問看護療養費、家族移送費、高額療養費、高額介護合算療養費
死亡	葬祭料、家族葬祭料
出産	出産育児一時金、出産手当金、家族出産育児一時金

- 職務上疾病部分で労災保険の保険給付を**上回る部分**は**船員保険独自の保険給付**を支給する。

(船員保険独自の保険給付の内容)

通勤の障害 … 障害年金・障害年金差額一時金・障害手当金・障害差額一時金

通勤の死亡 … 遺族年金、遺族年金差額一時金、遺族一時金

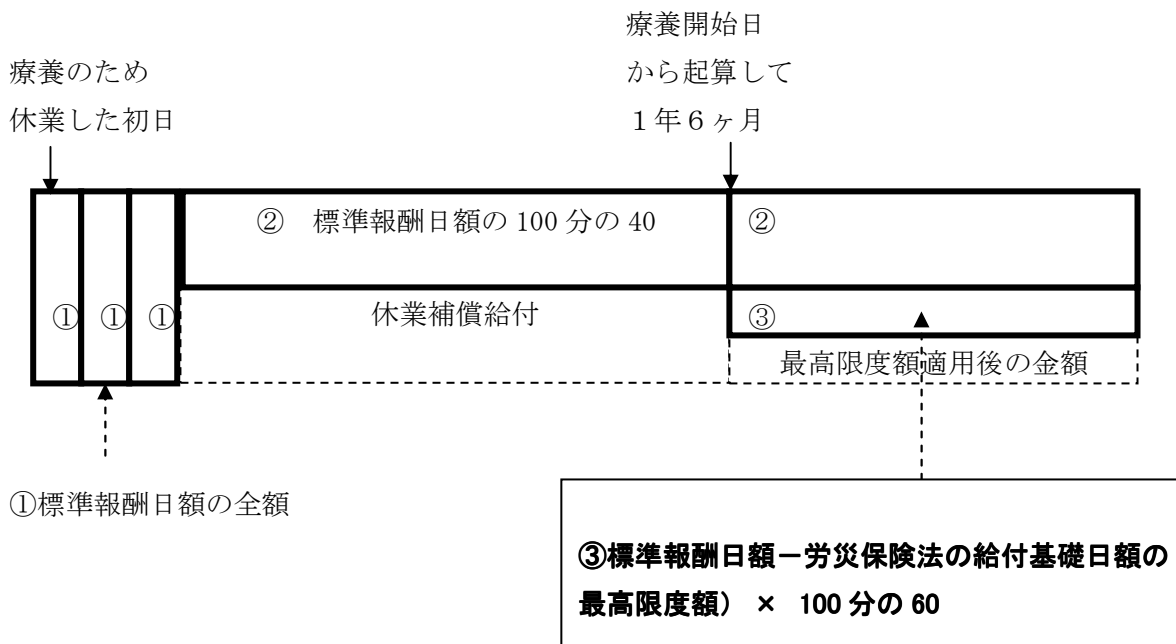
行方不明手当金 … 職務上の事由により1月以上行方不明になった場合
支給額 標準報酬日額に相当する額を行方不明期間中支給する。
支給期間 行方不明になった日の翌日から起算して3月を限度とする。

休業手当金(新設) … 職務上の理由又は通勤による負傷・疾病につき療養のため労働することができず、報酬を受けない日について支給される生活補償費としての保険給付。
改正前は傷病手当金だったが、新たに休業手当金に名称を変更。

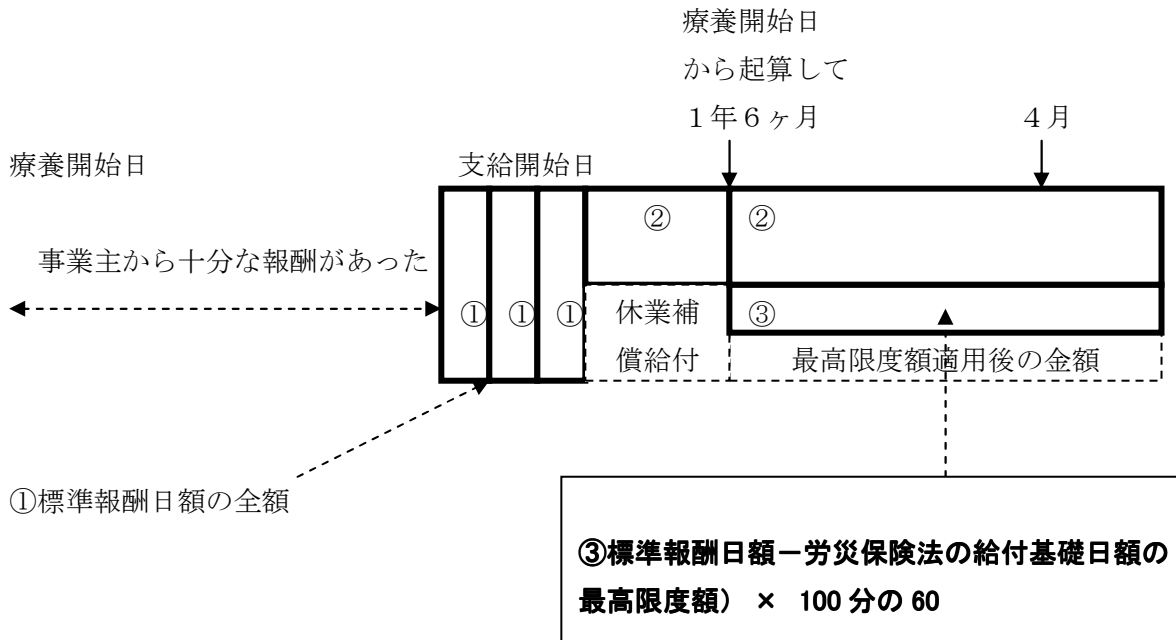
療養のため労務不能につき報酬を受けない期間	1日当たりの支給額
① 最初の日から3日間(待期期間はない。)	標準報酬日額の全額
② 4月以内の期間(①及び④を除く。)	標準報酬日額の100分の40相当額
③ 療養開始日から起算して1年6月を経過した日以後の期間(①、④の期間を除き、労災保険法の年齢階層別の最高限度額が標準報酬日額の100分の60に相当する金額より少ない場合に限る。)	(標準報酬日額－労災保険法の給付基礎日額の最高限度額) × 100分の60相当額
④ 4月以内の期間であって、療養開始日から起算して1年6月を経過した日以後の期間(①の期間を除き、標準報酬日額が労災保険法の年齢階層別の最高限度額より多い場合に限る。)	②と③の合算額

