

問題 0001 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 1

労災保険法上の「業務災害」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいう。
- イ. 労働者が就業時間中に受けた負傷であれば、原因を問わずすべて業務災害となる。
- ウ. 住居と就業場所との合理的な往復中の災害のみをいう。
- エ. 二以上の事業の業務上の負荷を総合して初めて認定される災害だけをいう。

問題 0002 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 1

労働者が機械操作中に会社の過失がない偶発事故で負傷した。業務との相当な関係が認められる場合の労災保険給付について正しいものはどれか。

- ア. 会社に故意又は過失がなければ、労災保険給付は一切行われない。
- イ. 会社に過失がないことだけを理由に、業務災害に関する保険給付が否定されるわけではない。
- ウ. 会社が損害賠償責任を認めた場合に限って、労災保険給付が行われる。
- エ. 労災保険は使用者の損害賠償責任を代行する制度なので、無過失事故は対象外である。

正解 ア

- ア: 労災保険法7条1項1号は、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡を業務災害と定義している。
 - イ: 就業時間中という事実だけで足りず、業務との関係が必要である。
 - ウ: これは原則として通勤災害の概念である。
 - エ: これは複数業務要因災害の説明であり、業務災害一般の定義ではない。
- 総合解説: 労災保険法7条1項1号は、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡を業務災害と定義している。

正解 イ

- ア: 使用者の過失の存在は、業務災害の保険給付の一般的な成立要件ではない。
 - イ: 労災保険は、使用者の民事上の過失責任の有無とは別に、業務上の事由による災害に対して法定の保険給付を行う制度である。
 - ウ: 会社の責任承認を支給要件とする制度ではない。
 - エ: 労災保険は法定の社会保険給付であり、民事損害賠償責任の単なる代行ではない。
- 総合解説: 労災保険は、使用者の民事上の過失責任の有無とは別に、業務上の事由による災害に対して法定の保険給付を行う制度である。

問題 0003 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 1

休憩時間中、労働者が業務と無関係な私的なけんかを自ら始め、そのけんかだけを原因として負傷した。業務災害の判断として最も適切なものはどれか。

- ア. 事業場内で発生した負傷は、原因を問わずすべて業務災害である。
- イ. 休憩時間中の負傷は、原因を問わずすべて通勤災害として扱う。
- ウ. 就業場所にいたというだけでは足りず、純粋な私的行為のみを原因とする負傷は業務上とは認められないのが原則である。
- エ. 使用者が負傷後に見舞金を支払えば、当然に業務災害となる。

問題 0004 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 2

会社命令による出張先で、予定された取引先への移動中に交通事故で負傷した。私的な逸脱はない。この災害の基本的な評価として最も適切なものはどれか。

- ア. 住居から通常の勤務先へ向かう場合と同じなので、必ず通勤災害になる。
- イ. 出張先は会社施設外なので、労災保険の対象にならない。
- ウ. 交通事故は第三者が関与するため、労災保険の対象にはならない。
- エ. 出張業務に伴う移動として業務との関係が認められれば、業務災害となり得る。

正解 ウ

- ア: 場所だけで一律に判断することはできない。
 - イ: 休憩時間中の私的行為は通勤の定義にも当たらない。
 - ウ: 業務災害には業務との因果的な関係が必要であり、事業場内・休憩中という外形だけで業務起因性が生じるわけではない。
 - エ: 見舞金の支払いは労災認定の法的要件ではない。
- 総合解説: 業務災害には業務との因果的な関係が必要であり、事業場内・休憩中という外形だけで業務起因性が生じるわけではない。

正解 エ

- ア: 出張中の業務に伴う移動は通常の通勤とは区別して評価される。
 - イ: 会社施設外であることだけで業務災害性は否定されない。
 - ウ: 第三者行為による事故でも業務上又は通勤上であれば労災保険の対象となり得る。
 - エ: 会社命令による出張の過程で業務に通常伴う移動中の災害は、業務上の事由による災害として評価され得る。
- 総合解説: 会社命令による出張の過程で業務に通常伴う移動中の災害は、業務上の事由による災害として評価され得る。

問題 0005 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 2

労働者が自宅から通常の勤務先へ合理的な経路・方法で出勤中に事故に遭った。業務の性質を有する移動ではない。この災害の分類として正しいものはどれか。

- ア. 要件を満たせば通勤災害として扱われ、通常は業務災害とは区別される。
- イ. 出勤のための移動はすべて業務災害であり、通勤災害という区分はない。
- ウ. 自宅を出た後の事故は労災保険の対象外である。
- エ. 会社が通勤手当を支給していない場合は通勤災害にならない。

問題 0006 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 2

業務上の疾病に関する考え方として正しいものはどれか。

- ア. 在職中に発症した疾病は、私傷病を含めすべて業務上疾病となる。
- イ. 業務と疾病との間に必要な因果関係が認められることが必要であり、法令上の疾病範囲や認定基準等に基づき判断される。
- ウ. 医師が病名を付けた疾病であれば、業務との関連を検討する必要はない。
- エ. 業務上疾病は事故性の負傷に限られるため、長期間の業務負荷による疾病は含まれない。

正解 ア

- ア: 住居と就業場所との往復を合理的な経路・方法で行う移動は、業務の性質を有するものを除き、通勤として法定されている。
- イ: 労災保険法は業務災害と通勤災害を別の給付事由として区分している。
- ウ: 法定の通勤に該当すれば通勤災害として対象となり得る。
- エ: 通勤手当の有無は通勤の法定要件ではない。

総合解説: 住居と就業場所との往復を合理的な経路・方法で行う移動は、業務の性質を有するものを除き、通勤として法定されている。

正解 イ

- ア: 在職中の発症だけでは業務起因性を満たさない。
- イ: 業務上疾病は、単に在職中に発症したというだけでなく、業務との関係を法令・認定基準等に沿って判断する。
- ウ: 疾病名だけでなく業務との因果関係が必要である。
- エ: 一定の職業性疾病や過重負荷等による疾病も業務上疾病となり得る。

総合解説: 業務上疾病は、単に在職中に発症したというだけでなく、業務との関係を法令・認定基準等に沿って判断する。

問題 0007 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 2

- 労災保険給付の請求があった場合、業務災害かどうかの認定について正しいものはどれか。
- ア. 事業主が労災ではないと判断すれば、労働基準監督署は審査できない。
 - イ. 医療機関が労災と記載すれば、労働基準監督署の判断を経ず自動的に認定される。
 - ウ. 事業主の認否だけで決まるのではなく、所轄の労働基準監督署において必要な調査を行い、支給・不支給が決定される。
 - エ. 労働組合の承認がなければ、業務災害の認定はできない。

問題 0008 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 2

- 在職中の業務災害について療養補償給付を受けている労働者が、その後退職した。労災保険法上の取扱いとして正しいものはどれか。
- ア. 退職日にすべての労災保険給付が終了する。
 - イ. 退職後は健康保険へ必ず切り替わり、業務災害の療養給付は継続できない。
 - ウ. 退職後に給付を受けるには、元事業主との再雇用契約が必要である。
 - エ. 保険給付を受ける権利は、労働者の退職によって変更されない。

正解 ウ

- ア: 事業主の判断だけで労災請求が封じられる制度ではない。
 - イ: 医療機関の診断は重要な資料だが、保険給付の決定主体そのものではない。
 - ウ: 事業主の証明等は手続上用いられるが、労災保険給付の支給・不支給を最終的に決定するのは行政機関である。
 - エ: 労働組合の承認は支給要件ではない。
- 総合解説: 事業主の証明等は手続上用いられるが、労災保険給付の支給・不支給を最終的に決定するのは行政機関である。

正解 エ

- ア: 退職だけを理由として給付権が消滅するわけではない。
 - イ: 業務災害に係る労災保険給付は退職後も要件を満たす限り継続し得る。
 - ウ: 再雇用は給付継続の条件ではない。
 - エ: 労災保険法12条の5は、保険給付を受ける権利が退職によって変更されないことを定めている。
- 総合解説: 労災保険法12条の5は、保険給付を受ける権利が退職によって変更されないことを定めている。

問題 0009 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 3

業務で道路を走行中、他人の運転する車に衝突されて負傷した。業務上の事由が認められる場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 第三者が加害者であっても労災保険給付の対象となり得て、第三者行為災害として損害賠償との調整が行われる。
- イ. 第三者が加害者である事故は、自動車保険のみが適用され労災保険は利用できない。
- ウ. 第三者が関与した時点で、業務災害ではなく必ず通勤災害に分類される。
- エ. 第三者から賠償を受けても、同一損害について労災給付との調整は一切行われない。

問題 0010 2-1 労災適用・認定 / 業務災害 難易度 3

次のうち、業務災害の認定に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 勤務時間内に発生した負傷は、私的行為が唯一の原因でも必ず業務災害になる。
- イ. 災害が勤務時間内・事業場内で起きたことは重要な事情だが、それだけでなく災害と業務との関係を具体的に検討する。
- ウ. 勤務時間外に起きた負傷は、会社命令による出張中であっても業務災害にならない。
- エ. 事業場外の災害は、業務との関係を問わず労災保険の対象外である。

正解 ア

- ア: 第三者行為による災害でも、業務上又は通勤上の要件を満たせば労災保険給付の対象となり、求償・控除の調整がある。
- イ: 第三者行為災害でも労災保険給付は行われ得る。
- ウ: 業務か通勤かは移動・業務との関係で判断し、第三者関与の有無で決まらない。
- エ: 同一事由の損害賠償との間には法定の調整がある。

総合解説: 第三者行為による災害でも、業務上又は通勤上の要件を満たせば労災保険給付の対象となり、求償・控除の調整がある。

正解 イ

- ア: 勤務時間内というだけで業務との因果関係が当然に成立するわけではない。
- イ: 業務災害の認定は、就業中という外形だけで機械的に決めず、業務遂行の状況と業務に内在・随伴する危険との関係等を具体的に評価する。
- ウ: 出張など業務に伴う状況では勤務時間外でも業務災害となり得る。
- エ: 事業場外でも業務に伴う災害は対象となり得る。

総合解説: 業務災害の認定は、就業中という外形だけで機械的に決めず、業務遂行の状況と業務に内在・随伴する危険との関係等を具体的に評価する。

問題 0011 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 1

労災保険法上の「通勤」に含まれる移動として正しいものはどれか。

- ア. 休日に趣味のため自宅と映画館を往復する移動。
- イ. 会社の配送業務として得意先間を移動する行為。
- ウ. 就業に関して、住居と就業の場所との間を合理的な経路及び方法で往復する移動（業務の性質を有するものを除く）。
- エ. 退職後に私用で旧勤務先を訪問するための移動。

問題 0012 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 1

同一日に会社Aでの勤務を終え、そのまま会社Bで勤務するため、Aの就業場所からBの就業場所へ合理的な経路で移動した。この移動について正しいものはどれか。

- ア. 住居を経由しないため、通勤には絶対に含まれない。
- イ. 会社が異なる移動は労災保険法の対象外である。
- ウ. 就業場所間の移動は、常に会社Aの業務災害として扱われる。
- エ. 法令上の要件を満たせば、就業の場所から他の就業の場所への移動として通勤に含まれ得る。

正解 ウ

- ア: 就業に関する移動ではない。
 - イ: 業務の性質を有する移動は通勤の定義から除かれる。
 - ウ: 労災保険法7条2項は、就業に関する住居と就業場所との往復等を、合理的な経路・方法で行うことを通勤と定義している。
 - エ: 就業に関する移動ではない。
- 総合解説: 労災保険法7条2項は、就業に関する住居と就業場所との往復等を、合理的な経路・方法で行うことを通勤と定義している。

正解 エ

- ア: 通勤は住居と就業場所の往復だけに限定されていない。
 - イ: 複数就業者の就業場所間移動も法定通勤となり得る。
 - ウ: 業務の性質を有する場合を除き、法定の通勤として扱われ得る。
 - エ: 労災保険法7条2項2号は、省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動を通勤類型に含めている。
- 総合解説: 労災保険法7条2項2号は、省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動を通勤類型に含めている。

問題 0013 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 1

通勤災害の「合理的な経路及び方法」に関する説明として最も適切なものはどれか。

ア. 通常利用する経路だけに一つに固定されるわけではなく、就業に関する移動として合理性がある経路・方法かを判断する。

イ. 自宅から勤務先への最短距離の道以外は、すべて合理的経路から外れる。

ウ. 交通機関を使った通勤は、自家用車より距離が長ければ必ず不合理となる。

エ. 会社へ届出した経路以外は、事情を問わず一切通勤と認められない。

問題 0014 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 2

労働者が勤務先から会社の指示を受けて、社用車で顧客先へ商品を届ける途中に負傷した。この移動の分類として最も適切なものはどれか。

ア. 勤務先から外へ出た移動なので、すべて通勤となる。

イ. 会社の業務として行う移動であり、通勤ではなく業務上の移動として評価される。

ウ. 自動車による移動は労災保険法上の通勤には含まれない。

エ. 顧客先への移動は私用とみなされるため、労災保険の対象外である。

正解 ア

ア: 合理性は具体的事情で判断され、常に最短距離だけが唯一の合理的経路となるわけではない。

イ: 合理的経路は必ずしも最短経路一つに限定されない。

ウ: 距離のみで機械的に不合理とはならない。

エ: 会社届出経路は一事情となり得るが、法定通勤該当性がそれだけで決まるわけではない。

総合解説: 合理性は具体的事情で判断され、常に最短距離だけが唯一の合理的経路となるわけではない。

正解 イ

ア: 勤務先外であることだけで通勤とはならない。

イ: 労災保険法上の通勤は「業務の性質を有するもの」を除く。会社業務そのものとして行う配送移動は通常、業務上の移動である。

ウ: 合理的な方法であれば自動車利用も通勤となり得るが、本問は業務そのものの移動である。

エ: 会社指示による配送であり私用ではない。

総合解説: 労災保険法上の通勤は「業務の性質を有するもの」を除く。会社業務そのものとして行う配送移動は通常、業務上の移動である。

問題 0015 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 2

通常の通勤経路上の駅売店で、飲み物を短時間購入してすぐ帰宅経路に戻った。この行為について最も適切なものはどれか。

- ア. 買物を1回でもすれば、その後の経路も永久に通勤ではなくなる。
- イ. 駅の構内で買物をした場合は、必ず業務災害に切り替わる。
- ウ. 通常通勤の途中で行うようなささいな行為であれば、逸脱・中断として取り扱わないことがある。
- エ. 通勤途中の行為は、どれほど長時間でも逸脱・中断にならない。

問題 0016 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 2

帰宅途中、労働者が夕食の食材を購入するため合理的な範囲でスーパーに立ち寄り、その後通常の帰宅経路へ戻った。通勤の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. スーパーに入った時点で、その日全体の通勤性が遡って消滅する。
- イ. 日用品購入は例外なので、スーパー店内での買物中も常に通勤として扱われる。
- ウ. 日用品購入の例外は出勤途中にしか認められず、帰宅途中には認められない。
- エ. 日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により最小限度で行った場合、その行為中を除き、合理的な経路に戻った後は通勤となり得る。

正解 ウ

- ア: ささいな行為は逸脱・中断に当たらない場合がある。
 - イ: 業務災害への切替えという制度ではない。
 - ウ: 行政解釈では、経路上での短時間の飲料・雑誌購入など、通常通勤に伴うささいな行為は逸脱・中断として扱う必要がないとされる。
 - エ: 私的目的で相当時間の行為を行えば逸脱・中断となり得る。
- 総合解説: 行政解釈では、経路上での短時間の飲料・雑誌購入など、通常通勤に伴うささいな行為は逸脱・中断として扱う必要がないとされる。

正解 エ

- ア: 逸脱前までの通勤性が遡って消えるわけではない。
 - イ: 例外の場合でも、逸脱・中断している間そのものは通勤とは扱われない。
 - ウ: 帰宅途中にも要件を満たせば適用される。
 - エ: 日用品の購入等は法令上の例外に該当し得る。逸脱・中断中そのものは通勤とされないが、要件を満たせば復帰後は通勤に戻る。
- 総合解説: 日用品の購入等は法令上の例外に該当し得る。逸脱・中断中そのものは通勤とされないが、要件を満たせば復帰後は通勤に戻る。