【休業手当金の図解】

休業手当金は、労災保険の保険給付の上乗せ部分として支給されます。
太枠の部分が休業手当金です。



【④について】



社会保険の一般常識 第5回講義資料

P927 介護保険法 9. 地域支援事業

【参 考】地域支援事業の内容

(ア)全市町村が実施する必須事業（介護保険法第115条の38第1項、第115条の39第1項）

【介護予防事業】

被保険者（第1号被保険者に限る。）の要介護状態等となることの予防又は要介護状態等の軽減若しくは悪化の防止のため必要な事業（介護予防サービス事業及び地域密着型介護予防サービス事業を除く。）

【包括的支援事業】

- ① 被保険者が要介護状態等となることを予防するため、その心身の状況、その置かれている環境その他の状況に応じて、その選択に基づき、介護予防事業その他の適切な事業が包括的かつ効率的に提供されるよう必要な援助を行う事業
- ② 被保険者の心身の状況、その居宅における生活の実態その他の必要な実情の把握、保健医療、公衆衛生、社会福祉その他の関連施策に関する総合的な情報の提供、関係機関との連絡調整その他の被保険者の保健医療の向上及び福祉の増進を図るための総合的な支援を行う事業
- ③ 被保険者に対する虐待の防止及びその早期発見のための事業その他の被保険者の権利擁護のため必要な援助を行う事業
- ④ 保健医療及び福祉に関する専門的知識を有する者による被保険者の居宅サービス計画及び施設サービス計画の検証、その心身の状況、介護給付等対象サービスの利用状況その他の状況に関する定期的な協議その他の取組を通じ、当該被保険者が地域において自立した日常生活を営むことができるよう、包括的かつ継続的な支援を行う事業

(イ)市町村の判断により行われる任意事業（介護保険法第115条の38第2項）

- ① 介護給付等に要する費用の適正化のための事業
- ② 介護方法の指導その他の要介護被保険者を現に介護する者の支援のため必要な事業
- ③ その他介護保険事業の運営の安定化及び被保険者の地域における自立した日常生活の支援のため必要な事業

社会保険の一般常識 第6回講義資料

- 新しい年金制度ができた背景（これまでの企業年金の問題点）
 - ・ **企業年金(厚生年金基金・適格退職年金)の運営が悪化。**
 - これらの年金の積立金は株で運用することで大きな収益をあげているので、景気が悪化し株価が低迷すると年金原資の積立金が不足してしまう。
 - ・ **企業には退職金や年金を支払うための借金がどんどん増えている。**
 - 上の状態を放置すれば年金財政が破綻してしまうので企業は不足分の穴埋めをするために追加の積立金を計上しなければならないが、不況が長引いてくると企業自身の業績も悪化し、積立金を追加する余裕もなくなってくる。
 - ・ **少子高齢化により公的年金の財政も悪化。**

(確定給付年金と確定拠出年金との違い)

● 確定給付年金 (Defined Benefit pension → DB)

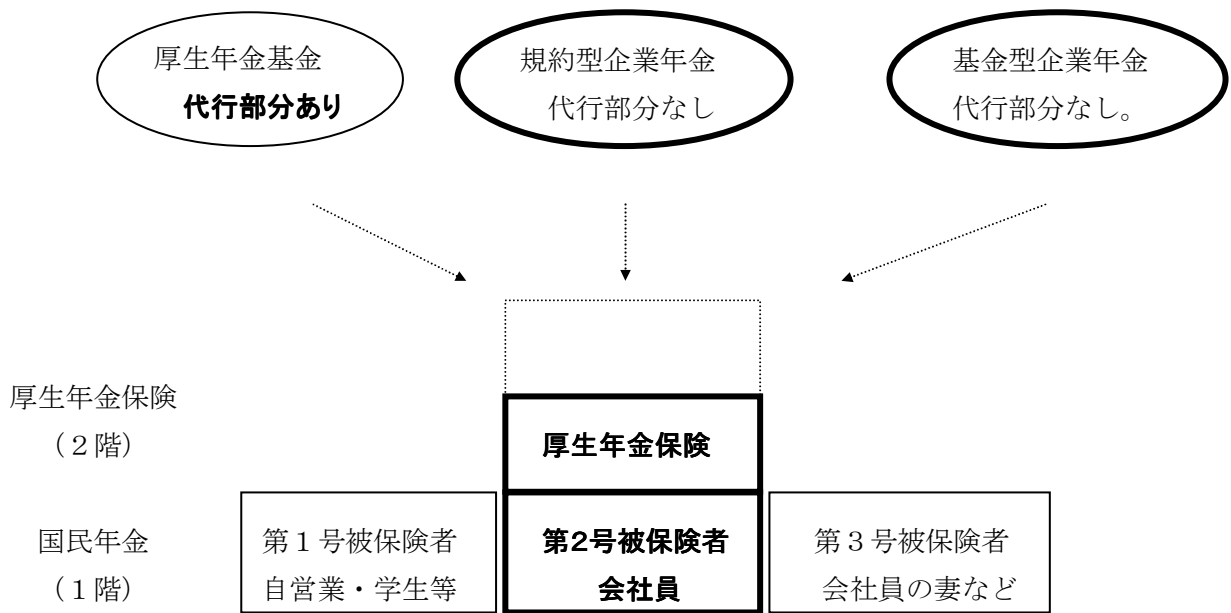
- ① 従業員の勤続年数により **あらかじめ給付額が確定している年金。**
- ② 積立金の運用が予想を下回ったら **企業が不足分の積立金と穴埋めしなければならない。** (運用リスクは**企業**が負う。)
- ③ 転職の際に **ポータビリティ(移換=年金資産の持ち運び)がない**という不便さがある。
 - ※ 現在では改正により大幅に解消された。
 - (具体例) 企業年金 (厚生年金基金や適格退職年金など)

● 確定拠出年金 (Defined Contribution pension → DC)

- ① **最初に拠出額が確定しており、給付額は資産の運用実績次第で運用に成功すれば給付額が増え、運用に失敗すれば給付額が少なくなるという自己責任型の年金制度**
(運用リスクは加入者=従業員が負う。)
- ② **転職の際にポータビリティ(移換=年金資産の持ち運び)がある。**

※ 適格退職年金 …… 従業員 15 人以上 (信託契約の場合は 100 人以上) から導入できる中小企業向けの企業年金。この制度は平成 14 年 4 月からは廃止されることになり、既存の適格退職年金は 10 年以内に確定拠出年金など他の制度に移行するか解散しなければならない。

P931 3. 確定給付企業年金法



これまでは、厚生年金基金は厚生年金保険法、適格退職年金は法人税法といったように個々の法律でばらばらに規制されていたのが、1つの法律で基本的な部分が共通のルールで規制されるようになる。

(これまでとの違い)