問題 0017 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 2

退勤途中、労働者が病院で通常必要な診療を受けるため最小限度の範囲で経路を外れ、診療後に合理的な帰宅経路へ復帰した。正しいものはどれか。

ア. 診療を受ける行為は日常生活上必要な行為に該当し得るため、要件を満たせば診療中を除き、経路復帰後の移動は通勤となり得る。

イ. 病院への立寄り は 目的を問わず 娯楽と同じ扱いとなり、復帰後も通勤にならない。

ウ. 診療中の病院内の移動も、すべて通勤として補償される。

エ. 会社が病院受診を事前承認しなければ、法律上の例外は適用できない。

正解 ア

ア: 通勤途中の病院・診療所での治療は、行政解釈上、日常生活上必要な行為の例として示されている。

イ: 必要な診療は日常生活上必要な行為に該当し得る。

ウ: 例外が成立しても逸脱・中断中そのものは通勤から除かれる。

エ: 会社の事前承認は法定要件ではない。

総合解説: 通勤途中の病院・診療所での治療は、行政解釈上、日常生活上必要な行為の例として示されている。

問題 0018 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 2

退勤途中、労働者が友人と飲酒するため飲食店に入り長時間滞在した後、帰宅を再開した。この後の移動について基本的な取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 飲酒目的でも帰宅方向へ進めば、中断時間にかかわらず通勤である。

イ. 日常生活上必要な行為の例外に当たらない私的な長時間中断であれば、その後の移動も原則として通勤とは認められない。

ウ. 飲食店を出た瞬間から必ず通勤に復帰する。

エ. 飲酒後の事故はすべて業務災害として扱われる。

正解 イ

ア: 通勤と無関係な長時間の私的 中断は通勤性を失わせる。

イ: 行政解釈では、飲み屋等で長時間過ごすような私的 中断は通勤との関連を失わせ、その後の移動も原則通勤とされない。

ウ: 例外に該当しない逸脱・中断後は、その後も原則通勤とはならない。

エ: 私的飲酒後の帰宅が業務災害に転化するわけではない。

総合解説: 行政解釈では、飲み屋等で長時間過ごすような私的 中断は通勤との関連を失わせ、その後の移動も原則通勤とされない。

問題 0019 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 3

日用品購入のための最小限度の逸脱が法定の例外に該当する場合、その買物中に店内で転倒した事故の通勤災害性について正しいものはどれか。

- ア. 例外に該当すれば、買物中を含む全時間が通勤となる。
- イ. 買物中は業務災害として扱われる。
- ウ. 例外に該当しても、逸脱・中断している間そのものは通勤から除かれるため、原則としてその店内事故は通勤災害とはならない。
- エ. 買物が日用品である限り、長時間の娯楽を併せて行ってもすべて通勤となる。

問題 0020 2-1 労災適用・認定 / 通勤災害 難易度 3

労災保険法上、一定の要件を満たす場合に通勤へ含まれ得るものはどれか。

- ア. 休暇旅行のための自宅と観光地ホテルとの往復。
- イ. 転職活動だけを目的とする自宅と応募先企業との往復。
- ウ. 休日の買物のための自宅と大型商業施設との往復。
- エ. 単身赴任等により就業場所に近い住居と家族の住居を別になっている場合の、法令所定の住居間移動。

正解 ウ

- ア: 例外は逸脱・中断中そのものまで通勤に含める制度ではない。
 - イ: 私的な買物中であり、通常は業務災害でもない。
 - ウ: 労災保険法は、例外的な日常生活上必要な行為の場合でも、その逸脱・中断の間を除いて前後の合理的経路を通勤とする。
 - エ: 必要最小限度等の要件を外れる私的行為まで保護されるわけではない。
- 総合解説: 労災保険法は、例外的な日常生活上必要な行為の場合でも、その逸脱・中断の間を除いて前後の合理的経路を通勤とする。

正解 エ

- ア: 就業に関する法定の住居間移動ではない。
 - イ: 現に従事する就業に関する通勤の類型ではない。
 - ウ: 就業との関連がない。
 - エ: 労災保険法7条2項3号は、住居と就業場所の往復に先行・後続する一定の住居間移動を通勤類型に含める。
- 総合解説: 労災保険法7条2項3号は、住居と就業場所の往復に先行・後続する一定の住居間移動を通勤類型に含める。

問題 0021 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 1

- 労災保険法上の「複数事業労働者」の基本的な定義として正しいものはどれか。
- ア. 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。
 - イ. 同じ法人の二つの部署を兼務する労働者は、必ず複数事業労働者となる。
 - ウ. 一つの会社で二種類の職種を兼務する労働者。
 - エ. 過去に二社以上へ転職した経験があるすべての労働者。

正解 ア

- ア: 労災保険法1条は、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を複数事業労働者と定義する。
- イ: 事業主が同一人でないことが基本要件であり、同一法人内の部署兼務だけではこの定義に当たらない。
- ウ: 職種数ではなく、異なる事業主の二以上の事業に使用されるかが問題となる。
- エ: 単なる職歴の数で複数事業労働者となるわけではない。
- 総合解説: 労災保険法1条は、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を複数事業労働者と定義する。

問題 0022 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 1

- 複数事業労働者について、会社Aだけの業務上の負荷を評価した結果、その負荷だけで疾病との相当因果関係が認められた。取扱いとして正しいものはどれか。
- ア. 複数就業している時点で、必ず複数業務要因災害として認定する。
 - イ. 会社Aに係る業務災害として認定し、複数業務要因災害として扱う必要はない。
 - ウ. 会社Bの負荷がゼロでなければ、会社A単独の業務災害としては認定できない。
 - エ. 複数就業者の疾病は、労災保険の対象外である。

正解 イ

- ア: 複数事業労働者であることと複数業務要因災害であることは同義ではない。
- イ: 複数就業者でも、まず各事業場単独の負荷を評価し、一つの事業場だけで認定できる場合は従来どおり業務災害となる。
- ウ: 一事業場の負荷で認定できる場合は業務災害として扱う。
- エ: 複数事業労働者にも業務災害・複数業務要因災害の制度がある。
- 総合解説: 複数就業者でも、まず各事業場単独の負荷を評価し、一つの事業場だけで認定できる場合は従来どおり業務災害となる。

問題 0023 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 1

会社Aと会社Bで働く労働者について、各社単独の業務負荷では脳・心臓疾患の業務災害認定に至らないが、両社の業務上の負荷を総合すると認定基準を満たす場合の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 各社単独で認定できなければ、合算評価はせず必ず不支給となる。

イ. 二社で働いていれば、負荷の程度に関係なく自動的に認定される。

ウ. 複数事業の業務上の負荷を総合評価し、要件を満たせば複数業務要因災害として認定され得る。

エ. 合算できるのは賃金だけであり、労働時間やストレス等の負荷は総合評価できない。

問題 0024 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 2

複数業務要因災害の対象となる疾病に関する説明として正しいものはどれか。

ア. 複数業務要因災害は事故性の外傷だけが対象で、疾病は一切対象外である。

イ. 二以上の事業で働く者の私傷病は、業務との関係がなくてもすべて対象となる。

ウ. 複数業務要因災害は精神障害を対象にできず、脳・心臓疾患だけに限定される。

エ. 施行規則は、脳・心臓疾患や精神障害に対応する法令上の疾病等、二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病を対象としている。

正解 ウ

ア: 改正により複数事業の負荷の総合評価が可能となった。

イ: 複数就業だけで支給されるのではなく、総合評価で業務との関係が認められる必要がある。

ウ: 2020年改正後は、各事業場単独では認定できない場合に複数の事業場の業務負荷を総合評価する仕組みが設けられている。

エ: 労働時間やストレス等の業務上の負荷も総合評価の対象となり得る。

総合解説: 2020年改正後は、各事業場単独では認定できない場合に複数の事業場の業務負荷を総合評価する仕組みが設けられている。

正解 エ

ア: 制度は疾病を中心に複数事業の負荷を総合評価する場面を想定している。

イ: 業務を要因とすることが必要である。

ウ: 精神障害も対象となり得る。

エ: 施行規則18条の3の6は、労働基準法施行規則別表第一の二第8号・第9号の疾病その他、二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病を定める。

総合解説: 施行規則18条の3の6は、労働基準法施行規則別表第一の二第8号・第9号の疾病その他、二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病を定める。

問題 0025 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 2

- 複数業務要因災害について設けられている保険給付として正しいものはどれか。
- ア. 複数事業労働者療養給付、休業給付、障害給付、遺族給付、葬祭給付、傷病年金、介護給付がある。
 - イ. 複数事業労働者については療養給付だけがあり、休業・障害・遺族給付はない。
 - ウ. 複数業務要因災害には失業等給付と育児休業給付が含まれる。
 - エ. 複数業務要因災害では介護給付のみ支給され、療養給付は健康保険が行う。

正解 ア

- ア: 労災保険法20条の2は、複数業務要因災害に関する7種類の保険給付を列挙している。
- イ: 複数業務要因災害には療養以外にも休業、障害、遺族等の給付がある。
- ウ: それらは雇用保険制度の給付である。
- エ: 療養給付も労災保険の給付として設けられている。
- 総合解説: 労災保険法20条の2は、複数業務要因災害に関する7種類の保険給付を列挙している。

問題 0026 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 2

- 会社Aと会社Bに同時に雇用される複数事業労働者が会社Aで業務災害に遭った。給付基礎日額に関する原則として正しいものはどれか。
- ア. 事故が起きた会社Aの賃金だけを必ず用い、会社Bの賃金は考慮しない。
 - イ. 会社Aだけでなく、原則として複数の就業先ごとに算定した額を合算した額を基礎として給付基礎日額を算定する。
 - ウ. 会社Aと会社Bのうち賃金が高い一社だけを選んで算定する。
 - エ. 複数就業者の給付基礎日額は全国一律の定額で、賃金は用いない。

正解 イ

- ア: 改正後は複数就業先の賃金を合算するのが原則である。
- イ: 複数事業労働者の保険給付額は、一つの事業場で事故が起きた場合も、原則として複数就業先の賃金額を合算して算定する仕組みである。
- ウ: 高い一社を選択する制度ではない。
- エ: 原則として各就業先に係る賃金を基礎に算定する。
- 総合解説: 複数事業労働者の保険給付額は、一つの事業場で事故が起きた場合も、原則として複数就業先の賃金額を合算して算定する仕組みである。

問題 0027 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 2

一つの株式会社に雇用され、本社と同一法人の支店の双方で勤務する労働者について、複数事業労働者の定義に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 勤務地が二か所なら、事業主が同一でも必ず複数事業労働者となる。
- イ. 同一法人の支店勤務者は労災保険の労働者から除外される。
- ウ. 同一法人が事業主である限り、二つの事業場で働くことだけをもって「事業主が同一人でない二以上の事業」に使用される者とはならない。
- エ. 複数事業労働者かどうかは勤務時間の長さだけで決まる。

問題 0028 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 2

会社Aの勤務を終えて会社Bへ向かう途中、合理的な経路で事故に遭った複数事業労働者について正しいものはどれか。

- ア. 複数事業労働者の会社間移動は、法律上すべて私的移动とされる。
- イ. 会社間移動での事故は必ず複数業務要因災害であり、通勤災害にはならない。
- ウ. 通勤災害では複数就業先の賃金合算制度は一切適用されない。
- エ. 法令上の就業場所間移動の要件を満たせば通勤災害となり得て、給付額は複数就業先の賃金合算の仕組みが関係する。

正解 ウ

- ア: 勤務地数だけで決まるわけではない。
- イ: 一般の労働者として労災保険の対象となり得る。
- ウ: 複数事業労働者の基本定義は事業主が同一人でない二以上の事業に使用される者であり、単なる同一法人内の複数事業場勤務とは区別される。
- エ: 事業主の同一性等の法定要件で判断する。

総合解説: 複数事業労働者の基本定義は事業主が同一人でない二以上の事業に使用される者であり、単なる同一法人内の複数事業場勤務とは区別される。

正解 エ

- ア: 法令は一定の就業場所間移動を通勤として規定している。
- イ: 複数業務要因災害は複数事業の業務負荷を要因とする災害であり、就業場所間の移動は通勤災害となり得る。
- ウ: 複数事業労働者の通勤災害でも給付基礎日額の合算制度が関係する。
- エ: 就業場所から他の就業場所への一定の移動は通勤に含まれ、複数事業労働者の給付基礎日額には賃金合算の仕組みがある。

総合解説: 就業場所から他の就業場所への一定の移動は通勤に含まれ、複数事業労働者の給付基礎日額には賃金合算の仕組みがある。

問題 0029 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 3

- 複数事業労働者の疾病認定の基本的な順序として最も適切なものはどれか。
- ア. まず各事業場単独の業務負荷を評価し、それぞれ単独では業務災害と認定できない場合に、複数事業場の負荷を総合評価する。
 - イ. 初めから各事業場の負荷を必ず合算し、単独の業務災害の可能性は検討しない。
 - ウ. 各事業場単独で認定できなければ、複数事業場の負荷を総合することは禁止されている。
 - エ. 二以上の事業で働いていれば、疾病の種類を問わず無条件で複数業務要因災害となる。

問題 0030 2-1 労災適用・認定 / 複数業務要因・複数事業労働者 難易度 3

- 複数事業労働者が、会社A単独の業務負荷だけで業務上疾病と認定された場合の給付名称について正しいものはどれか。
- ア. 複数事業労働者である以上、単独業務災害でも必ず「複数事業労働者休業給付」となる。
 - イ. 災害類型は業務災害であるため、例えば休業については休業補償給付が支給され、複数事業労働者休業給付という名称にはならない。
 - ウ. 単独業務災害の場合は複数就業先の賃金を合算できないため、労災給付は行われない。
 - エ. 複数事業労働者の単独業務災害は通勤災害として扱う。

正解 ア

- ア: 厚生労働省の公式解説は、各事業場単独の評価を行った上で認定できない場合に複数事業場の負荷を総合評価する手順を示している。
- イ: まず各事業場単独での業務災害認定を検討する。
- ウ: 複数負荷の総合評価こそ改正制度のポイントである。
- エ: 疾病と複数事業の業務との関係の評価が必要である。
- 総合解説: 厚生労働省の公式解説は、各事業場単独の評価を行った上で認定できない場合に複数事業場の負荷を総合評価する手順を示している。

正解 イ

- ア: 給付名称は災害類型によって区別される。
- イ: 一事業場単独で業務災害と認定できる場合は業務災害の各給付を用いる。複数業務要因災害として認定した場合に専用の給付名称を用いる。
- ウ: 単独業務災害でも複数事業労働者には賃金合算の仕組みがある。
- エ: 複数就業者であることにより業務災害が通勤災害に変わることはない。
- 総合解説: 一事業場単独で業務災害と認定できる場合は業務災害の各給付を用いる。複数業務要因災害として認定した場合に専用の給付名称を用いる。

問題 0031 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 1

- 業務災害で負傷した労働者が労災保険指定医療機関で療養する場合の原則的な取扱いとして正しいものはどれか。
- ア. 必ず全額を自己負担し、1年後にまとめて払い戻しを受ける。
 - イ. 健康保険の3割負担を支払った残額だけが労災保険から支給される。
 - ウ. 所定の請求手続を行えば、療養の給付として必要な療養を受け、原則として窓口で療養費を立て替える必要はない。
 - エ. 指定医療機関では労災保険を利用できず、非指定医療機関でのみ利用できる。

問題 0032 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 1

- 業務災害の被災労働者が、やむを得ず労災保険指定医療機関ではない医療機関で治療を受けた場合の一般的な取扱いとして正しいものはどれか。
- ア. 非指定医療機関で受診した時点で、業務災害であっても労災給付を受ける権利を失う。
 - イ. 非指定医療機関では必ず健康保険だけを使い、労災保険へ切り替えることはできない。
 - ウ. 非指定医療機関の費用は、事業主が全額負担しなければ労災請求できない。
 - エ. いったん療養費を支払い、所定の療養の費用請求を行うことで、その費用の支給を受ける仕組みがある。

正解 ウ

- ア: 指定医療機関では原則として現物給付を受ける。
- イ: 業務災害の療養は健康保険との単純な併用ではなく、労災保険の療養給付として扱う。
- ウ: 指定医療機関では「療養の給付」が現物給付として行われ、請求書を医療機関へ提出する仕組みである。
- エ: 指定医療機関は労災保険の療養の給付を取り扱う。
- 総合解説: 指定医療機関では「療養の給付」が現物給付として行われ、請求書を医療機関へ提出する仕組みである。

正解 エ

- ア: 非指定医療機関でも療養の費用の支給制度がある。
- イ: 業務災害なら労災保険による費用請求が可能である。
- ウ: 事業主負担を請求要件とする制度ではない。
- エ: 非指定医療機関では、原則として費用を立て替えた後に療養の費用を請求する。
- 総合解説: 非指定医療機関では、原則として費用を立て替えた後に療養の費用を請求する。

問題 0033 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 1

- 労災保険における傷病の「治ゆ」に関する説明として正しいものはどれか。
- ア. 身体が完全に事故前の状態へ戻っていても、症状が安定し一般に認められた医療を続けても医療効果が期待できない状態は「治ゆ（症状固定）」となり得る。
 - イ. 痛みなどの症状が少しでも残っていれば、法律上「治ゆ」することはない。
 - ウ. 医療効果が期待できない状態でも、本人が希望する限り療養補償給付は無期限に続く。
 - エ. 治ゆとは、医師の診断とは無関係に退職した日をいう。