① **厚生年金基金は、代行部分が返上できるようになる。**

→ 現在の代行部分があるまま継続するか、新しい規約型企業年金又は基金型企業年金にすることで厚生年金の代行部分をなくすることができる。

② **新しく規約型企業年金と基金型企業年金(※)が創設される。**

③ **新しい確定給付企業年金では、すべての制度が労使合意をもとに年金規約を作成し導入しなければならなくなる。**

→ これまでの企業年金は必ずしも従業員の意向は反映されていなかった。特に適格退職年金の場合は労使合意は必要なく、企業側の意向だけで制度導入ができていた。

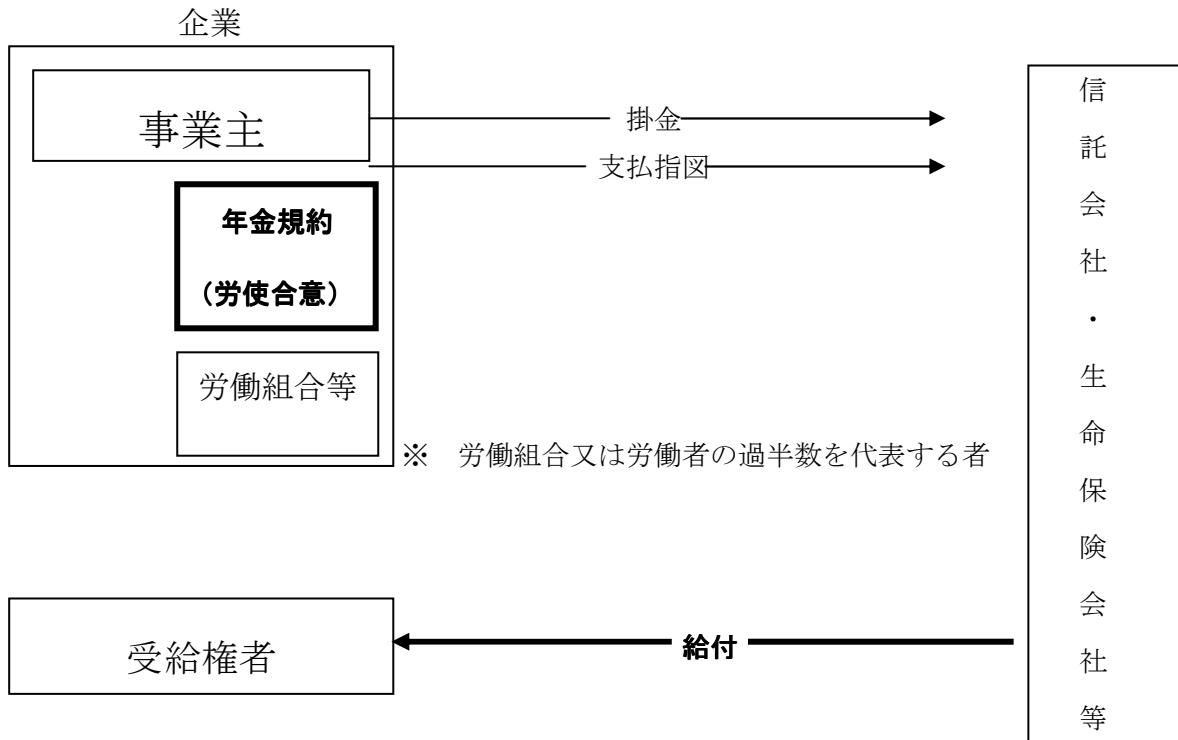
(適格退職年金は廃止されることになった。)

(企業年金の種別ごとの違い)

	規約型企業年金	基金型企業年金	厚生年金基金
設立	生命保険会社などと契約し、規約について厚生労働大臣の承認を受ける。	厚生労働大臣の認可を受けて企業年金基金を設立。	厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立。
厚生年金の代行部分	なし	なし	あり

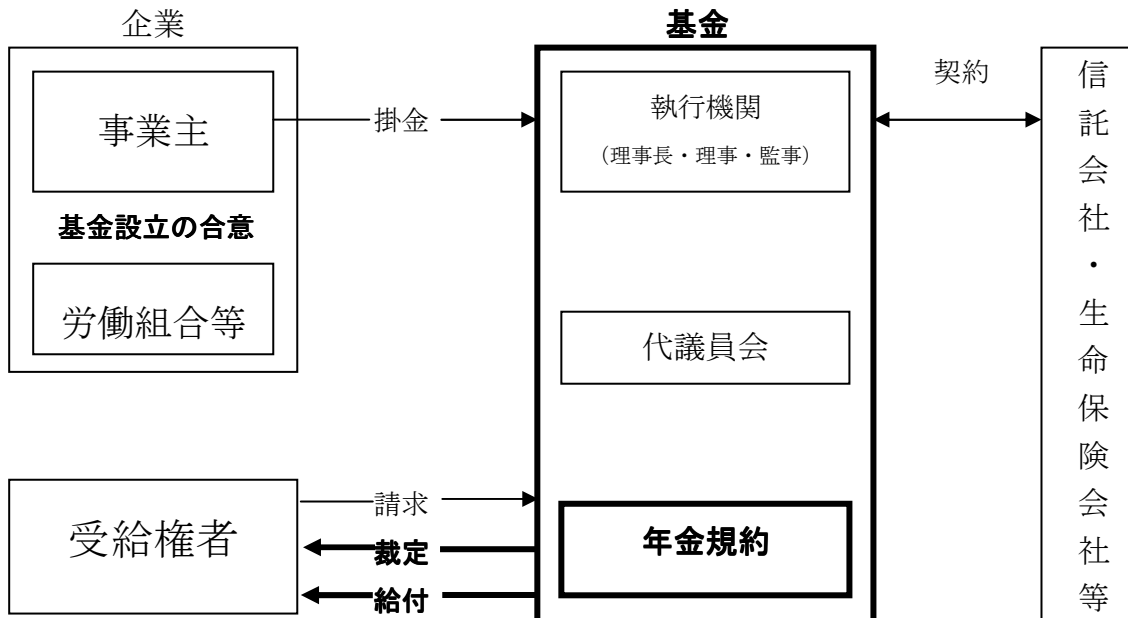
【規約型企业年金】 給付の裁定は**事業主**が行う。

労使が合意した年金規約に基づき企業と信託会社、生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資産の管理運用し、年金給付を行う企業年金。



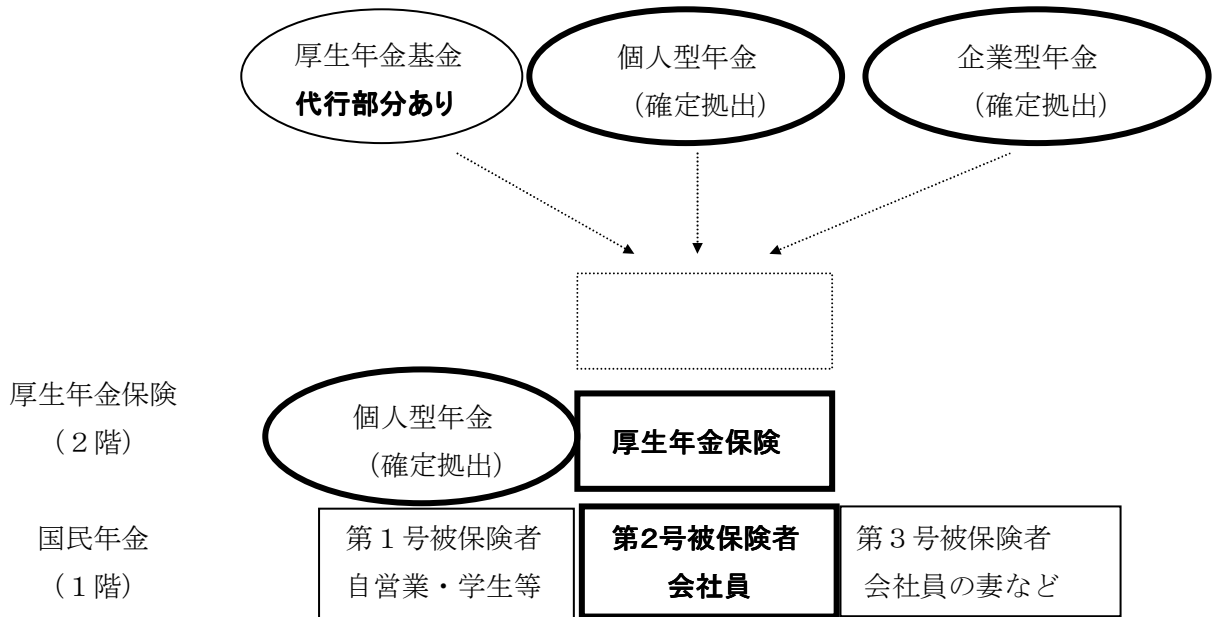
【基金型企业年金】 給付の裁定は**基金**が行う。

労使の合意により、母体企業とは別の法人格を持った**基金**を設立した上で、基金において年金資産を管理運営し年金給付を行う企業年金。(厚生年金の代行は行わない。)

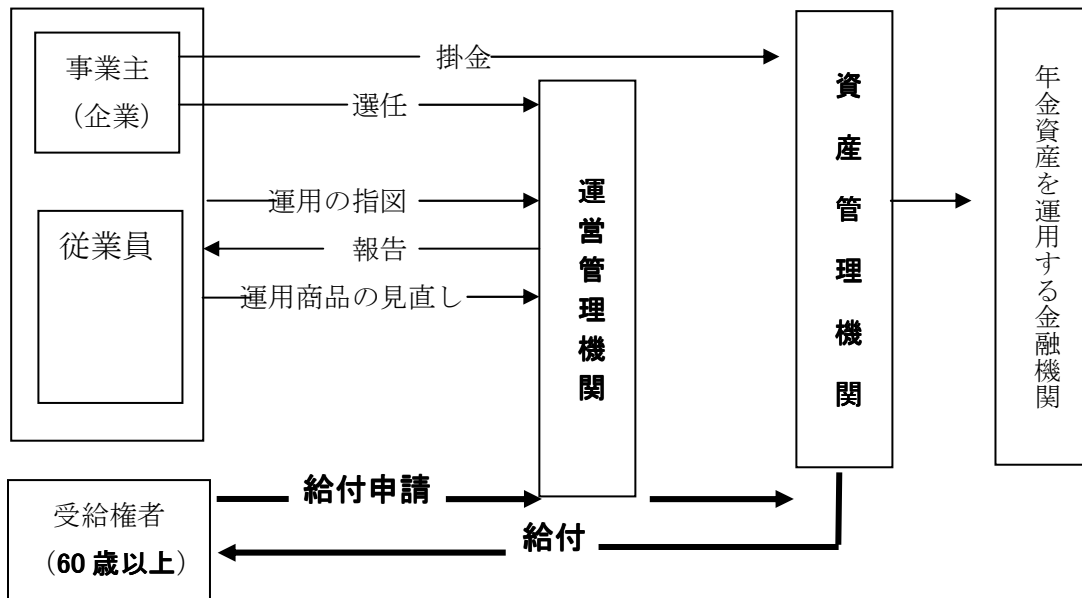


社会保険の一般常識 第7回講義資料

P934 4. 確定拠出年金法



【企業型年金】



(企業型年金の加入対象者)

企業型年金を実施している60歳未満の被用者年金被保険者等 (※)

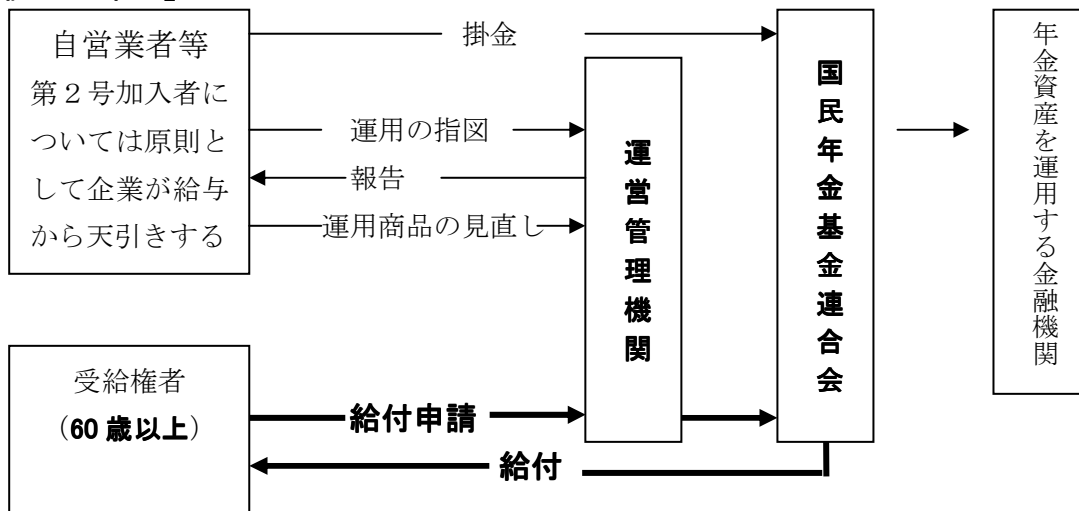
(※) **60歳未満**の厚生年金保険の被保険者、私立学校教職員共済制度の加入者