問題 0034 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 2

- 業務災害による傷病の療養のため労働できず、賃金を受けない日が連続した場合、休業補償給付は原則として休業何日目から支給されるか。
- ア. 労災の待期を設けず、休業初日から休業補償給付を支給する。
 - イ. 最初の3日間を待期とし、要件を満たす第4日目から休業補償給付を支給する。
 - ウ. 健康保険の傷病手当金と同様の取扱いと考え、第8日目から支給する。
 - エ. 長期の待期が必要と考え、第15日目から支給する。

正解 ア

- ア: 労災保険では完全回復だけでなく、症状固定も「治ゆ」と扱い、原則として療養（補償）等給付はそこで終了する。
- イ: 症状が残っていても医療効果が期待できない安定状態なら症状固定となり得る。
- ウ: 症状固定後は療養補償給付の対象となる治療段階を終える。
- エ: 退職と治ゆは別概念である。
- 総合解説: 労災保険では完全回復だけでなく、症状固定も「治ゆ」と扱い、原則として療養（補償）等給付はそこで終了する。

正解 イ

- ア: 業務災害の休業補償給付には最初の3日間の待期がある。
- イ: 休業補償給付は、業務上の傷病による療養のため労働できず賃金を受けない場合、待期3日を経た第4日目から支給される。
- ウ: 健康保険の傷病手当金等と混同してはならず、労災は第4日目からである。
- エ: 15日間もの待期を設ける規定ではない。
- 総合解説: 休業補償給付は、業務上の傷病による療養のため労働できず賃金を受けない場合、待期3日を経た第4日目から支給される。

問題 0035 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 2

休業補償給付の支給要件の組合せとして最も適切なものはどれか。

ア. 業務上の傷病があれば、通常どおり勤務し全額賃金を受けていても支給される。
イ. 私傷病による療養でも、会社を休めば労災保険から支給される。
ウ. 業務上の傷病の療養のため、労働することができず、そのため賃金を受けていないこと。
エ. 業務上の傷病であっても、療養とは無関係な自己都合欠勤について支給される。

正解 ウ

ア: 休業し賃金を受けないという要件を欠く。
イ: 業務上又は通勤等の労災保険上の支給事由が必要である。
ウ: 休業補償給付は、業務上の傷病による療養、労働不能、賃金不支給という要件を満たす休業日について、待期後に支給される。
エ: 療養のため労働できないことが必要である。

総合解説: 休業補償給付は、業務上の傷病による療養、労働不能、賃金不支給という要件を満たす休業日について、待期後に支給される。

問題 0036 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 2

休業1日について、給付基礎日額10,000円を基礎とし、全部休業で賃金を受けない。待期間間経過後の1日分について、休業補償給付と休業特別支給金を合わせた原則的な支給額はいくらか。

ア. 休業補償給付60%だけを計算し、6,000円とする。
イ. 給付基礎日額を全額補償すると考え、10,000円とする。
ウ. 給付基礎日額を超える120%補償と考え、12,000円とする。
エ. 休業補償給付60%と休業特別支給金20%を合算し、8,000円とする。

正解 エ

ア: 6,000円は休業補償給付60%部分だけで、休業特別支給金20%を含めていない。
イ: 休業補償給付等が給付基礎日額100%となる制度ではない。
ウ: 給付基礎日額を超えて120%を支給する制度ではない。
エ: 休業補償給付60%と休業特別支給金20%を合わせ、原則80%となるため10,000円×80%=8,000円である。

総合解説: 休業（補償）等給付60%と休業特別支給金20%を合わせ、原則として給付基礎日額の80%となる。本問では10,000円×80%=8,000円。

問題 0037 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 2

業務災害による休業について、労災保険の休業補償給付が支給されない最初の3日間の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 労働基準法上の要件を満たす場合、使用者が休業補償を行う。
- イ. 待期3日間は必ず無補償でなければならない。
- ウ. 待期3日間についても労災保険から休業補償給付が支給される。
- エ. 待期期間は30日であり、その間は使用者が全額賃金を支払う。

問題 0038 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 2

通勤災害による休業の最初の3日間について正しいものはどれか。

- ア. 通勤災害では待期がなく、第1日目から休業給付が支給される。
- イ. 労災保険の休業給付には待期3日があるが、通勤災害は使用者の業務上災害補償責任の対象ではないため、労基法上の休業補償を使用者が負う仕組みではない。
- ウ. 通勤災害の待期3日は、事業主が労働基準法76条により必ず休業補償を行う。
- エ. 通勤災害では休業給付制度自体が存在しない。

正解 ア

- ア: 業務災害の待期3日については労災保険の休業補償給付は支給されず、労働基準法上、使用者の休業補償が問題となる。
- イ: 業務災害では使用者の労基法上の休業補償がある。
- ウ: 労災保険の休業補償給付は第4日目からである。
- エ: 待期は3日であり、全額賃金という定めでもない。

総合解説: 業務災害の待期3日については労災保険の休業補償給付は支給されず、労働基準法上、使用者の休業補償が問題となる。

正解 イ

- ア: 通勤災害の休業給付にも3日の待期がある。
- イ: 通勤災害にも労災の休業給付の待期はあるが、労働基準法の災害補償は業務上災害を対象とするため、業務災害の待期3日とは扱いが異なる。
- ウ: 労基法上の休業補償は業務上の負傷・疾病についての制度であり、通勤災害には同じ義務はない。
- エ: 通勤災害には休業給付がある。

総合解説: 通勤災害にも労災の休業給付の待期はあるが、労働基準法の災害補償は業務上災害を対象とするため、業務災害の待期3日とは扱いが異なる。

問題 0039 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 3

療養のため所定労働時間の一部しか働けず、給付基礎日額10,000円、当日の実労働に対する賃金4,000円である。待期経過後、休業補償給付と休業特別支給金の合計額の原則として正しいものはどれか。

ア. 差額6,000円に休業補償給付60%だけを乗じ、3,600円とする。
イ. 実労働に対する賃金を控除せず、全休業と同じ80%計算で8,000円とする。
ウ. 給付基礎日額と実労働賃金の差額6,000円に80%を乗じ、4,800円とする。
エ. 差額6,000円をそのまま全額支給すると考え、6,000円とする。

問題 0040 2-2 労災保険給付 / 療養・休業 難易度 3

業務災害の療養中に労働者が退職した場合の療養補償給付・休業補償給付について正しいものはどれか。

ア. 退職日の翌日から療養補償給付は必ず健康保険へ移行する。
イ. 休業補償給付は退職後一切支給できない。
ウ. 退職後の給付継続には、元事業主の毎月の任意承認が法律上必須である。
エ. 退職したことだけでは保険給付を受ける権利は変更されず、各給付の支給要件を満たせば退職後も対象となり得る。

正解 ウ

ア: これは差額6,000円の60%で、休業特別支給金20%を含めていない。
イ: 実労働に対する賃金4,000円を控除せず、全休業と同じ計算をしている。
ウ: 一部労働日の原則は、給付基礎日額から実労働に対する賃金を控除した額の80%であり、 $(10,000-4,000) \times 0.8 = 4,800$ 円となる。
エ: 差額6,000円がそのまま全額支給されるわけではない。

総合解説: 一部労働日の原則は、給付基礎日額から実労働に対する賃金を控除した額の80% (60% + 20%)。 $(10,000-4,000) \times 0.8=4,800$ 円。

正解 エ

ア: 業務災害に係る給付権は退職だけで変更されない。
イ: 退職自体は給付権消滅事由ではなく、支給要件に従って判断する。
ウ: 元事業主の任意承認を給付継続の法定条件とはしていない。
エ: 労災保険法12条の5は、保険給付を受ける権利が退職によって変更されないと規定する。

総合解説: 労災保険法12条の5は、保険給付を受ける権利が退職によって変更されないと規定する。

問題 0041 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 1

傷病補償年金の支給要件として正しいものはどれか。

- ア. 業務上の傷病について療養開始後1年6か月を経過した日又はその後に、傷病が治っておらず、障害の程度が傷病等級に該当すること。
- イ. 療養開始後6か月が経過すれば、障害の程度を問わず自動的に支給される。
- ウ. 傷病が治ゆした後でなければ支給されない。
- エ. 障害等級第8級から第14級に該当した場合だけ支給される。

問題 0042 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 1

傷病補償年金の支給・不支給の決定手続について正しいものはどれか。

- ア. 労働者が毎月請求書を提出しなければ、傷病補償年金は一切判断されない。
- イ. 所轄労働基準監督署長の職権で行われるため、他の多くの保険給付のような支給請求手続はない。
- ウ. 事業主が年金額を決定し、労働基準監督署は関与しない。
- エ. 医療機関が年金の支給決定を行う。

正解 ア

- ア: 労災保険法12条の8第3項は、療養開始後1年6か月と未治ゆ、傷病等級該当を要件とする。
 - イ: 基準は1年6か月であり、傷病等級該当も必要である。
 - ウ: 傷病補償年金は未治ゆの状態で傷病等級に該当する場合の年金である。
 - エ: 傷病年金の傷病等級は第1級から第3級である。
- 総合解説: 労災保険法12条の8第3項は、療養開始後1年6か月と未治ゆ、傷病等級該当を要件とする。

正解 イ

- ア: 傷病補償年金の支給・不支給は職権決定である。
 - イ: 傷病（補償）等年金の支給・不支給は監督署長が職権で決定する。ただし、1年6か月後も治っていない場合には所定の届出が必要となる。
 - ウ: 支給決定は行政機関が行う。
 - エ: 医師の診断は資料となるが、支給決定主体ではない。
- 総合解説: 傷病（補償）等年金の支給・不支給は監督署長が職権で決定する。ただし、1年6か月後も治っていない場合には所定の届出が必要となる。

問題 0043 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 1

傷病補償年金の給付基礎日額の日数として正しい組合せはどれか。

- ア. 第1級から第3級までを365日・300日・200日とする。
- イ. 障害補償年金の日数を混同し、277日・245日・131日とする。
- ウ. 傷病等級第1級313日、第2級277日、第3級245日とする。
- エ. 障害補償一時金の一部等級の日数を混同し、503日・391日・302日とする。

問題 0044 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 2

障害補償給付の支給時期に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 療養開始日の翌日から、障害の有無にかかわらず支給される。
- イ. 傷病が未治ゆであることが必須要件である。
- ウ. 退職した場合にのみ支給される。
- エ. 業務上の傷病が治ゆした後に、身体に障害等級に該当する障害が残った場合に支給される。

正解 ウ

- ア: 傷病補償年金の法定日数ではない。
 - イ: 第1級から第3級の正しい配列ではない。
 - ウ: 労災保険法別表第一に定める傷病補償年金の日数である。
 - エ: 障害補償一時金の一部等級の日数と混同している。
- 総合解説: 労災保険法別表第一に定める傷病補償年金の日数である。

正解 エ

- ア: 治ゆ後の残存障害が前提である。
 - イ: 未治ゆの重度状態は傷病補償年金の領域である。
 - ウ: 退職は支給要件ではない。
 - エ: 障害補償給付は「治ったとき」に残存する障害を対象とし、療養中の未治ゆ状態を対象とする傷病補償年金とは区別される。
- 総合解説: 障害補償給付は「治ったとき」に残存する障害を対象とし、療養中の未治ゆ状態を対象とする傷病補償年金とは区別される。

問題 0045 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 2

障害補償給付の支給形態について正しいものはどれか。

- ア. 障害等級第1級から第7級は年金、第8級から第14級は一時金として支給される。
- イ. 第1級から第14級まですべて年金である。
- ウ. 第1級から第7級は一時金、第8級から第14級は年金である。
- エ. 障害等級は第1級から第3級までしかない。

問題 0046 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 2

障害等級第1級の障害補償年金について、年金額の算定基礎となる給付基礎日額の日数を正しく示したものはどれか。

- ア. 56日分。第14級の障害補償一時金の日数を第1級年金に当てはめる。
- イ. 313日分。障害補償年金第1級の法定日数。
- ウ. 131日分。障害補償年金第7級の日数を第1級に取り違える。
- エ. 503日分。障害補償一時金第8級の日数を年金第1級に取り違える。

正解 ア

- ア: 労災保険法の別表では、第1～7級を障害補償年金、第8～14級を障害補償一時金としている。
 - イ: 第8～14級は一時金である。
 - ウ: 支給形態が逆である。
 - エ: 障害等級は第1級から第14級までである。
- 総合解説: 労災保険法の別表では、第1～7級を障害補償年金、第8～14級を障害補償一時金としている。

正解 イ

- ア: 56日分は障害等級第14級の障害補償一時金の日数である。
 - イ: 労災保険法別表第一で、障害補償年金第1級は給付基礎日額313日分と定められている。
 - ウ: 131日分は障害等級第7級の障害補償年金の日数である。
 - エ: 503日分は障害等級第8級の障害補償一時金の日数である。
- 総合解説: 労災保険法別表第一で、障害補償年金第1級は給付基礎日額313日分と定められている。

問題 0047 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 2

障害等級第14級の障害について、一時金として支給される障害補償給付の算定基礎日数を正しく示したものはどれか。

- ア. 年金給付である第7級の基準を誤用し、給付基礎日額131日分とする。
- イ. 最重度の年金区分を誤って当てはめ、給付基礎日額313日分とする。
- ウ. 第14級は一時金の対象なので、法定どおり給付基礎日額56日分とする。
- エ. 遺族が死亡時に受ける一時金の基準と混同し、給付基礎日額1,000日分とする。

正解 ウ

- ア: 131日分は第7級の障害補償年金の日数であり、第14級の一時金には用いない。
 - イ: 313日分は第1級の障害補償年金の日数である。
 - ウ: 労災保険法別表第二で、第14級の障害補償一時金は給付基礎日額56日分と定められている。
 - エ: 1,000日分は遺族補償一時金の基準額であり、第14級障害一時金ではない。
- 総合解説: 労災保険法別表第二で、第14級の障害補償一時金は給付基礎日額56日分と定められている。

問題 0048 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 2

業務上の傷病で療養開始後1年6か月を経過し、未治ゆかつ傷病等級第2級に該当した。この後の給付関係について最も適切なものはどれか。

- ア. 傷病補償年金と休業補償給付を同一期間について必ず二重に全額受給できる。
- イ. 1年6か月経過後は、傷病の程度にかかわらずすべての労災給付が終了する。
- ウ. 未治ゆであっても、1年6か月後は必ず障害補償一時金へ移行する。
- エ. 傷病補償年金の支給対象となり、同一傷病について休業補償給付を重ねて受け続ける仕組みではない。

正解 エ

- ア: 同一傷病について同一期間に両方を重ねて全額受給する制度ではない。
 - イ: 傷病等級に該当すれば傷病補償年金の対象となる。
 - ウ: 障害補償給付は原則として治り後の残存障害を対象とする。
 - エ: 傷病補償年金の支給要件に該当した場合は、休業補償給付から傷病補償年金へ移行する制度構造となる。
- 総合解説: 傷病補償年金の支給要件に該当した場合は、休業補償給付から傷病補償年金へ移行する制度構造となる。

問題 0049 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 3

業務上の骨折について治療を継続しても改善が期待できない症状固定となり、関節可動域制限が残った。最も適切な取扱いはどこか。

- ア. 療養補償給付の対象となる治療段階は終了し、残存障害が障害等級に該当するかを障害補償給付で判断する。
- イ. 症状固定後も、改善可能性がなくても療養補償給付だけを永久に継続する。
- ウ. 症状固定した時点で、障害が残っていても労災保険との関係は必ずすべて終了する。
- エ. 症状固定後の障害は、業務災害であっても健康保険から障害年金が支給される。

問題 0050 2-2 労災保険給付 / 傷病・障害 難易度 3

傷病補償年金と障害補償給付の等級に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 両者とも第1級から第3級までしかない。
- イ. 傷病補償年金は傷病等級第1級から第3級、障害補償給付は障害等級第1級から第14級を用いる。
- ウ. 傷病補償年金は第1級から第14級、障害補償給付は第1級から第3級である。
- エ. 両者とも等級制度を用いず、賃金額だけで支給の有無を決める。

正解 ア

- ア: 症状固定は労災保険上の「治ゆ」であり、その後は残存障害について障害補償給付の等級認定を検討する。
- イ: 症状固定後は原則として療養補償給付の治療段階を終える。
- ウ: 残存障害が等級に該当すれば障害補償給付の対象となり得る。
- エ: 労災の障害補償給付を検討する場合であり、健康保険に障害年金という給付はない。

総合解説: 症状固定は労災保険上の「治ゆ」であり、その後は残存障害について障害補償給付の等級認定を検討する。

正解 イ

- ア: 障害補償給付は第14級までである。
- イ: 未治ゆの重度状態を対象とする傷病年金は3等級、治ゆ後の残存障害を対象とする障害給付は14等級で構成される。
- ウ: 等級範囲が逆である。
- エ: 両者とも障害の程度に応じた等級制度を用いる。

総合解説: 未治ゆの重度状態を対象とする傷病年金は3等級、治ゆ後の残存障害を対象とする障害給付は14等級で構成される。

問題 0051 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 1

遺族補償年金を受けることができる遺族の基本要件として正しいものはどれか。

- ア. 親族関係がなくても、同じ会社に勤務していれば受給資格者となる。
- イ. 死亡当時の生計維持関係は一切問われない。
- ウ. 労働者の死亡当時、その収入によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹のうち、法定要件を満たす者。
- エ. 遺族補償年金の対象は法律上の配偶者だけで、子や父母は含まれない。

問題 0052 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 1

遺族補償年金の受給資格に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 妻も夫も必ず60歳以上でなければ受給資格がない。
- イ. 夫は年齢に関係なく受給できるが、妻は60歳以上に限られる。
- ウ. 父母や祖父母には年齢又は障害状態の要件が一切ない。
- エ. 妻には原則として年齢要件がない一方、夫・父母・祖父母には原則60歳以上等の要件がある。

正解 ウ

- ア: 同僚というだけでは遺族補償年金の法定遺族に含まれない。
 - イ: 原則として生計維持関係が必要である。
 - ウ: 労災保険法16条の2は、一定の親族で死亡時に労働者の収入によって生計を維持していたことを基本要件とする。
 - エ: 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹も法定要件により対象となり得る。
- 総合解説: 労災保険法16条の2は、一定の親族で死亡時に労働者の収入によって生計を維持していたことを基本要件とする。

正解 エ

- ア: 妻には同様の年齢要件は設けられていない。
 - イ: 男女の年齢要件を逆にしている。
 - ウ: 原則として年齢等の要件がある。
 - エ: 労災保険法16条の2では、妻以外の遺族に年齢又は一定の障害状態等の要件を設けている。
- 総合解説: 労災保険法16条の2では、妻以外の遺族に年齢又は一定の障害状態等の要件を設けている。

問題 0053 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 1

- 労働者死亡当時55歳以上60歳未満で、その他の要件を満たす夫が遺族補償年金の対象となる経過措置について正しいものはどれか。
- ア. 一定の経過措置により受給資格者となり得るが、原則として60歳に達する月まで年金の支給が停止される。
 - イ. 55歳以上なら死亡直後から年齢に関係なく必ず全額支給される。
 - ウ. 55歳以上60歳未満の夫は、経過措置を含めても一切受給資格者にならない。
 - エ. 60歳に達した時点で受給権そのものが必ず消滅する。

問題 0054 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 2

- 遺族補償年金の額について、受給権者と生計を同じくする受給資格者を合わせた遺族数が4人以上の場合の原則的な年金額はどれか。
- ア. 受給資格者が1人しかいない場合の基準を誤用し、給付基礎日額153日分とする。
 - イ. 4人以上という本問の遺族数に対応する法定区分を適用し、給付基礎日額245日分とする。
 - ウ. 2人世帯に対応する別区分を取り換え、給付基礎日額201日分とする。
 - エ. 3人までの段階にとどめて計算し、給付基礎日額223日分とする。

正解 ア

- ア: 附則の経過措置では55歳以上60歳未満の夫、父母、祖父母、兄弟姉妹等を一定範囲で受給資格者としつつ、60歳到達まで支給停止とする仕組みがある。
- イ: 60歳未満の期間には支給停止の仕組みがある。
- ウ: 一定の経過措置により受給資格者となり得る。
- エ: 支給停止が解除される方向の制度であり、60歳到達で当然失権するわけではない。
- 総合解説: 附則の経過措置では55歳以上60歳未満の夫、父母、祖父母、兄弟姉妹等を一定範囲で受給資格者としつつ、60歳到達まで支給停止とする仕組みがある。

正解 イ

- ア: 153日分は原則として遺族1人の場合の額である。
- イ: 労災保険法別表第一で、遺族数4人以上は給付基礎日額245日分とされる。
- ウ: 201日分は遺族2人の場合の額である。
- エ: 223日分は遺族3人の場合の額である。
- 総合解説: 労災保険法別表第一で、遺族数4人以上は給付基礎日額245日分とされる。

問題 0055 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 2

業務災害で労働者が死亡し、遺族補償年金を受けることができる遺族がいない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 遺族補償年金の受給資格者がいなければ、労災保険から遺族に対する給付は一切ない。
- イ. 遺族補償一時金は給付基礎日額30日分に固定される。
- ウ. 法定順位の遺族に対し、原則として給付基礎日額1,000日分の遺族補償一時金が支給される。
- エ. 遺族補償一時金は事業主にのみ支給される。

問題 0056 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 2

2026年4月10日を基準日とする。業務災害で死亡した労働者の給付基礎日額が10,000円の場合、葬祭料の額として正しいものはどれか。

- ア. 給付基礎日額60日分だけを採用し、600,000円とする。
- イ. 改正前の定額部分315,000円を用いて計算し、615,000円とする。
- ウ. 2026年4月改正後の定額330,000円だけを支給額とし、30日分を加えない。
- エ. 改正後の330,000円に給付基礎日額30日分を加えた630,000円と、60日分600,000円を比較して630,000円とする。

正解 ウ

- ア: 遺族補償一時金の制度がある。
- イ: 法定の基本額は1,000日分である。
- ウ: 遺族補償年金を受け得る遺族がいない場合、遺族補償一時金の制度があり、基本額は給付基礎日額1,000日分である。
- エ: 法定の遺族に対する給付であり、事業主だけを受給者とするものではない。

総合解説: 遺族補償年金を受け得る遺族がいない場合、遺族補償一時金の制度があり、基本額は給付基礎日額1,000日分である。

正解 エ

- ア: 60日分は600,000円だが、330,000円 + 30日分 = 630,000円の方が高い。
- イ: 旧定額315,000円を使った計算であり、2026年4月1日から定額部分は330,000円である。
- ウ: 定額部分だけではなく給付基礎日額30日分を加算し、60日分とも比較する。
- エ: 2026年4月1日から、葬祭料は330,000円 + 給付基礎日額30日分と、給付基礎日額60日分のいずれか高い額。本問では630,000円となる。

総合解説: 2026年4月1日から、葬祭料は330,000円 + 給付基礎日額30日分と、給付基礎日額60日分のいずれか高い額。本問では630,000円と600,000円を比較し630,000円となる。

問題 0057 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 2

業務災害で死亡した労働者に葬祭を行う遺族がらず、勤務先会社が社葬として実際に葬祭を行った。葬祭料の支給対象について正しいものはどれか。

- ア. 葬祭を行った会社が支給対象となることがある。
- イ. 葬祭料は戸籍上の配偶者にしか支給できない。
- ウ. 会社が葬祭を行った場合は、労災保険法上絶対に支給対象にならない。
- エ. 葬祭を行った者ではなく、常に死亡労働者本人名義で支給される。

問題 0058 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 2

介護補償給付の対象となる者について正しいものはどれか。

- ア. 障害等級第14級の一時金受給者は、障害の内容を問わず必ず介護補償給付を受ける。
- イ. 障害補償年金又は傷病補償年金の受給者のうち、一定の第1級の者や、第2級 of 精神・神経又は胸腹部臓器の障害等に該当し、介護を要する者。
- ウ. 療養補償給付を1日でも受けた者は、障害の程度を問わず介護補償給付を受ける。
- エ. 介護補償給付は遺族に対する死亡給付である。

正解 ア

ア: 葬祭料等の支給対象は必ずしも遺族に限られず、遺族がなく会社が社葬を行った場合には会社に支給されることがある。
イ: 葬祭を行う者が対象で、必ずしも配偶者に限定されない。
ウ: 実際に社葬を行った会社が対象となる場合がある。
エ: 死亡者本人に支給する給付ではない。
総合解説: 葬祭料等の支給対象は必ずしも遺族に限られず、遺族がなく会社が社葬を行った場合には会社に支給されることがある。

正解 イ

ア: 介護給付は一定の重度障害を対象とする。
イ: 介護補償給付は、法令・基準で定める重度の障害状態にあり、介護を要する年金受給者を対象とする。
ウ: 療養歴だけで介護給付の対象にはならない。
エ: 被災労働者本人の介護状態に対する給付である。
総合解説: 介護補償給付は、法令・基準で定める重度の障害状態にあり、介護を要する年金受給者を対象とする。

問題 0059 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 3

介護補償給付の支給要件について正しいものはどれか。

- ア. 一定の障害等級なら、実際に介護を受けていなくても必ず支給される。
- イ. 有料の介護サービスを利用する場合に限られ、親族による介護は対象外である。
- ウ. 一定の障害状態に加え、民間サービスや親族等により現に介護を受けていることが必要である。
- エ. 介護者が社会保険労務士であることが必須である。

問題 0060 2-2 労災保険給付 / 遺族・葬祭・介護 難易度 3

介護補償給付の障害状態を満たす被災労働者が、病院に入院して十分な介護を受けている期間の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 入院中は介護補償給付が必ず2倍になる。
- イ. 入院中かどうかは支給要件に一切関係しない。
- ウ. 入院すると障害補償年金の受給権そのものも当然に消滅する。
- エ. 病院又は診療所に入院している期間は、介護補償給付の支給対象とならない。

正解 ウ

- ア: 現に介護を受けていることが必要である。
 - イ: 親族・友人知人等による介護も要件を満たし得る。
 - ウ: 介護補償給付は、重度障害の等級だけでなく、現に介護を受けていることも支給要件とされている。
 - エ: 介護者の資格として社会保険労務士は要求されていない。
- 総合解説: 介護補償給付は、重度障害の等級だけでなく、現に介護を受けていることも支給要件とされている。

正解 エ

- ア: 入院中は支給対象外である。
 - イ: 入院していないことが要件の一つである。
 - ウ: 介護補償給付の支給要件と障害補償年金の受給権は別問題である。
 - エ: 病院等への入院中や一定の施設への入所中は、その施設で十分な介護サービスが提供され则认为られるため介護給付の対象外となる。
- 総合解説: 病院等への入院中や一定の施設への入所中は、その施設で十分な介護サービスが提供され则认为られるため介護給付の対象外となる。

問題 0061 2-3 労災の特別制度 / 特別加入 難易度 1

労災保険の特別加入制度の趣旨として正しいものはどれか。

ア. 労働者以外の者でも、業務の実態や災害発生状況から労働者に準じて保護することが適当な者について、一定の要件で労災保険への加入を認める制度である。

イ. すべての自営業者を申請不要で自動的に労災保険の一般労働者として扱う制度である。

ウ. 健康保険に加入できない者だけを対象とする医療保険制度である。

エ. 事業主の失業に備えて基本手当を支給する制度である。

問題 0062 2-3 労災の特別制度 / 特別加入 難易度 1

厚生労働省が示す特別加入者の大きな区分として正しいものはどれか。

ア. 大企業株主、国会議員、学生、年金受給者。

イ. 中小事業主等、一人親方等、特定作業従事者、海外派遣者。

ウ. 正社員、契約社員、パート、派遣労働者。

エ. 失業者、求職者、育児休業者、介護休業者。

正解 ア

ア: 本来の労災保険の労働者性を満たさない者のうち、保護の必要性が高い一定範囲に特別加入を認める制度である。

イ: 特別加入は一定範囲・要件の下で認められる制度であり、自動加入ではない。

ウ: 労災保険の災害補償制度である。

エ: 失業給付ではない。

総合解説: 本来の労災保険の労働者性を満たさない者のうち、保護の必要性が高い一定範囲に特別加入を認める制度である。

正解 イ

ア: 特別加入の法定4区分ではない。

イ: 特別加入できる者は大きく4種に区分される。

ウ: これらは原則として労働者として通常の労災保険適用を受ける者で、特別加入4区分の説明ではない。

エ: 雇用保険等の概念と混同している。

総合解説: 特別加入できる者は大きく4種に区分される。

問題 0063 2-3 労災の特別制度 / 特別加入 難易度 2

中小事業主等の特別加入に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 事業規模を問わず、上場企業の代表者も同じ方法で中小事業主特別加入できる。
- イ. 労働保険事務組合への委託は制度上まったく関係がない。
- ウ. 対象となる中小事業主については、原則として労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託することが制度上の要件となる。
- エ. 中小事業主等の特別加入は海外派遣者だけを対象とする。

問題 0064 2-3 労災の特別制度 / 特別加入 難易度 2

特別加入者の給付基礎日額について正しいものはどれか。

- ア. 全国の特別加入者は全員、年齢や希望に関係なく同じ一つの給付基礎日額になる。
- イ. 前年の売上高を365で割った額が法律上必ず給付基礎日額になる。
- ウ. 特別加入者には給付基礎日額という概念がなく、すべて実費給付だけである。
- エ. 賃金を受ける労働者と同じ平均賃金を直接算出するのではなく、制度上定められた給付基礎日額の範囲から希望額を申請し、承認を受ける仕組みがある。

正解 ウ

- ア: 中小事業主等には業種ごとの労働者数要件がある。
 - イ: 中小事業主等の特別加入では事務組合への委託が重要な要件である。
 - ウ: 労災保険法33条1号は、中小事業主の範囲とともに、労働保険事務組合への事務委託を組み込んだ制度としている。
 - エ: 海外派遣者は別の特別加入区分である。
- 総合解説: 労災保険法33条1号は、中小事業主の範囲とともに、労働保険事務組合への事務委託を組み込んだ制度としている。

正解 エ

- ア: 複数の選択肢から申請する仕組みである。
 - イ: 売上高をそのまま平均賃金として用いる制度ではない。
 - ウ: 休業・障害・遺族等の給付額算定に給付基礎日額を用いる。
 - エ: 特別加入者には通常の意味での賃金がないため、給付基礎日額は所定の選択・承認方式で設定される。
- 総合解説: 特別加入者には通常の意味での賃金がないため、給付基礎日額は所定の選択・承認方式で設定される。

問題 0065 2-3 労災の特別制度 / 特別加入 難易度 3

海外派遣者の特別加入制度に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 海外の事業場に派遣され、現地事業場の指揮命令で働く者は国内労災保険の当然適用が及ばない場合があるため、一定の海外派遣者を特別加入で保護する仕組みがある。
- イ. 海外で働く者は国籍を問わず日本の労災保険が当然に全面適用されるため、特別加入制度は存在しない。
- ウ. 海外出張者も海外派遣者も、労災保険上常に同一に扱われる。
- エ. 海外派遣者特別加入は失業した後にのみ申請できる。

問題 0066 2-3 労災の特別制度 / 二次健康診断・社会復帰促進等事業 難易度 1

二次健康診断等給付について、一次健康診断で原則として異常の所見が必要となる4項目の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 視力、聴力、胸部X線、尿潜血。
- イ. 血圧、血中脂質、血糖、腹囲又はBMI。
- ウ. 身長、体重、握力、肺活量。
- エ. 血圧、視力、聴力、心電図だけ。

正解 ア

- ア: 労災保険法の属地主義を前提に、海外派遣者を一定の要件で特別加入の対象とする制度が設けられている。
- イ: 海外派遣者の特別加入制度が設けられている。
- ウ: 海外出張と海外派遣は実態により区別され、当然適用か特別加入かの判断が異なり得る。
- エ: 海外業務中の労災保護を目的とする制度である。

総合解説: 労災保険法の属地主義を前提に、海外派遣者を一定の要件で特別加入の対象とする制度が設けられている。

正解 イ

- ア: 法定の4項目の組合せではない。
- イ: 二次健康診断等給付は、一次健診で血圧、血中脂質、血糖、腹囲又はBMIのすべてについて異常所見があること等を要件とする。
- ウ: 法定の4項目ではない。
- エ: 血中脂質・血糖・腹囲又はBMI等の要件と異なる。

総合解説: 二次健康診断等給付は、一次健診で血圧、血中脂質、血糖、腹囲又はBMIのすべてについて異常所見があること等を要件とする。

問題 0067 2-3 労災の特別制度 / 二次健康診断・社会復帰促進等事業 難易度 1

二次健康診断等給付の対象について正しいものはどれか。

- ア. 特別加入者は一般労働者より優先して二次健康診断等給付を受ける。
- イ. 脳・心臓疾患の症状が既にある者だけを対象とする治療給付である。
- ウ. 一次健康診断等で脳・心臓疾患の症状を有すると診断されている者や、労災保険の特別加入者は対象外となる。
- エ. 一次健康診断の結果は一切問われない。

正解 ウ

- ア: 特別加入者は対象外である。
 - イ: 発症前の予防を目的とし、症状を有する者は対象外である。
 - ウ: 二次健康診断等給付は発症予防の制度であり、既に脳・心臓疾患の症状がある場合は対象外。また特別加入者も対象外とされる。
 - エ: 一次健診で一定の異常所見があることが要件である。
- 総合解説: 二次健康診断等給付は発症予防の制度であり、既に脳・心臓疾患の症状がある場合は対象外。また特別加入者も対象外とされる。