(公務員・国民年金の第3号被保険者＝専業主婦等は対象外)

【企業型年金の資格取得及び喪失】

資格の取得	資格の喪失
① 実施事業所に使用されるに至ったとき。 ② その使用される事業所若しくは事務所(以下「事業所」という。)又は船舶が、実施事業所となったとき。 ③ 実施事業所に使用される者が、被用者年金被保険者等となったとき。 ④ 実施事業所に使用される者が、企業型年金規約により定められている資格を取得したとき。 → ①～④のいずれかに該当するに至った日に資格を取得する。	① 死亡したとき。 ② 実施事業所に使用されなくなったとき。 ③ その使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったとき。 ④ 被用者年金被保険者等でなくなったとき。 ⑤ 企業型年金規約により定められている資格を喪失したとき。 ⑥ 60歳に達したとき。 → 該当するに至った日の翌日に喪失。 (但し、該当するに至った日に更に資格を取得したとき又は⑥に該当したときは当日に喪失する。)

【個人型年金】



(個人型年金の加入対象者) **連合会**に申し出て個人型年金加入者となることができる。

1. 自営業者など (第1号加入者)

→ **国民年金の第1号被保険者** (障害による国民年金保険料の免除者を含む。)

※ 保険料全額免除者、保険料半額免除者、学生等の納付特例免除者は加入できない。

2. 60歳未満の厚生年金保険の被保険者 (第2号加入者)

→ **企業型年金、厚生年金基金等に加入していないことが要件**

(注意) 企業型年金と個人型年金には同時に加入することはできない。

【個人型年金の資格取得及び喪失】

資格の取得	国民年金基金連合会に申出をした日に資格取得
資格の喪失	<p>① 死亡したとき。 → 翌日喪失</p> <p>② 60歳に達したとき。 → その日喪失</p> <p>③ 国民年金の被保険者の資格を喪失したとき（①又は②に掲げる場合を除く。） → その日喪失</p> <p>④ 国民年金の第3号被保険者となったとき。 → その日喪失</p> <p>⑤ 個人型年金運用指図者（※1）となったとき。 → その日喪失</p> <p>⑥ 国民年金法の保険料免除の規定（法定免除にあつては、生活保護によるものに限る。）により保険料を納付することを要しないものとされたとき。 → 保険料を納付することを要しないものとされた月の初日に喪失。</p> <p>⑦ 農業者年金の被保険者となったとき。 → その日喪失</p> <p>⑧ 法律によって組織された共済組合の組合員又は私立学校教職員共済法の規定による私立学校教職員共済制度の加入者となったとき。 → その日喪失</p> <p>⑨ 企業年金等対象者となったとき。 → その日喪失</p>

（※1）個人型年金運用指図者について

- ① 上記の資格喪失事由（死亡したとき及び個人型年金運用指図者となったときを除く。）のいずれかに該当するに至ったことにより個人型年金加入者の資格を喪失した者（個人型年金に個人別管理資産がある者に限る。）は、個人型年金運用指図者とする。
- ② 企業型年金加入者であった者（企業型年金又は個人型年金に個人別管理資産がある者に限る。）又は個人型年金加入者（個人型年金に個人別管理資産がある者に限る。）は、連合会に申し出て、個人型年金運用指図者となることができる。
- ③ 個人型年金運用指図者は、個人型年金加入者の資格を喪失した日に、申出をした者についてはその申出をした日に、それぞれ個人型年金運用指図者の資格を取得する。
- ④ 個人型年金運用指図者は、次のいずれかに該当するに至った日の翌日（ウに該当するに至ったときは、当該至った日）に、個人型年金運用指図者の資格を喪失する。
 - ア 死亡したとき。
 - イ 個人型年金に個人別管理資産がなくなったとき。
 - ウ 個人型年金加入者となったとき。

(1) 運営管理機関の役割

※ 確定拠出年金では運用商品を選んで加入者への**情報提供、運用状況の記録管理**などのサービスを行うこと。(この機関は加入者の立場で加入者の利益のために行動しなければならず、自社の商品だけを運用商品にしたり、自社の都合の良い情報だけを加入者に提供することは禁じられている。)

【運営管理機関が行う業務内容】

記録関連業務	① 加入者ごとの運用記録と管理 ・ 個人別の資産残高の管理、加入者への残高通知 ② 加入者ごとの運用指図の取りまとめ ③ 年金の給付に関する事務管理 ・ 受給資格の確認 ・ 資産管理機関（企業型年金）又は国民年金基金連合会（個人型年金）への通知
運用関連業務	② 運用商品を選んで加入者に提示 ・ 運用商品に適する商品の選定 ・ リスクとリターンの異なる3つ以上の商品の提示 ③ 運用商品に関する情報提供 ・ リスクとリターンの特性、過去の運用実績など

(2) 資産管理機関の役割 …… 支払われた掛金を安全に管理する。

【企業型年金の場合】

企業型年金を導入する場合には、**企業は必ず資産管理機関を選んで契約し、掛金を資産管理機関に払い込んで外部管理しなければならない。**

→ これによって、企業の資産とは区別して管理されることにより、企業倒産などになっても自身の年金資産が守られる仕組みになっている。

【個人型年金の場合】

個人型年金の場合は、**資産管理機関がない。(国民年金基金連合会が資産管理する。)**

(理由) 個人型年金では年金資産を企業資産と分離して管理する必要がないから。

(3) 給付の裁定はどこがするか？

【企業型年金の場合】

給付を受ける権利は、その権利を有する者（以下この節において「受給権者」という。）の請求に基づいて、**企業型記録関連運営管理機関等が裁定する。(裁定は運営管理機関)**