問題 0068 2-3 労災の特別制度 / 二次健康診断・社会復帰促進等事業 難易度 2

二次健康診断等給付の内容として正しいものはどれか。

- ア. 二次健康診断だけで、保健指導は制度に含まれない。
- イ. 1か月に何回でも無料で受けられる。
- ウ. 入院治療費を無期限に給付する制度である。
- エ. 二次健康診断と、脳・心臓疾患の発症予防を図るための特定保健指導を、原則として1年度内に1回受けることができる。

正解 エ

- ア: 特定保健指導も給付内容に含まれる。
 - イ: 原則として1年度内1回である。
 - ウ: 発症予防のための健診・保健指導制度であり、通常の療養給付とは異なる。
 - エ: 制度は二次健康診断と特定保健指導からなり、1年度内1回の給付とされる。
- 総合解説: 制度は二次健康診断と特定保健指導からなり、1年度内1回の給付とされる。

問題 0069 2-3 労災の特別制度 / 二次健康診断・社会復帰促進等事業 難易度 2

- 労災保険法29条の社会復帰促進等事業に含まれる方向性として正しいものはどれか。
- ア. 被災労働者の社会復帰促進、被災労働者・遺族の援護、労働者の安全衛生の確保等。
 - イ. 失業者への基本手当だけを行う。
 - ウ. 国民年金の保険料免除だけを行う。
 - エ. 健康保険の傷病手当金の審査だけを行う。

正解 ア

- ア: 労災保険法29条は、社会復帰促進、被災労働者・遺族援護、安全衛生確保等の事業を定める。
- イ: 基本手当は雇用保険の給付であり、社会復帰促進等事業の全体像ではない。
- ウ: 国民年金制度の事業である。
- エ: 健康保険の給付審査とは別制度である。
- 総合解説: 労災保険法29条は、社会復帰促進、被災労働者・遺族援護、安全衛生確保等の事業を定める。

問題 0070 2-3 労災の特別制度 / 二次健康診断・社会復帰促進等事業 難易度 3

- 一次健康診断で所定4項目に異常所見があるが、脳・心臓疾患の症状はなく、特別加入者でもない労働者について最も適切な説明はどれか。
- ア. 業務上疾病として傷病補償年金を受給していなければ、二次健康診断等給付は利用できない。
 - イ. 要件を満たせば、疾病を発症して業務災害認定を受ける前でも、予防的な二次健康診断等給付を受けられる制度がある。
 - ウ. 二次健康診断等給付を受けるには、先に障害等級の認定を受ける必要がある。
 - エ. 二次健康診断等給付は、特別加入者だけに限定した制度である。

正解 イ

- ア: 発症予防の制度なので、傷病補償年金受給は要件ではない。
- イ: 二次健康診断等給付は、脳・心臓疾患の発症予防を目的とし、既に業務災害疾病を発症していることを支給要件とはしていない。
- ウ: 障害等級認定は要件ではない。
- エ: 特別加入者はむしろ対象外である。
- 総合解説: 二次健康診断等給付は、脳・心臓疾患の発症予防を目的とし、既に業務災害疾病を発症していることを支給要件とはしていない。

問題 0071 2-3 労災の特別制度 / 不服申立て・時効・第三者行為 難易度 1

労災保険給付に関する決定に不服がある場合の不服申立ての順序として正しいものはどれか。

- ア. 最初から裁判所に再審査請求をする。
- イ. 最初に日本年金機構へ審査請求する。
- ウ. まず労働者災害補償保険審査官に審査請求をし、その決定に不服があれば労働保険審査会に再審査請求をすることができる。
- エ. 事業主に再審査請求し、その後ハローワークに審査請求する。

問題 0072 2-3 労災の特別制度 / 不服申立て・時効・第三者行為 難易度 2

労災保険給付の決定に対する審査請求と、その決定に対する再審査請求の期間について正しいものはどれか。

- ア. 審査請求も再審査請求も原則1年である。
- イ. 審査請求は原則2か月、再審査請求は原則3か月である。
- ウ. いずれも法定期間はなく、何年後でも必ず申し立てられる。
- エ. 審査請求は原処分を知った日の翌日から原則3か月、再審査請求は決定書謄本が送付された日の翌日から原則2か月である。

正解 ウ

- ア: 再審査請求先は労働保険審査会であり裁判所ではない。
- イ: 労災保険給付の審査請求先ではない。
- ウ: 労災保険法38条は審査官への審査請求、その後の労働保険審査会への再審査請求を定める。
- エ: 法定の不服申立て経路と異なる。

総合解説: 労災保険法38条は審査官への審査請求、その後の労働保険審査会への再審査請求を定める。

正解 エ

- ア: それぞれ原則3か月・2か月である。
- イ: 期間が逆である。
- ウ: 法定の申立期間がある。
- エ: 労働保険審査官及び労働保険審査会法8条・38条の期間である。

総合解説: 労働保険審査官及び労働保険審査会法8条・38条の期間である。

問題 0073 2-3 労災の特別制度 / 不服申立て・時効・第三者行為 難易度 2

労災保険給付の決定について審査請求をした後、3か月を経過しても審査官の決定がない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 審査請求人は、審査官が審査請求を棄却したもののみなすことができる。
- イ. 自動的に原処分が取り消されたものとみなされる。
- ウ. 3か月経過すると審査請求自体が当然に無効になる。
- エ. 3か月経過後は再審査請求も訴訟も一切できなくなる。

問題 0074 2-3 労災の特別制度 / 不服申立て・時効・第三者行為 難易度 2

労災保険法上の保険給付の時効について正しいものはどれか。

- ア. すべての労災保険給付の時効は一律10年である。
- イ. 療養・休業・葬祭・介護・二次健康診断等給付などは原則2年、障害・遺族の各給付は原則5年で消滅時効にかかる。
- ウ. 障害給付は2年、療養給付は5年である。
- エ. 労災保険給付には消滅時効が一切存在しない。

正解 ア

- ア: 労災保険法38条2項は、審査請求日から3か月を経過しても決定がない場合のみなし棄却を定める。
- イ: みなし規定は認容ではなく棄却として扱えるもの。
- ウ: みなし棄却として次の手続へ進むための仕組みである。
- エ: そのように権利を消滅させる規定ではない。

総合解説: 労災保険法38条2項は、審査請求日から3か月を経過しても決定がない場合のみなし棄却を定める。

正解 イ

- ア: 給付種類により2年と5年に分かれる。
- イ: 労災保険法42条は、短期給付等を2年、障害・遺族給付を5年として区分している。
- ウ: 区分が逆である。
- エ: 法42条に時効規定がある。

総合解説: 労災保険法42条は、短期給付等を2年、障害・遺族給付を5年として区分している。

問題 0075 2-3 労災の特別制度 / 不服申立て・時効・第三者行為 難易度 3

第三者行為災害における損害賠償と労災保険給付の調整について正しいものはどれか。

ア. 第三者から損害賠償を受けても、同一損害について労災保険は必ず無調整で全額支給する。
イ. 政府が労災給付をしても、第三者に対する請求権を取得することはない。
ウ. 政府が保険給付をしたときは、その給付価額の限度で受給権者の第三者に対する損害賠償請求権を取得し、受給権者が先に同一事由の損害賠償を受けた場合はその価額の限度で保険給付をしないことができる。
エ. 第三者行為災害では労災保険給付を請求すること自体が禁止される。

正解 ウ

ア: 二重填補を避けるため法定の調整がある。
イ: 給付価額の限度で損害賠償請求権を取得する。
ウ: 労災保険法12条の4が、政府の求償（代位）と先行損害賠償がある場合の給付調整を定める。
エ: 業務災害・通勤災害の要件を満たせば労災給付の対象となり得る。

総合解説: 労災保険法12条の4が、政府の求償（代位）と先行損害賠償がある場合の給付調整を定める。

問題 0076 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 1

雇用保険の適用事業に雇用される労働者について、一般的な被保険者となる要件の組合せとして正しいものはどれか。

ア. 週所定労働時間が10時間以上であれば、雇用見込み期間を問わない。
イ. 週所定労働時間が30時間以上で、6か月以上の雇用見込みがあること。
ウ. 1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上の雇用見込みがあること。
エ. 正社員として雇用されていること。

正解 ウ

ア: 週20時間以上と31日以上の雇用見込みが基本要件である。
イ: 30時間・6か月という要件ではない。
ウ: 厚生労働省は、原則として週所定労働時間20時間以上かつ31日以上の雇用見込みがある労働者を雇用保険の被保険者とする。
エ: 雇用形態の名称ではなく、法定の適用要件で判断する。

総合解説: 一般の適用では、原則として「週20時間以上」と「31日以上の雇用見込み」の双方を満たすかを確認する。

問題 0077 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 1

適用事業所で働くパート労働者が週25時間勤務、1年以上の雇用見込みであるが、「雇用保険には入りたくない」と申し出た。この場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 本人が拒否すれば任意に適用除外とできる。
- イ. 適用除外に該当しない限り、本人の希望にかかわらず被保険者となる。
- ウ. 正社員でないため被保険者にならない。
- エ. 1週間30時間以上働かない限り被保険者にならない。

問題 0078 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 1

65歳以上で雇用保険の適用要件を満たし、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者に該当しない者の区分として正しいものはどれか。

- ア. 高年齢被保険者
- イ. 一般被保険者に必ず区分される。
- ウ. 短期雇用特例被保険者に一律に区分される。
- エ. 65歳到達と同時に雇用保険の被保険者資格を当然に失う。

正解 イ

- ア: 本人の意思だけで法定の被保険者資格を外すことはできない。
- イ: 雇用保険の適用要件を満たす労働者は、原則として事業主や本人の加入希望の有無にかかわらず被保険者となる。
- ウ: パート・アルバイトでも要件を満たせば被保険者となる。
- エ: 一般の基本要件は週20時間以上である。

総合解説: 雇用保険は適用要件を満たせば原則として当然に被保険者となる社会保険であり、任意加入制度ではない。

正解 ア

- ア: 雇用保険法は、65歳以上の被保険者（短期雇用特例被保険者・日雇労働被保険者を除く。）を高年齢被保険者とする。
- イ: 65歳以上には高年齢被保険者の区分がある。
- ウ: 季節的雇用等の別要件を満たす場合に限られる。
- エ: 65歳以上でも適用要件を満たせば高年齢被保険者となり得る。

総合解説: 65歳以上だから雇用保険の対象外になるわけではない。被保険者区分として高年齢被保険者が設けられている。

問題 0079 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 2

68歳の労働者が異なる事業主A・Bで、それぞれ週12時間、週9時間働き、双方とも31日以上雇用見込みがある。通常の単独事業所では週20時間未満である。この者の雇用保険について正しいものはどれか。

ア. 2事業所の労働時間は合算できないため、雇用保険には一切加入できない。

イ. 事業主Aの申請だけで本人の意思にかかわらず自動加入となる。

ウ. 各事業所で週20時間以上働かなければ制度を利用できない。

エ. 本人がハローワークに申出を行い、他の要件も満たせば、マルチ高年齢被保険者となり得る。

正解 エ

ア: 65歳以上にはマルチジョブホルダー制度がある。

イ: 初回の資格取得は本人の申出を基礎とする。

ウ: 各事業所は5時間以上20時間未満で、2事業所合計20時間以上という仕組みである。

エ: 65歳以上で、選択した2事業所が各週5時間以上20時間未満、合計週20時間以上、各31日以上雇用見込みなら、本人の申出により特例適用を受けられる。

総合解説: マルチジョブホルダー制度は、通常なら各事業所単独では適用されない65歳以上の複数就業者を一定要件の下で保護する特例である。

問題 0080 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 2

マルチジョブホルダー制度について正しいものはどれか。

ア. 要件を満たした日まで必ず遡及して自動的に資格を取得する。

イ. 事業主が希望すれば、本人の申出なしに任意加入させられる。

ウ. 対象年齢は60歳以上であり、65歳未満でも利用できる。

エ. 初めて資格を取得する際は、要件を満たす本人がハローワークへ申出を行い、原則として申出の日から資格を取得する。

正解 エ

ア: 制度は本人の申出を前提とし、原則として申出日からとなる。

イ: 本人の申出が制度の起点である。

ウ: 現行制度は65歳以上を対象としている。

エ: 通常の雇用保険と異なり、マルチ高年齢被保険者の初回資格取得は本人の申出による特例である。

総合解説: マルチ高年齢被保険者は一般の当然適用とは異なり、本人の申出により資格取得する点が重要である。

問題 0081 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 2

事業主が雇用保険被保険者資格取得届を提出する期限として正しいものはどれか。

- ア. 被保険者となった日から3日以内
- イ. 被保険者となった日の属する月の末日まで
- ウ. 最初の保険給付を請求する日まで
- エ. 被保険者となった日の属する月の翌月10日まで

問題 0082 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 2

被保険者が離職して雇用保険の被保険者でなくなった場合、事業主が資格喪失届を提出する原則的期限はどれか。

- ア. 離職日当日中
- イ. 離職日の属する月の翌月10日まで
- ウ. 被保険者でなくなった事実があった日の翌日から起算して10日以内
- エ. 離職日の翌日から30日以内

正解 エ

- ア: そのような3日以内の期限ではない。
 - イ: 翌月10日までが原則である。
 - ウ: 資格取得時点で届出義務が生じ、給付請求時まで猶予されない。
 - エ: 厚生労働省の手続一覧では、資格取得届は被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出する。
- 総合解説: 資格取得届の期限は「翌月10日まで」。資格喪失届の10日以内と混同しないことが重要である。

正解 ウ

- ア: 当日中ではない。
 - イ: これは資格取得届の期限と混同している。
 - ウ: 厚生労働省の手続一覧は、資格喪失届について被保険者でなくなった事実があった日の翌日から起算して10日以内としている。
 - エ: 原則10日以内である。
- 総合解説: 資格取得届は翌月10日まで、資格喪失届は被保険者でなくなった日の翌日から10日以内という期限の違いを整理する。

問題 0083 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 2

同一事業主に1年間雇用される予定の40歳の労働者が、週所定労働時間18時間で働く場合、他の特例を考慮しないときの雇用保険の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 1年以上の雇用見込みがあれば週所定労働時間に関係なく被保険者となる。
イ. 週15時間以上なら被保険者となる。
ウ. 本人が希望すれば通常の一般被保険者として任意加入できる。
エ. 31日以上雇用見込みがあっても、週所定労働時間が20時間未満なので原則として被保険者とならない。

正解 エ

ア: 2要件の双方を確認する必要がある。
イ: 一般の基準は週20時間以上である。
ウ: 一般制度は希望による任意加入ではない。
エ: 一般の被保険者要件は、31日以上雇用見込みだけでなく週所定労働時間20時間以上も必要である。
総合解説: 雇用見込み期間が長くても、一般制度で週20時間未満なら適用要件を満たさない。

問題 0084 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 3

58歳の労働者がA社で週12時間、B社で週10時間勤務し、各社で31日以上雇用見込みがある。現行のマルチジョブホルダー制度について正しいものはどれか。

ア. 合計週22時間なので年齢に関係なく当然に一般被保険者となる。
イ. 55歳以上なら制度の対象となる。
ウ. 2事業所のどちらか一方が週10時間以上なら年齢要件は不要である。
エ. 現行のマルチジョブホルダー制度は65歳以上が対象であるため、この者は同制度による資格取得の対象ではない。

正解 エ

ア: 通常は一つの事業所ごとに適用要件を判断し、現行の合算特例は65歳以上に限定される。
イ: 65歳以上が対象である。
ウ: そのような例外はない。
エ: 複数事業所の時間を合算するマルチジョブホルダー制度は、現行では65歳以上の労働者を対象としている。
総合解説: 複数就業の労働時間合算という特徴だけでなく、対象年齢が65歳以上である点も重要である。

問題 0085 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 被保険者・資格取得喪失 難易度 3

雇用保険の適用要件を満たす労働者について、事業主の対応として最も適切なものはどれか。

- ア. 労働者が失業給付を請求するまで、資格取得手続をしなくてよい。
- イ. 労働者本人が希望しない場合は、事業主の判断で加入させなくてよい。
- ウ. 雇用保険の届出は年金事務所にだけ行えばよい。
- エ. 所定の資格取得届を期限内にハローワークへ提出し、被保険者資格の確認を受ける。

問題 0086 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 1

雇用保険の基本手当という「失業」の状態として最も適切なものはどれか。

- ア. 退職した後、当面働く意思がなく長期旅行をしている状態
- イ. 退職後ただちに家事に専念し、就職する意思がない状態
- ウ. 会社を退職したという事実だけがあれば、求職意思を問わず失業となる状態
- エ. 就職する意思と能力があり、積極的に求職活動をしているにもかかわらず職業に就いていない状態

正解 エ

- ア: 資格取得時点で手続が必要である。
- イ: 適用要件を満たせば原則として本人の希望に左右されない。
- ウ: 雇用保険の資格関係手続はハローワークが窓口となる。
- エ: 適用要件を満たす労働者については、事業主に資格取得届等の法定手続が求められる。

総合解説: 雇用保険の適用は給付請求時に初めて発生するものではなく、雇用関係が適用要件を満たした段階で資格取得手続が必要となる。

正解 エ

- ア: 就職意思・求職活動を欠くため失業の要件を満たさない。
- イ: 就職する意思がなければ基本手当上の失業ではない。
- ウ: 単なる離職だけでは足りない。
- エ: 基本手当は、就職意思・就職能力・積極的な求職活動がありながら職業に就けない失業状態を前提とする。

総合解説: 「離職」と「失業」は同義ではない。基本手当では働く意思・能力と求職活動が必要である。

問題 0087 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 1

一般の離職者が基本手当の受給資格を得るための被保険者期間の原則として正しいものはどれか。

- ア. 短い離職直前期間だけを見て、6か月間に3か月以上あれば足りるとする。
- イ. 離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算12か月以上必要とする。
- ウ. 離職理由を問わず、離職日前1年間に4か月以上あれば足りるとする。
- エ. 長期の通算だけを見て、離職日前5年間に6か月以上あれば足りるとする。

問題 0088 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 1

倒産・解雇等により離職した者について、基本手当の受給資格に必要な被保険者期間の特例として正しいものはどれか。

- ア. 倒産・解雇であれば被保険者期間は一切不要である。
- イ. 離職の日以前1年間に被保険者期間が通算6か月以上あれば受給資格を得られる場合がある。
- ウ. 離職前3か月に1か月以上あればよい。
- エ. 離職前5年間に12か月以上必要である。

正解 イ

- ア: 原則の算定対象期間・必要月数の双方が不足している。
 - イ: 一般の離職者の原則的な受給資格要件は、離職前2年間に被保険者期間12か月以上である。
 - ウ: 1年間に6か月という緩和要件が問題となる一定の離職者とも異なり、4か月では足りない。
 - エ: 原則は離職前2年間を見るため、5年間に6か月という基準ではない。
- 総合解説: 原則は「2年間に12か月」。倒産・解雇等や一定の特定理由離職者には緩和された要件がある。

正解 イ

- ア: 離職理由にかかわらず被保険者期間要件自体がなくなるわけではない。
 - イ: 特定受給資格者等については、原則の2年12か月に代えて離職前1年に6か月以上という要件が適用される。
 - ウ: そのような要件ではない。
 - エ: 特例は離職前1年間に6か月以上である。
- 総合解説: 特定受給資格者や一定の特定理由離職者では、被保険者期間の受給資格要件が緩和される。

問題 0089 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 1

- 基本手当の受給資格判定に用いる被保険者期間について、原則として1か月と算定する月の基準として正しいものはどれか。
- ア. 暦月に1日でも在籍していれば必ず1か月とする。
 - イ. 離職日から1か月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数が11日以上あること。
 - ウ. 賃金支払基礎日数が5日以上あれば必ず1か月とする。
 - エ. 所定労働日数にかかわらず、給与が1円でも支払われれば必ず1か月とする。

正解 イ

- ア: 在籍だけでなく賃金支払基礎日数等の要件を確認する。
- イ: 厚生労働省の基本手当Q&Aは、原則として賃金支払基礎日数11日以上の月を1か月として計算すると説明している。
- ウ: 原則11日以上である。
- エ: 賃金の有無だけでなく日数等の算定要件がある。
- 総合解説: 被保険者期間は単純な在籍月数ではない。賃金支払基礎日数等の法定基準で月数を算定する。

問題 0090 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

- 基本手当の待期について正しいものはどれか。
- ア. 倒産・解雇による離職者には待期が一切ない。
 - イ. 自己都合離職者だけに30日の待期がある。
 - ウ. 待期と給付制限は同じ制度で、常に合計1か月である。
 - エ. 受給資格決定日から失業している日が通算7日に満たない間は基本手当が支給されない。

正解 エ

- ア: 待期は離職理由を問わず適用される。
- イ: 待期は7日であり、自己都合離職には別途給付制限が問題となる。
- ウ: 7日間の待期と離職理由による給付制限は別である。
- エ: 待期は離職理由にかかわらず原則7日であり、給付制限とは別の制度である。
- 総合解説: 試験では「待期7日」と「自己都合退職の給付制限」を区別して問われやすい。

問題 0091 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

2026年4月10日基準で、2025年4月1日以後に正当な理由なく自己都合退職した者に対する基本手当の原則的な給付制限期間として正しいものはどれか。

- ア. 2025年4月以後も旧来の原則をそのまま用い、待期満了後2か月とする。
- イ. 重大な理由の有無にかかわらず、すべての自己都合離職を6か月とする。
- ウ. 2025年4月1日以後の対象離職では、待期満了後の給付制限を原則1か月とする。
- エ. 自己都合離職であっても給付制限は一切設けず、7日の待期だけで支給を開始する。

問題 0092 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

2025年4月1日以後の離職について、正当な理由のない自己都合離職を繰り返し、離職日前5年間に2回以上そのような離職で受給資格決定を受けている場合の給付制限として正しいものはどれか。

- ア. 繰り返し回数にかかわらず常に1か月である。
- イ. 待期も含めて必ず7か月となる。
- ウ. 原則の1か月ではなく、3か月となる。
- エ. 給付制限は永久に解除されない。

正解 ウ

- ア: 2025年4月1日以後の対象離職では原則1か月へ短縮されている。
- イ: 6か月という一律の給付制限はない。
- ウ: 2025年4月1日以後の正当な理由のない自己都合離職は、原則1か月の給付制限となる。
- エ: 自己都合離職では原則として給付制限がある。

総合解説: 基準日前の法改正を反映すると、自己都合離職の原則給付制限は1か月。古い「2か月」を機械的に覚えていないこと。

正解 ウ

- ア: 反復した自己都合離職には3か月となる場合がある。
 - イ: そのような制度ではない。
 - ウ: 5年間に2回以上の正当な理由のない自己都合離職で受給資格決定を受けた場合や重責解雇では、3か月の給付制限が適用される。
 - エ: 期間は法定されており永久ではない。
- 総合解説: 2025年改正後も、反復的な自己都合離職や重責解雇には3か月の給付制限が残る。

問題 0093 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

正当な理由のない自己都合離職で給付制限の対象となる者が、2025年4月以降に雇用の安定・就職促進に必要な所定の教育訓練等を自ら受ける場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 教育訓練を受けると基本手当の受給資格そのものを失う。
- イ. 教育訓練の受講有無は給付制限に一切影響しない。
- ウ. 教育訓練を受ければ7日間の待期も必ず消滅する。
- エ. 一定の要件を満たせば、教育訓練等を受けることにより給付制限が解除され、基本手当を受給できる。

問題 0094 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

就職困難者でも特定受給資格者等でもない離職者で、被保険者であった期間が12年以上20年未満の場合、基本手当の所定給付日数として正しいものはどれか。

- ア. 被保険者期間10年未満の一般離職者と同じ区分を当てはめ、90日とする。
- イ. 被保険者期間10年以上20年未満の一般離職者の区分に当たり、120日とする。
- ウ. 被保険者期間20年以上の一般離職者の区分を前倒しして適用し、150日とする。
- エ. 特定受給資格者等の別表にある日数を用いるとして、240日とする。

正解 エ

- ア: むしろ一定の場合に給付制限解除の対象となる。
 - イ: 2025年4月から一定の教育訓練等による解除制度がある。
 - ウ: 給付制限解除と7日間の待期は別問題である。
 - エ: 2025年4月から、リ・スキリングのための一定の教育訓練等を受ける自己都合離職者について給付制限を解除する仕組みが導入された。
- 総合解説: 教育訓練による給付制限解除は、自己都合離職者のリ・スキリングを支援する2025年4月施行の重要改正である。

正解 イ

- ア: 本問は被保険者期間12年なので10年未満の区分ではない。
 - イ: 一般離職者で10年以上20年未満なら120日である。
 - ウ: 150日は一般離職者で被保険者期間20年以上の場合である。
 - エ: 本問は特定受給資格者等ではないため、その別表の日数を用いない。
- 総合解説: 一般離職者の基本表は、被保険者期間10年未満90日、10年以上20年未満120日、20年以上150日という整理が基本となる。

問題 0095 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 2

- 50歳の特定受給資格者で、被保険者であった期間が22年である場合、就職困難者に該当しないものとして所定給付日数は何日か。
- ア. 一般離職者の20年以上の区分をそのまま適用して150日とする。
 - イ. 45歳以上60歳未満かつ被保険者期間20年以上の特定受給資格者等の区分により330日とする。
 - ウ. 年齢を60歳以上65歳未満の区分と取り違えて240日とする。
 - エ. 就職困難者の一定区分を適用して360日とする。

問題 0096 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 3

- 40歳の就職困難者が、被保険者であった期間1年以上で離職した場合の所定給付日数として正しいものはどれか。
- ア. 一般離職者の短期区分を適用し、90日とする。
 - イ. 45歳未満の就職困難者で被保険者期間1年以上の区分により300日とする。
 - ウ. 就職困難者でも被保険者期間1年未満の区分を適用して150日とする。
 - エ. 45歳以上65歳未満の就職困難者の区分を適用して360日とする。

正解 イ

- ア: 本問は特定受給資格者であり、一般離職者の表を適用しない。
- イ: 50歳・被保険者期間22年は、45歳以上60歳未満・20年以上の区分に該当し330日となる。
- ウ: 50歳なので60歳以上65歳未満の区分ではない。
- エ: 就職困難者には該当しないという条件がある。
- 総合解説: 特定受給資格者等は年齢と被保険者期間の組合せで日数が変わる。50歳・20年以上は330日。

正解 イ

- ア: 就職困難者には一般離職者より手厚い別の所定給付日数が設定される。
- イ: 40歳は45歳未満で、被保険者期間1年以上なら300日である。
- ウ: 本問は被保険者期間1年以上なので1年未満の区分ではない。
- エ: 40歳なので45歳以上65歳未満の区分ではない。
- 総合解説: 就職困難者は一般離職者より手厚い所定給付日数が設定されている。年齢45歳未満・被保険者期間1年以上なら300日。

問題 0097 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 基本手当・受給資格・所定給付日数 難易度 3

2026年4月10日時点の所定給付日数について、一定の特定理由離職者の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 一定の特定理由離職者については、離職日が所定の暫定措置期間内であれば、特定受給資格者と同様の所定給付日数となる場合がある。

イ. 特定理由離職者はすべて一般離職者と同じ日数であり例外はない。

ウ. 特定理由離職者は全員、年齢や被保険者期間に関係なく330日である。

エ. 特定理由離職者には基本手当自体が支給されない。

問題 0098 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 1

高年齢被保険者が失業した場合、高年齢求職者給付金の受給資格について原則として必要な被保険者期間はどれか。

ア. 離職の日以前1年間に被保険者期間が通算6か月以上

イ. 離職日前2年間に24か月以上

ウ. 離職日前6か月に1か月以上

エ. 被保険者期間は一切問われない

正解 ア

ア: ハローワークの所定給付日数表では、一定の特定理由離職者について2027年3月31日までの離職を対象とする暫定措置が示されている。

イ: 一定の者には暫定措置がある。

ウ: 一律330日ではない。

エ: 受給資格要件を満たせば基本手当の対象となり得る。

総合解説: 特定理由離職者は一括りにせず、受給資格要件と所定給付日数の暫定措置を区別して整理する必要がある。

正解 ア

ア: 高年齢求職者給付金は、原則として離職日前1年間に被保険者期間6か月以上を要する。

イ: そのような要件ではない。

ウ: 6か月以上の被保険者期間が必要である。

エ: 一定の被保険者期間要件がある。

総合解説: 高年齢求職者給付金では、一般の基本手当の原則2年12か月とは異なり、原則1年6か月である。

問題 0099 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 1

高年齢求職者給付金について、算定基礎期間が1年以上ある場合の額は、原則として基本手当日額の何日分か。

- ア. 算定基礎期間が1年以上の区分なので、基本手当日額の50日分とする。
- イ. 短い被保険者期間を想定した独自区分として20日分とする。
- ウ. 算定基礎期間1年未満の区分を誤って適用し、30日分とする。
- エ. 一般の基本手当に近い給付日数と考えて90日分とする。

問題 0100 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 2

高年齢求職者給付金の支給方法に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 一般の基本手当と全く同じく、必ず90日以上にわたり日々支給する。
- イ. 年齢が65歳以上なら失業認定を必要とせず自動支給される。
- ウ. 被保険者期間に応じた基本手当日額の30日分又は50日分を、原則として一時金として支給する。
- エ. 被保険者期間に関係なく必ず100日分が支給される。

正解 ア

- ア: 算定基礎期間1年以上なら50日分である。
- イ: 20日分という法定区分はない。
- ウ: 30日分は算定基礎期間1年未満の場合である。
- エ: 高年齢求職者給付金は一時金型であり、一般の基本手当の90日区分をそのまま用いない。

総合解説: 高年齢求職者給付金は基本手当のように所定給付日数分を日々支給する制度ではなく、30日分または50日分の一時金として支給される。

正解 ウ

- ア: 高年齢求職者給付金は一時金である。
- イ: 失業等の要件確認は必要である。
- ウ: 高年齢被保険者に対する求職者給付は、高年齢求職者給付金として一時金で支給される。
- エ: 30日分又は50日分である。

総合解説: 高年齢求職者給付金は、65歳以上の高年齢被保険者向けの一時的な求職者給付である。

問題 0101 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 2

- 短期雇用特例被保険者に関する説明として正しいものはどれか。
- ア. 季節的に雇用される者のうち、一定の除外要件に該当しない者が対象となる。
 - イ. 65歳以上の被保険者は全員、自動的に短期雇用特例被保険者となる。
 - ウ. 雇用期間が無期である労働者だけを対象とする制度である。
 - エ. 日雇労働者だけを対象とする制度である。

問題 0102 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 2

- 短期雇用特例被保険者が離職して特例一時金を受けるための被保険者期間要件として正しいものはどれか。
- ア. 離職日前2年間に12か月以上だけが要件である。
 - イ. 離職日前3か月に1か月以上
 - ウ. 離職の日以前1年間に被保険者期間が通算6か月以上
 - エ. 季節雇用であれば被保険者期間を問わない

正解 ア

- ア: 短期雇用特例被保険者は季節的雇用者を対象とする特別な被保険者区分で、4か月以内の期限雇用など一定の場合は除かれる。
- イ: 65歳以上は原則高年齢被保険者であり、短期雇用特例には別要件がある。
- ウ: 季節的雇用者を対象とする制度である。
- エ: 日雇労働被保険者とは別区分である。
- 総合解説: 短期雇用特例被保険者は「季節的雇用」という性質を中心に判定する。高年齢・日雇の区分と混同しない。

正解 ウ

- ア: 短期雇用特例被保険者には1年間に6か月以上という要件がある。
- イ: そのような要件ではない。
- ウ: 特例一時金の受給資格は、原則として離職日前1年間に被保険者期間6か月以上である。
- エ: 特例一時金にも被保険者期間要件がある。
- 総合解説: 高年齢求職者給付金と同じく、特例一時金も被保険者期間6か月以上が一つの重要要件となる。

問題 0103 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 2

2026年4月10日時点で、特例一時金の額について正しいものはどれか。

ア. 法定上は基本手当日額の30日分を基本とするが、当分の間の暫定措置により40日分とされている。

イ. 常に基本手当日額の10日分である。

ウ. 必ず基本手当日額の90日分である。

エ. 被保険者期間が1年以上なら自動的に150日分となる。

正解 ア

ア: 厚生労働省の案内は、特例一時金について30日分を基本としつつ、当分の間40日分とする暫定措置を示している。

イ: そのような支給日数ではない。

ウ: 特例一時金は一時金で、暫定40日分である。

エ: そのような仕組みではない。

総合解説: 社労士試験では、本則の30日分と「当分の間40日分」という暫定措置の区別が狙われやすい。

問題 0104 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 3

普通給付としての日雇労働求職者給付金について、失業の日の属する月の前2月間に必要な印紙保険料の納付日数として原則正しいものはどれか。

ア. 少数の印紙納付でも足りると考え、前2月間に通算5日分以上とする。

イ. 普通給付の原則に従い、前2月間に通算26日分以上の印紙保険料納付を要するとする。

ウ. 1か月当たりの勤務日数に近い基準として、前2月間に通算12日分以上とする。

エ. 前2月のほぼ全日について納付が必要だとして、通算60日分以上とする。

正解 イ

ア: 普通給付の原則的な要件より少なすぎる。

イ: 普通給付では、原則として前2月間に通算26日分以上の印紙保険料が納付されていることが必要である。

ウ: 12日分という基準ではない。

エ: 60日分まで要求する制度ではない。

総合解説: 日雇労働求職者給付金では、一般被保険者の「被保険者期間」ではなく印紙保険料の納付日数が重要になる。

問題 0105 2-4 雇用保険適用・求職者給付 / 高年齢・短期雇用・日雇の求職者給付 難易度 3

日雇労働求職者給付金の普通給付について、受給資格決定月の最大支給日数に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 印紙納付日数に関係なく常に30日である。
- イ. 被保険者期間が1年以上なら必ず50日である。
- ウ. 日雇労働求職者給付金には支給日数の上限がない。
- エ. 前2月間の印紙保険料の納付日数に応じ、13日から17日の範囲で定められる。