企業型記録関連運営管理機関等は、裁定をしたときは、**遅滞なく**、その内容を**資産管理機関**に通知しなければならない。

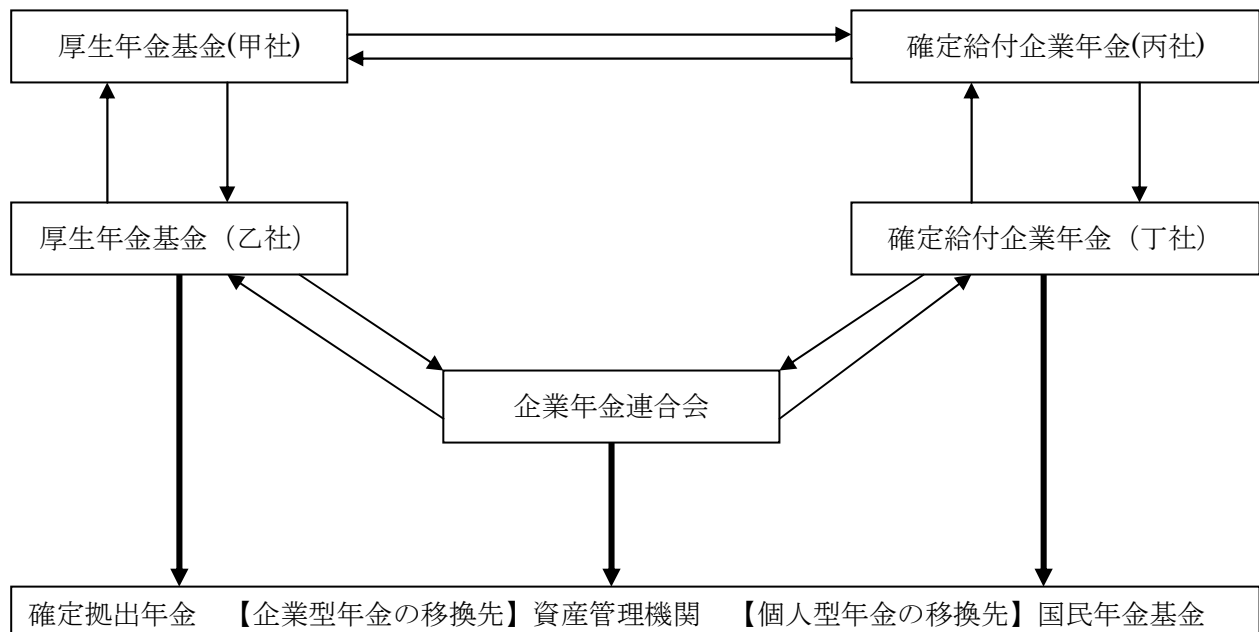
【個人型年金の場合】

給付を受ける権利は、その権利を有する者（以下この節において「受給権者」という。）の請求に基づいて、**個人型記録関連運営管理機関等が裁定する。**（裁定は**運営管理機関**）

個人型記録関連運営管理機関等は、裁定をしたときは、**遅滞なく**、その内容を**国民年金基金連合会**に通知しなければならない。

★ 他の年金制度との関係

（重要） 適格退職年金への移行はできない。（適格退職年金は廃止されるため）



● まとめ

【給付の比較】

	確定給付企業年金	確定拠出年金
給付の内容	<p>【必ず支給すべきもの】 法定必須給付 老齢給付金及び脱退一時金</p> <p>【支給することができる】 任意給付 障害給付金及び遺族給付金</p>	<p>老齢給付金、障害給付金 死亡一時金</p> <p>※ 当分の間一定の条件を満たす者は脱退一時金の支給を受けることができる。</p>

【確定給付企業年金の加入者】

実施事業所に使用される被用者年金被保険者等（※）は、加入者とする。

→ **確定拠出年金と比較すると、60歳未満であるという制約はない。**

- （※）① 厚生年金保険法の被保険者
② 私立学校教職員共済制度の加入者

【確定拠出年金の加入者】

加入者の種類は全部で3種類

【企業型年金の加入対象者】

1. **企業型年金を実施している60歳未満**の被用者年金被保険者等

（例）**60歳未満**の厚生年金保険の被保険者、私立学校教職員共済制度の加入者（**公務員は対象外**）

【個人型年金の加入対象者】**国民年金基金連合会**に申し出て個人型年金加入者となることができる。

1. 自営業者など（**第1号加入者**）

→ **国民年金の第1号被保険者**

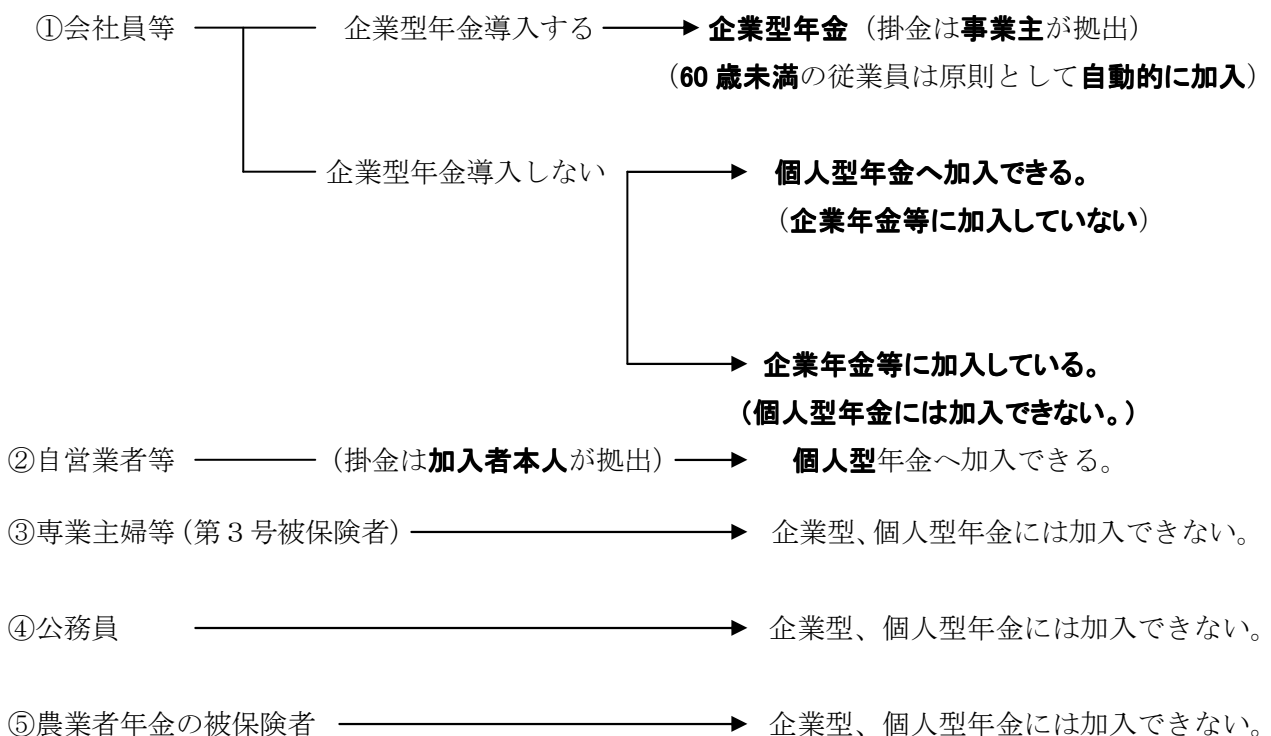
※保険料免除者（法定免除者は生活保護法による生活扶助を受けている者に限る。）は加入できない。

（**注意**）法定免除者については、上記以外の**①障害基礎年金等の受給権者である者、②国立又は国立以外のハンセン病療養所等の一定の施設に收容されている者**は、加入できるということ。