正解 エ

- ア: 13日から17日の範囲で変動する。
 - イ: これは高年齢求職者給付金の考え方と混同している。
 - ウ: 月ごとの最大支給日数が定められている。
 - エ: 厚生労働省資料では、前2月間の印紙枚数に応じて受給資格決定月の最大支給日数が13日から17日となる。
- 総合解説: 日雇労働求職者給付金は、印紙保険料の納付実績を基礎に支給日数・日額を判定する独自の仕組みを持つ。

問題 0106 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 1

2026年4月10日時点の就職促進給付として、厚生労働省が案内している組合せとして適切なものはどれか。

- ア. 基本手当・傷病手当・技能習得手当
- イ. 育児休業給付金・介護休業給付金・出生後休業支援給付金
- ウ. 再就職手当・就業促進定着手当・常用就職支度手当
- エ. 療養補償給付・休業補償給付・障害補償給付

正解 ウ

- ア: これらは求職者給付の体系であり、就職促進給付の組合せではない。
 - イ: これらは就職促進給付ではない。
 - ウ: 就職促進給付には、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当等がある。
 - エ: 労災保険給付である。
- 総合解説: 就職促進給付は、早期再就職や就職困難者の常用就職等を促す給付群として整理する。

問題 0107 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 1

雇用保険の就業手当について、2026年4月10日時点の制度として正しいものはどれか。

ア. 就業手当は2025年4月1日に廃止されており、同日前に支給要件を満たした場合には経過的な取扱いがある。

イ. 現在も新規の支給要件を満たせば通常どおり支給される。

ウ. 2025年4月1日から再就職手当が廃止され、就業手当に一本化された。

エ. 就業手当は労災保険の給付へ移管された。

問題 0108 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 2

基本手当の受給資格者が安定した職業に就いた。再就職手当の支給残日数要件として正しいものはどれか。

ア. 支給残日数が1日でもあれば必ず支給される。

イ. 支給残日数が所定給付日数の全日数残っていなければ支給されない。

ウ. 支給残日数は支給要件に関係しない。

エ. 就職日の前日までの失業認定後の支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上あること。

正解 ア

ア: 厚生労働省の業務取扱要領は、就業手当が2025年4月1日に廃止されたことを明示している。

イ: 2025年4月1日に廃止された。

ウ: 逆であり、再就職手当は存続している。

エ: そのような移管はない。

総合解説: 古い教材では就業手当が掲載されることがあるため、2026年度基準では廃止済みである点に注意する。

正解 エ

ア: 3分の1以上という要件がある。

イ: 全日数残存までは求められない。

ウ: 再就職手当の額・要件に重要である。

エ: 再就職手当は、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上あることが主要要件の一つである。

総合解説: 再就職手当は基本手当を早期に使い切る制度ではなく、一定以上の給付日数を残して早期再就職した場合に支給される。

問題 0109 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 2

再就職手当について、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の2以上残っている場合の給付率として正しいものはどれか。

- ア. 支給残日数が所定給付日数の3分の2以上残っているため、70%の給付率を用いる。
- イ. 残日数が少ない場合の区分よりもさらに低い率として40%を用いる。
- ウ. 支給残日数が3分の1以上3分の2未満の場合の率を適用して60%とする。
- エ. 基本手当の残日数を全額精算する制度だとして100%を用いる。

問題 0110 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 2

基本手当の受給資格者が、就職後3か月で契約終了し更新されないことが最初から確定している仕事に就いた。この就職について再就職手当の要件判断として正しいものはどれか。

- ア. 3か月契約でも就職した事実だけで必ず支給される。
- イ. 契約期間は一切審査されない。
- ウ. 1年を超えて勤務することが確実と認められるという要件を満たさないため、原則として再就職手当の対象とならない。
- エ. 短期契約の場合は再就職手当が2倍になる。

正解 ア

- ア: 支給残日数が所定給付日数の3分の2以上なら70%である。
- イ: 40%は現行の再就職手当のこの区分の率ではない。
- ウ: 60%は支給残日数が3分の1以上3分の2未満の場合の率である。
- エ: 再就職手当は残日数相当額を100%支給する制度ではない。

総合解説: 再就職手当の給付率は、残日数が多いほど高く、3分の2以上なら70%となる。

正解 ウ

- ア: 安定雇用要件を満たす必要がある。
- イ: 1年を超える勤務の確実性が支給要件に含まれる。
- ウ: 再就職手当では、1年を超えて勤務することが確実と認められる安定した職業への就職が必要である。
- エ: そのような制度はない。

総合解説: 再就職手当は単なる一時的就業ではなく、職業の安定に資する再就職を支援する給付である。

問題 0111 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 2

再就職手当について、離職前の事業主に再び雇用された場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 原則として再就職手当の支給要件を満たさない。離職前事業主と密接な関係にある事業主への再就職も対象外となる場合がある。
- イ. 離職前の事業主への復職こそ必ず再就職手当の対象となる。
- ウ. 関連会社であれば資本・人事関係にかかわらず必ず対象となる。
- エ. 前事業主かどうかは再就職手当の審査事項ではない。

問題 0112 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 就職促進給付 難易度 3

再就職手当の支給要件について正しいものはどれか。

- ア. 就職日前3年以内の就職について、再就職手当又は常用就職支度手当の支給を受けていないことが要件の一つである。
- イ. 過去1年以内に基本手当を1日でも受けていれば再就職手当は永久に受けられない。
- ウ. 過去10年間に教育訓練給付を受けた者は一律対象外である。
- エ. 過去の受給歴は一切問われない。

正解 ア

- ア: 再就職手当の要件には、離職前の事業主または密接な関係にある事業主への再雇用でないことが含まれる。
- イ: 支給要件上、原則対象外である。
- ウ: 密接な関係がある場合は対象外となり得る。
- エ: 明示的な支給要件の一つである。

総合解説: 再就職手当では、離職前事業主との関係や、受給資格決定前からの内定の有無なども確認される。

正解 ア

- ア: 再就職手当には、過去3年以内の再就職手当・常用就職支度手当の受給歴に関する要件がある。
- イ: 基本手当の受給そのものを永久制限する制度ではない。
- ウ: そのような一律要件ではない。
- エ: 再就職手当・常用就職支度手当について3年以内の受給歴要件がある。

総合解説: 再就職手当は、支給残日数だけでなく、安定就職、就職経路、前事業主との関係、過去3年の受給歴等を総合して判定する。

問題 0113 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 1

教育訓練給付制度の対象となる教育訓練の3類型として正しい組合せはどれか。

- ア. 専門実践教育訓練・特定一般教育訓練・一般教育訓練
- イ. 初級教育訓練・中級教育訓練・上級教育訓練
- ウ. 公共教育訓練・民間教育訓練・大学教育訓練
- エ. 基礎訓練・応用訓練・特別訓練

問題 0114 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 1

一般教育訓練の教育訓練給付金の基本的な給付率として正しいものはどれか。

- ア. 一般教育訓練を低率区分とみなし、教育訓練経費の5%とする。
- イ. 特定一般・専門実践の高い給付率を混同し、教育訓練経費の50%とする。
- ウ. 一般教育訓練の基本給付率として、教育訓練経費の20%とする。
- エ. 教育費を全額補填する制度と考え、教育訓練経費の100%とする。

正解 ア

- ア: 厚生労働省は、教育訓練給付の対象講座を専門実践、特定一般、一般の3種類に区分している。
- イ: 法令上の3類型ではない。
- ウ: 実施主体によるこの3区分ではない。
- エ: 教育訓練給付制度の正式な3類型ではない。

総合解説: 教育訓練給付は訓練のレベル・目的に応じて3種類に分かれ、給付率も異なる。

正解 ウ

- ア: 一般教育訓練の基本給付率は5%ではない。
- イ: 50%は一般教育訓練の基本率ではない。
- ウ: 一般教育訓練は教育訓練経費の20%が基本である。
- エ: 教育訓練経費を全額給付する制度ではない。

総合解説: 教育訓練給付の3類型を比較すると、一般教育訓練は20%が基本である。

問題 0115 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 2

特定一般教育訓練について、2026年4月10日時点の給付内容として正しいものはどれか。

ア. 常に20%で、追加給付はない。

イ. 訓練開始時に100%が前払いされる。

ウ. 資格を取得すると必ず教育訓練経費の90%が支給される。

エ. 原則40%で、資格取得等をし訓練修了後1年以内に被保険者として雇用された等の要件を満たすと50%まで支給される。

正解 エ

ア: 20%は一般教育訓練の基本率である。

イ: 修了等を前提とした制度であり全額前払いではない。

ウ: 現行の上限率はこの条件では50%である。

エ: 特定一般教育訓練は40%（上限あり）を基本とし、資格取得等と就職要件を満たす場合に50%まで拡充される。

総合解説: 特定一般教育訓練は、速やかな再就職・早期キャリア形成に資する訓練として一般教育訓練より高い給付率が設定されている。

問題 0116 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 2

2024年10月以降に開講する対象講座に係る専門実践教育訓練について、給付率の説明として正しいものはどれか。

ア. 全員一律20%である。

イ. 受講中は50%を基本とし、資格取得等と就職要件で70%、さらに訓練修了後の賃金が受講開始前より5%以上上昇する等の要件で80%まで支給され得る。

ウ. 資格取得等をしても給付率は50%から一切変わらない。

エ. 賃金が上昇すると教育訓練給付は全額返還しなければならない。

正解 イ

ア: 専門実践教育訓練の基本率は50%である。

イ: 専門実践教育訓練は、50%→70%→80%と一定の成果要件に応じて追加給付される仕組みがある。

ウ: 一定要件で70%、さらに80%まで追加給付され得る。

エ: むしろ一定の賃金上昇が80%までの追加給付要件となる。

総合解説: 専門実践教育訓練では、訓練修了・資格取得・再就職・賃金上昇といった成果を段階的に評価する。

問題 0117 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 2

2025年4月1日以後に受講を開始した一定の専門実践教育訓練について、教育訓練支援給付金の支給額の基準として正しいものはどれか。

- ア. 2025年4月1日以後に受講を開始した一定の者について、基本手当日額相当額の60%を用いる。
- イ. 一般教育訓練給付の率と混同し、基本手当日額相当額の20%とする。
- ウ. 2025年3月31日以前に受講開始した場合の経過的な率と混同し、80%とする。
- エ. 基本手当と全く同額を保障すると考え、100%とする。

問題 0118 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 2

2025年10月1日施行の教育訓練休暇給付金について正しいものはどれか。

- ア. 一定の一般被保険者が、就業規則等に基づき自発的に連続30日以上が無給の教育訓練休暇を取得する場合に対象となり得る。
- イ. 離職した者だけが対象で、在職中の被保険者は利用できない。
- ウ. 事業主の業務命令による通常勤務日に必ず支給される。
- エ. 有給休暇を1日取得すれば必ず支給される。

正解 ア

- ア: 2025年4月1日以後の受講開始分は60%である。
- イ: 20%は一般教育訓練給付の基本率と混同している。
- ウ: 80%は2025年3月31日以前の受講開始分に関する取扱いと混同している。
- エ: 基本手当日額相当額の全額ではない。

総合解説: 教育訓練支援給付金は開始時期によって率が異なるため、2026年度基準では2025年4月以後開始分の60%に注意する。

正解 ア

- ア: 教育訓練休暇給付金は、離職せず教育訓練に専念するための連続30日以上が無給休暇を支援する新制度である。
- イ: 在職中に無給の教育訓練休暇を取得する一般被保険者を対象とする。
- ウ: 自発的な教育訓練休暇を対象とする。
- エ: 連続30日以上が無給の教育訓練休暇等の要件がある。

総合解説: 教育訓練休暇給付金は2025年10月新設で、雇用を維持したままリ・スキリングに専念するための生活保障を目的とする。

問題 0119 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 教育訓練給付 難易度 3

教育訓練休暇給付金の受給要件に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 被保険者期間は1か月あれば足り、算定基礎期間は問われない。
- イ. 離職後5年以上経過してから休暇を取得することが要件である。
- ウ. 休暇開始前2年間にみなし被保険者期間12か月以上があり、かつ休暇開始前の算定基礎期間が5年以上あることなどが求められる。
- エ. 高齢被保険者だけを対象とする制度である。

問題 0120 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 1

雇用保険法上の「雇用保険二事業」を構成する2つの事業として正しいものはどれか。

- ア. 労災給付事業と年金給付事業
- イ. 医療保険事業と介護保険事業
- ウ. 雇用安定事業と能力開発事業
- エ. 基本手当事業と育児休業給付事業

正解 ウ

- ア: 12か月以上・5年以上等の要件がある。
 - イ: 在職中の教育訓練休暇を対象とする。
 - ウ: 制度概要では、一般被保険者であることに加え、休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間、算定基礎期間5年以上等が要件とされる。
 - エ: 対象は一定の一般被保険者である。
- 総合解説: 新制度では「連続30日以上は無給休暇」だけでなく、被保険者期間・算定基礎期間等も確認する。

正解 ウ

- ア: 雇用保険二事業ではない。
 - イ: 雇用保険二事業ではない。
 - ウ: 雇用保険法は、失業等給付・育児休業等給付のほか、雇用安定事業と能力開発事業を行うことができるとしている。
 - エ: これらは保険給付であり「二事業」の名称ではない。
- 総合解説: 「二事業」は給付の数を表すのではなく、雇用安定事業と能力開発事業という政策事業の総称である。

問題 0121 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 1

雇用安定事業の目的として最も適切なものはどれか。

- ア. 老齢年金の給付水準を調整すること。
- イ. 労災事故の損害賠償を一律に代行すること。
- ウ. 失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図ること。
- エ. 医療費の自己負担を軽減すること。

正解 ウ

- ア: 年金制度の目的であり雇用安定事業ではない。
 - イ: 労災保険の制度と混同している。
 - ウ: 雇用保険法62条は、被保険者等に関して失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大等を図る雇用安定事業を定めている。
 - エ: 医療保険制度の目的である。
- 総合解説: 代表例には雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、地域雇用開発助成金などがある。

問題 0122 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 2

能力開発事業に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 職業訓練施設の整備や教育訓練受講への援助などを通じ、労働者の職業能力の開発・向上を図る。
- イ. 失業認定を行い基本手当を支給することだけを目的とする。
- ウ. 労働災害の療養補償給付を行う。
- エ. 健康保険の保険料率を決める。

正解 ア

- ア: 能力開発事業は、職業生活を通じた能力の開発・向上を支える事業である。
 - イ: 基本手当は保険給付であり能力開発事業そのものではない。
 - ウ: 労災保険の給付である。
 - エ: 能力開発事業とは無関係である。
- 総合解説: 能力開発事業には公共職業訓練や人材開発支援助成金等が位置付けられる。

問題 0123 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 2

景気変動により事業活動を縮小した事業主が、労働者を解雇せず休業等により雇用維持を図る場合の支援として、雇用保険二事業のどの領域に位置付けられるものが代表的か。

- ア. 雇用安定事業
- イ. 能力開発事業にしか位置付けられない。
- ウ. 育児休業等給付
- エ. 労災保険の社会復帰促進等事業

問題 0124 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 2

事業主が従業員の職業能力向上のための訓練を実施する場合に活用される人材開発支援助成金は、雇用保険二事業のどの領域に位置付けられるか。

- ア. 能力開発事業
- イ. 雇用安定事業だけに位置付けられる。
- ウ. 求職者給付
- エ. 介護休業給付

正解 ア

- ア: 雇用調整助成金のような雇用維持支援は、失業予防を目的とする雇用安定事業の代表例である。
- イ: 能力開発事業は主として職業能力の開発・向上を目的とする。
- ウ: 個人への育児休業等給付と、雇用保険二事業の雇用安定事業は別である。
- エ: 制度が異なる。

総合解説: 同じ「事業主への支援」でも、目的が失業予防・雇用維持なら雇用安定事業として整理する。

正解 ア

- ア: 人材開発支援助成金は、労働者の能力開発・向上を支援する能力開発事業の代表例である。
- イ: 目的は能力開発である。
- ウ: 失業等給付の求職者給付ではない。
- エ: 個人向けの雇用継続給付とは別である。