2. **60歳未満の厚生年金保険**の被保険者（**第2号加入者**）

→ **企業型年金、厚生年金基金、確定給付企業年金等（企業年金等）**に加入していないことが要件

（**注意**）企業型年金と個人型年金には同時に加入することはできない。



労働の一般常識 第2回講義資料

P497 雇用対策法 年齢制限禁止の例外について

【原則】事業主は、労働者がある有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

【例外】

- ① 定年年齢を上限とし、当該上限未満の者を募集・採用する場合(期間の定めのない労働契約に限る。)
(例) **60歳未満の方**を期間の定めのない労働契約の対象として募集(この事業所では**定年が60歳**である。)する場合。
→ **定年年齢と上限の年齢が一致している**ことがポイント。
- ② 労働基準法等の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合。
(例-1) 労働者の募集・採用について、年齢制限を設けることは原則として禁止されているが、ボイラー溶接工として、18歳以上の方を募集する場合。
→ ボイラー溶接工は、労働基準法第62条により18歳未満の者の就業が禁止されている業務なので差し支えない。(則第1条の3第1項、第2号)

(例-2) 労働者の募集・採用について、年齢制限を設けることは原則として禁止されているが、警備員として、18歳以上の方を募集する場合。
→ 警備員は、警備員法第14条により18歳未満の者の就業が禁止されている業務なので差し支えない。(則第1条の3第1項、第2号)
- ③ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、**若年者**を募集・採用する場合(期間の定めのない労働契約に限る。)
(例) **35歳未満の方(期間の定めのない労働契約に限る。)**を募集(職務経験不問)する場合。
- ④ 技能・ノウハウの承継の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合(期間の定めのない労働契約に限る。)

(例) 技能・ノウハウの承継の観点から、特定の業種において労働者数が相当程度少ない特定の労働者層に限定し、かつ**期間の定めのない労働契約**として募集・採用する場合は、年齢制限をしても差し支えないとされている。例えば、電気通信技術者として**30歳から39歳の方**を募集(この職種の年齢構成が20歳から29歳の人が30人、**30歳から39歳が15人**、40歳から49歳が30人の会社)の場合。

【年齢制限が可能な特定の年齢層の基準】次の条件をすべて満たすことが必要。

- ① 特定の年齢層の幅は、**30歳から49歳のうちの任意の5歳から10歳の幅**で設定可能。
- ② 相当程度少ないとされる年齢層の労働者数が同じ年齢幅の上下の年齢層と比べて**それぞれ2分の1以下**であること。

一般常識 講義資料

⑤ 芸術・芸能分野における表現の真実性等の要請がある場合

(例) 演劇子役のため〇歳以下の方を募集するという場合

⑥ **60歳以上**の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する国の施策（助成金等）の対象者に限定して募集・採用する場合

(例) **60歳以上の方**を募集する場合。

労働の一般常識 第4回講義資料

★ 労働者派遣法・定義

【労働者派遣】

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。(法第2条第1号)

【紹介予定派遣】

紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第6条第1項の許可を受けた者（以下「一般派遣元事業主」という。）又は第16条第1項の規定により届出書を提出した者（以下「特定派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下この号において「派遣先」という。）について、職業安定法 その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

P503 3. 派遣禁止業務（適用対象外業務）

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 医療関係業務（原則として派遣禁止）
- ⑤ 人事労務関係業務のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法の協定の締結等のための労使協議の際に、使用者側の直接当事者として行う業務。
- ⑥ 弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、行政書士等の業務

P 503 4. 労働者派遣契約の期間等（派遣可能期間）

業務の種類	現在の規定
① ②～⑦以外の業務。	一定の要件を満たせば、1年を超え3年以内 のあらかじめ定められた期間。（それ以外は1年が限度。）（※1）
② ソフトウェア開発等の政令で定める業務（26業種）	制限なし。 ① 専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務 ② 就業形態、雇用形態等の特殊性により特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務
③ 日数限定業務（その業務が1月間に行われる日数が派遣先の通常の労働者の1月間所定労働日数に比し相当程度少なく(所定労働日数の半分以下)かつ10日以下）	制限なし。
④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	制限なし。
⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務	制限なし。
⑥ 事業の開始、転換、拡大、縮小などに係る業務で一定期間内（3年以内）に完了することが予定されている業務（3年以内の有期プロジェクト）	3年が限度。
⑦ 物の製造業務のうち、厚生労働省令で定める業務	産前産後休業、育児休業、介護休業などの代替要因派遣を除き、派遣可能期間は3年を限度とする。

（※1）一定の要件

あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。（当該聴取した意見の内容等を書面に記載して3年間保存しなければならない。）

医業等 （医療関係業務） について	<p>医療関係業務については、原則として、紹介予定派遣であることが必要であるが、次の①～④への派遣については、通常の労働者派遣が行える。</p> <p>① 産前産後休業、育児休業および介護休業を取得した労働者の業務を派遣労働者が代わって行う場合。</p> <p>② へき地において行われる業務</p> <p>③ 地域における医療の確保のため、派遣労働者を従事させる必要があると認められる病院</p> <p>④ 障害者支援施設の中に設けられた診療所</p>
-------------------------	--

労働の一般常識 第5回講義資料

★ 労働者派遣法の派遣元責任者と派遣先責任者

【物の製造業務以外】

規模	派遣元責任者	派遣先責任者
100人以下	1人以上	1人以上(※1)
100人を超え200人以下	2人以上	
200人を超える	100人を超える100人ごとに1人を2人に加えた数以上	

【物の製造業務】

規模	製造業務専門派遣元責任者	製造業務専門派遣先責任者
100人以下	1人以上	1人以上(50人以下は不要)
100人を超え200人以下	2人以上	
200人を超える	100人を超える100人ごとに1人を2人に加えた数以上	

(※1) 派遣先責任者については、派遣労働者の数に派遣先が事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が5人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しない。また、派遣先管理台帳を作成も不要である。(則第34条第2号)

→ 労働者派遣の期間が1日を超えないときでも、派遣先責任者を選任することが必要である。
派遣先は労働者派遣の期間が1日を超えない場合でも、派遣先管理台帳を作成しなければならない。

★ 職業安定法の職業紹介責任者

【職業安定法の職業紹介責任者】

規模	選任数
50人以下	1人以上
50人を超え100人以下	2人以上
100人を超える	50人を超える50人ごとに1人を2人に加えた数以上

労働の一般常識 第6回講義資料

P 508 障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者雇用率 = $\frac{\text{身体障害者又は知的障害者である労働者の総数}}{\text{雇用労働者の総数}}$
① 身体障害者又は知的障害者の場合 常用労働者 … 1人を雇い入れたら1人として算定。 短時間労働者 … 1人を雇い入れたら0.5人として算定。(改正)
② 重度身体障害者又は重度知的障害者の場合 常用労働者 … 1人を雇い入れたら2人として算定 短時間労働者 … 1人を雇い入れたら1人として算定。
③ 精神障害者のうち、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（ 雇用義務はないが、雇い 入れたら次のように算定する。） 常用労働者 … 1人を雇い入れたら1人として算定。 短時間労働者 … 1人を雇い入れたら0.5人として算定。

P 508 3. 障害者雇用調整金・障害者雇用納付金など（改正事項）

	障害者雇用調整金	障害者雇用納付金	障害者雇用報奨金
規模	常時200人を超える	常時200人を超える	常時200人以下
金額等	法定雇用率 達成 の場合 超える 人数1人につき、 月額27,000円を支給。	法定雇用率 未達成 の場合、 不足 人数1人につき 月額 50,000円を納付。(※)	障害者の割合が4%又は72人のうち大きい数を超える場合、 超える 人数1人につき、 月額21,000を支給。

(※) 雇用労働者数が常時300人以下の事業主については、特例措置により平成27年6月までの間、50,000円が「40,000円」に減額される。

P 509 6. 報告と選任（雇用状況の報告）

事業主（その雇用する労働者の数が常時56人以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。（法第43条第5項）

↓

法第43条第5項に規定する事業主は、毎年、6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び**精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者)**の雇用に関する状況を、翌月15日までに、主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に報告しなければならない。

（施行規則第8条）

※ 在宅就業障害者

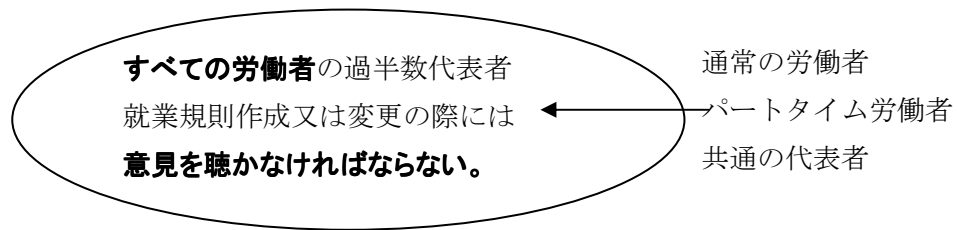
身体障害者、知的障害者又は**精神障害者**であって、自宅その他厚生労働省令で定める場所において物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行うもの（雇用されている者を除く。）

P511 1. パートタイム労働法

【書面で明示する事項について】

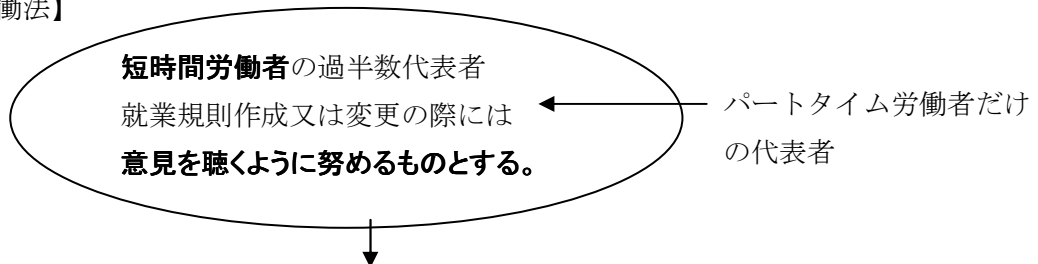
(1) 労働基準法第15条第1項により書面により明示しなければならない事項（すべての労働者共通）	(2) パートタイム労働法に規定する 特定事項 文書の交付等により「明示しなければならない。」	(3) その他の事項は、文書の交付等により明示するように努めるものとする。
① 労働契約の期間に関する事項 ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、 ④ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期 ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	① 昇給 の有無 ② 退職手当 の有無 ③ 賞与 の有無	(1)(2)に載っていないその他の事項。

【労働基準法】



※ 就業規則を届け出る時に、**すべての労働者**の過半数を代表すると認められる者の**意見書を添付しなければならない。**

【パートタイム労働法】



※ 就業規則を届け出る時に、**短時間労働者**の過半数を代表すると認められる者の**意見書を添付する必要はない。**

★ パートタイム労働者ごとの取り扱い

パートタイム労働者の区分		職務内容	配置	契約期間	賃金	教育訓練	福利厚生
職務内容 同一短時間労働者	通常の労働者と 同視すべき労働者	同じ	全期間 同じ	期間の定めなし	差別的取扱いをしてはならない。 (※1)		
	職務内容と配置が同じ	同じ	一定期間同じ		一定期間同一方法で決定するよう努める。 (※2)	通常の労働者と同様に 実施しなければならない 。 (※4)	通常の労働者と同様に、利用の機会を与えるように 配慮しなければならない 。 (※6)
	職務内容だけ同じ	同じ	異なる		通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務内容を勘案し、決定するよう努める。 (※3)		
普通の短時間労働者	職務内容も配置も異なる	異なる	異なる		通常の労働者との均衡を考慮しつつ実施するよう努める。 (※5)		

(※1) 事業主は業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（以下「**職務内容同一短時間労働者**」という。）であって、当該事業主と**期間の定めのない労働契約**を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて当該事業主との**雇用関係が終了するまでの全期間**において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「**通常の労働者と同視すべき短時間労働者**」という。）については短時間労働者であることを理由として、**賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇**について**差別的取扱いをしてはならない**。（法第8条第1項）

(※2) 賃金に関する規定①

事業主は、**職務内容同一短時間労働者**（通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除く**。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの**少なくとも一定の期間**において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と**同一の範囲で変更されると見込まれるもの**については、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者との同一の方法により賃金を決定するよう**努めるものとする**。

(法第9条第2項)

(※3) 賃金に関する規定② (短時間労働者)

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、**その雇用する短時間労働者** (通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除く。)** の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金 (**通勤手当、退職手当**その他の厚生労働省令で定めるものを**除く。)** を決定するように**努めるものとする。** (法第9条第1項)

(※4) 教育訓練に関する規定① (職務内容同一短時間労働者)

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、**職務内容同一短時間労働者** (通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除く。)** が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを**実施しなければならない。** (法第10条第1項)

(※5) 教育訓練に関する規定② (短時間労働者)

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、**その雇用する短時間労働者** (通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除く。)** の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように**努めるものとする。** (法第10条第2項)

(※6) 福利厚生に関する規定

(通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除いた短時間労働者共通**)

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者 (通常の労働者と**同視すべき短時間労働者を除く。)** に対しても、利用の機会を与えるように**配慮しなければならない。** (法第11条)