総合解説: 施策名を暗記するだけでなく、「雇用維持」か「能力開発」という目的から二事業を区別する。

問題 0125 2-5 就職促進・教育訓練・二事業 / 雇用保険二事業 難易度 3

雇用保険法の制度体系について正しいものはどれか。

- ア. 育児休業等給付と介護休業給付の2つを雇用保険二事業という。
- イ. 基本手当と高年齢求職者給付金の2つを雇用保険二事業という。
- ウ. 育児休業等給付は保険給付の体系に位置付けられ、雇用安定事業・能力開発事業から成る「雇用保険二事業」とは区別される。
- エ. 雇用保険二事業は労災保険法にだけ規定されている。

問題 0126 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 1

高年齢雇用継続給付の2種類として正しい組合せはどれか。

- ア. 高年齢求職者給付金と特例一時金
- イ. 老齢基礎年金と老齢厚生年金
- ウ. 高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金
- エ. 育児休業給付金と介護休業給付金

正解 ウ

- ア: 二事業は雇用安定事業と能力開発事業である。
 - イ: これらは求職者給付である。
 - ウ: 雇用保険法3条は、失業等給付及び育児休業等給付を行うほか、雇用安定事業及び能力開発事業を行うことができる」と構造を分けている。
 - エ: 雇用保険法に規定される。
- 総合解説: 社労士試験では「給付」と「二事業」の体系を横断して区別できることが重要である。

正解 ウ

- ア: これらは求職者給付に属し、高年齢雇用継続給付の2種類ではない。
 - イ: いずれも年金制度の給付であり、雇用保険の高年齢雇用継続給付ではない。
 - ウ: 高年齢雇用継続給付には、高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金がある。
 - エ: 高年齢者の賃金低下を支える給付の組合せではない。
- 総合解説: 高年齢雇用継続給付は、雇用を継続している者向けの基本給付金と、基本手当受給後に再就職した者向けの再就職給付金に分かれる。

問題 0127 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 1

- 高年齢雇用継続基本給付金の主要な受給要件として正しいものはどれか。
- ア. 55歳以上で被保険者期間1年以上あれば、賃金低下の有無を問わず支給される。
 - イ. 65歳以上70歳未満だけを対象とし、60歳台前半は対象外である。
 - ウ. 賃金が60歳時点と同額以上であることが支給要件である。
 - エ. 原則として60歳以上65歳未満の一般被保険者で、被保険者期間が5年以上あり、60歳時点等と比べて賃金が75%未満に低下していること。

正解 エ

- ア: 年齢、被保険者期間、賃金低下の各要件が異なる。
- イ: 対象年齢は原則60歳以上65歳未満である。
- ウ: 賃金低下を支援する制度であり、75%未満への低下が主要要件である。
- エ: 高年齢雇用継続基本給付金は、原則60歳以上65歳未満、被保険者期間5年以上、賃金が60歳時点等の75%未満に低下していること等を要件とする。
- 総合解説: 支給対象月ごとの賃金低下率を判断する前に、年齢・被保険者期間などの基本要件を確認する。

問題 0128 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 2

- 60歳に達した日等が2025年4月1日以後である者について、高年齢雇用継続給付の最大支給率として正しい説明はどれか。
- ア. 改正後は最大5%となり、従来の3分の1に縮小された。
 - イ. 改正後も全員一律15%で、受給資格を満たした時期による違いはない。
 - ウ. 賃金低下率が一定水準以下の場合、各月に支払われた賃金額の10%が最大支給率となる。
 - エ. 賃金が低下していれば、低下率に関係なく賃金額の25%が支給される。

正解 ウ

- ア: 最大支給率は10%である。
- イ: 2025年4月1日以後に新たに受給資格を満たす者は最大10%となる。
- ウ: 2025年4月1日以後に新たに受給資格を満たす者について、高年齢雇用継続給付の最大支給率は15%から10%へ引き下げられた。
- エ: 支給率は低下率に応じて決まり、最大でも10%である。
- 総合解説: 高年齢雇用継続給付は2025年4月に重要改正があり、旧制度の最大15%を現行の新規受給資格者へそのまま適用しない。

問題 0129 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 2

60歳到達時賃金月額が30万円の者について、60歳以後のある支給対象月の賃金が24万円であった。他の要件は満たすものとする。高年齢雇用継続給付の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 賃金が少しでも低下すれば支給されるため、24万円の10%が必ず支給される。

イ. 60歳以上であれば賃金額にかかわらず定額の給付が支給される。

ウ. 賃金が60歳到達時の80%なら、高年齢求職者給付金が自動的に支給される。

エ. 賃金は60歳到達時の80%であり、75%未満への低下という要件を満たさないため、その月は支給対象とならない。

正解 エ

ア: 賃金が75%未満に低下することが必要であり、単なる減額だけでは足りない。

イ: 賃金低下率等に応じる制度である。

ウ: 高年齢求職者給付金は失業時の別制度である。

エ: $24\text{万円} \div 30\text{万円} = 80\%$ であり、75%未満まで低下していないため支給対象外である。

総合解説: 30万円の75%は22万5千円。24万円はこれを上回るため、賃金低下要件を満たさない。

問題 0130 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 2

2025年4月1日以後に高年齢雇用継続給付の受給資格を満たした者について、60歳到達時賃金月額30万円、ある支給対象月の賃金18万円（60%）とする。支給限度額等を考慮しない場合の基本的な支給額として正しいものはどれか。

ア. 18万円に最大支給率10%を乗じるため、18,000円となる。

イ. 旧制度の最大15%を用いるため、27,000円となる。

ウ. 60歳到達時賃金月額30万円の10%である30,000円となる。

エ. 賃金が60%まで下がったため、差額12万円の全額が支給される。

正解 ア

ア: 2025年4月以後に受給資格を満たした者で、最大支給率が適用される場合は、 $18\text{万円} \times 10\% = 18,000\text{円}$ となる。

イ: 2025年4月以後に新たに受給資格を満たした者には最大10%が適用される。

ウ: 支給率を乗じる基礎は原則として支給対象月に支払われた賃金額である。

エ: 賃金差額を全額補填する制度ではない。

総合解説: 2025年改正後の新規受給資格者では最大10%。基礎となる支給対象月賃金に支給率を乗じて考える。

問題 0131 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 2

高年齢再就職給付金の受給要件の一つとして、再就職した日の前日における基本手当の支給残日数について正しいものはどれか。

- ア. 支給残日数が1日でもあれば足りる。
- イ. 100日以上 100日以上の支給残日数が必要である。
- ウ. 再就職手当と同じく、所定給付日数の3分の1以上だけを見ればよい。
- エ. 支給残日数は要件ではなく、年齢だけで受給資格が決まる。

正解 イ

- ア: 100日以上が必要である。
 - イ: 高年齢再就職給付金では、再就職日の前日に基本手当の支給残日数が100日以上あることが要件の一つである。
 - ウ: 高年齢再就職給付金には100日以上という要件がある。
 - エ: 支給残日数も重要な受給要件である。
- 総合解説: 再就職手当の「所定給付日数の3分の1以上」と、高年齢再就職給付金の「100日以上」を区別する。

問題 0132 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 3

同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金の関係として正しいものはどれか。

- ア. 要件を満たせば両方を必ず全額併給できる。
- イ. 高年齢再就職給付金の要件には、同一の就職について再就職手当の支給を受けていないことが含まれる。
- ウ. 再就職手当を受けると、それ以前に受けた基本手当もすべて返還する。
- エ. 二つの給付に相互関係はなく、同一就職かどうかは審査されない。

正解 イ

- ア: 同一の就職について両給付を重複して受ける仕組みではない。
 - イ: 同一の再就職について再就職手当を受給した場合、高年齢再就職給付金との重複受給は認められない。
 - ウ: そのような一律返還制度ではない。
 - エ: 同一就職についての再就職手当受給歴が支給要件に関係する。
- 総合解説: 高年齢者の再就職では、再就職手当と高年齢再就職給付金を独立に暗記せず、同一就職に関する調整まで押さえる。

問題 0133 2-6 雇用継続・育児介護 / 高年齢雇用継続給付 難易度 3

高年齢雇用継続給付と高年齢求職者給付金の違いとして正しいものはどれか。

- ア. 前者は主として60歳以上65歳未満で雇用を継続・再就職した者の賃金低下を支援し、後者は高年齢被保険者が失業した場合の求職者給付である。
- イ. 両者は名称だけが異なる同一の給付である。
- ウ. 前者は労災保険、後者は健康保険から支給される。
- エ. 高年齢求職者給付金は在職中の賃金低下だけを対象とする。

問題 0134 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 1

介護休業給付の対象となる介護休業について正しいものはどれか。

- ア. 介護が1日だけ必要な友人を世話するための休業でも、必ず対象となる。
- イ. 同居している知人であれば、親族関係を問わず対象家族となる。
- ウ. 家族が介護を必要とする期間は一切問われない。
- エ. 負傷、疾病又は心身の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする一定の対象家族を介護するための休業である。

正解 ア

- ア: 名称は似ているが、高年齢雇用継続給付は在職中の賃金低下への支援、高年齢求職者給付金は失業時の一時金という制度目的の違いがある。
 - イ: 支給場面も要件も異なる別制度である。
 - ウ: いずれも雇用保険制度内の給付である。
 - エ: 高年齢求職者給付金は失業した高年齢被保険者への求職者給付である。
- 総合解説: 高年齢関連の給付は、「在職・再就職後の賃金低下」が「失業」かを軸に整理すると混同しにくい。

正解 エ

- ア: 常時介護状態の期間と対象家族の範囲の双方を満たす必要がある。
 - イ: 法令で定める対象家族の範囲がある。
 - ウ: 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態が基準である。
 - エ: 介護休業給付は、2週間以上にわたり常時介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫等の対象家族を介護する休業を対象とする。
- 総合解説: 対象家族の範囲と「2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」をセットで理解する。

問題 0135 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 1

同じ対象家族について、介護休業給付の支給対象となる休業の上限として正しいものはどれか。

- ア. 1回に限られ、通算30日を超える休業は対象にならない。
- イ. 5回まで分割でき、通算180日まで支給される。
- ウ. 回数にも日数にも法定上限はない。
- エ. 3回まで分割でき、支給日数は通算93日までである。

問題 0136 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 2

介護休業期間について事業主から賃金の支払いがない場合、介護休業給付金の基本的な計算方法として正しいものはどれか。

- ア. 休業開始時賃金日額に支給日数を乗じた額の20%を支給する。
- イ. 育児休業給付の後半と同じく、一律50%で算定する。
- ウ. 休業開始時賃金日額に支給日数を乗じ、さらに67%を乗じて算定する。
- エ. 休業前の賃金を100%そのまま補償する。

正解 エ

- ア: 現行制度は3回まで・通算93日までである。
 - イ: 回数・日数とも現行の上限を超えている。
 - ウ: 3回・通算93日の上限がある。
 - エ: 介護休業給付は、同一対象家族について3回まで、通算93日を限度として支給対象となる。
- 総合解説: 社労士試験では「同一対象家族につき3回、通算93日」の組合せを正確に押さえる必要がある。

正解 ウ

- ア: 介護休業給付の基本給付率は67%である。
 - イ: 介護休業給付は原則67%である。
 - ウ: 介護休業給付金は、原則として休業開始時賃金日額×支給日数×67%で算定される。
 - エ: 全額所得保障の制度ではない。
- 総合解説: 介護休業給付の基本給付率は67%。休業期間中に賃金が支払われる場合には別途支給調整がある。

問題 0137 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 2

介護休業給付の被保険者期間要件について、原則として正しいものはどれか。

- ア. 介護休業開始日前1か月だけ被保険者であれば足りる。
- イ. 介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数11日以上が通算12か月以上あること。
- ウ. 被保険者期間は一切問われず、対象家族がいれば必ず支給される。
- エ. 離職後に介護休業を開始した場合だけ支給対象となる。

問題 0138 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 2

被保険者が介護休業を申し出た時点で、休業終了日をもって退職することがすでに確定している。この場合の介護休業給付について正しいものはどれか。

- ア. 退職予定であっても、休業した事実だけで給付が必ず満額支給される。
- イ. 退職予定者には通常より高い給付率が適用される。
- ウ. 介護休業給付は離職後の求職活動を支援する失業給付である。
- エ. 介護休業給付は休業後の職場復帰を前提とするため、当初から退職予定である場合は原則として支給対象とならない。

正解 イ

- ア: 原則として休業開始前2年間に12か月以上が必要である。
 - イ: 原則として、介護休業開始日前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あることが必要である。
 - ウ: 一定の被保険者期間要件がある。
 - エ: 在職中の介護休業による雇用継続を支援する給付である。
- 総合解説: 単なる在籍年数ではなく、賃金支払基礎日数等に基づく被保険者期間の算定が必要である。

正解 エ

- ア: 当初から退職予定の場合は支給対象にならない。
 - イ: そのような加算制度はない。
 - ウ: 在職中の介護休業による雇用継続を支援する給付である。
 - エ: 厚生労働省の案内では、介護休業給付は介護休業終了後の職場復帰を前提とする給付であり、当初から退職予定であれば対象にならない。
- 総合解説: 基本手当と異なり、介護休業給付は雇用継続・職場復帰を前提とした給付である。

問題 0139 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 2

夫婦がともに雇用保険の被保険者で、同じ対象家族を介護するため同時期に介護休業を取得した。両者がそれぞれ支給要件を満たす場合の介護休業給付について正しいものはどれか。

- ア. 同一の対象家族については世帯で1人しか受給できない。
- イ. 先に申請した被保険者だけが受給できる。
- ウ. それぞれが支給要件を満たせば、双方に介護休業給付金が支給され得る。
- エ. 夫婦が同時に介護休業を取得すると、両者とも支給対象外となる。

問題 0140 2-6 雇用継続・育児介護 / 介護休業給付 難易度 3

介護休業給付のある支給単位期間について、事業主から支払われた賃金が「休業開始時賃金日額×支給日数」の80%以上であった。この期間の介護休業給付金について正しいものはどれか。

- ア. 賃金の支払額にかかわらず、67%の給付が必ず満額支給される。
- イ. その支給単位期間については、介護休業給付金は支給されない。
- ウ. 賃金が80%以上なら、介護休業給付も80%上乘せされる。
- エ. 一度80%以上の賃金を受けると、将来の全ての介護休業給付の受給資格が永久に消滅する。

正解 ウ

- ア: 世帯単位の排他的な給付ではない。
 - イ: 先着順で受給者を一人に限定する制度ではない。
 - ウ: 介護休業給付は被保険者ごとに支給要件を判定するため、同一対象家族について複数の被保険者が受給できる場合がある。
 - エ: 各被保険者がそれぞれ要件を満たすかで判断する。
- 総合解説: 「同一家族1人限り」ではなく、被保険者単位で受給資格を判断する点が重要である。

正解 イ

- ア: 休業中の賃金に応じた支給調整がある。
 - イ: 休業中に支払われた賃金が基準額の80%以上である場合、その支給単位期間の介護休業給付金は0円となる。
 - ウ: 逆に、当該期間の介護休業給付は支給されない。
 - エ: 当該支給単位期間の支給調整の問題であり、将来の資格が永久消滅するわけではない。
- 総合解説: 介護休業給付は休業中賃金と調整される。基準額の80%以上の賃金がある期間は給付額が0円となる。

問題 0141 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 1

育児休業給付金の原則的な給付率として正しい説明はどれか。

- ア. 休業期間を通じて一律20％である。
- イ. 休業開始から支給日数180日までは67％、181日目以降は50％である。
- ウ. 最初の180日は50％で、181日目以降に67％へ上がる。
- エ. 休業前賃金の100％を全期間にわたり保障する。

問題 0142 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 1

育児休業給付金の支給対象となる子の年齢について正しいものはどれか。

- ア. 原則として1歳未満の子を養育するための休業が対象で、保育所等に入れないなど一定の場合は最長2歳に達する日まで延長され得る。
- イ. 子が小学校を卒業するまで、自動的に支給対象となる。
- ウ. 原則3歳未満の子が対象で、延長制度は存在しない。
- エ. 子の年齢は支給要件に一切関係しない。

正解 イ

- ア: 現行の基本給付率ではない。
- イ: 育児休業給付金は、原則として支給日数180日までは休業開始時賃金日額を基礎に67％、181日目以降は50％で算定する。
- ウ: 前後が逆である。
- エ: 全額所得保障の制度ではない。

総合解説: 育児休業給付の基本は「最初の180日67％、181日目以降50％」。出生後休業支援給付による上乗せとは区別する。

正解 ア

- ア: 原則1歳未満の子に係る育児休業が対象であり、法定の延長事由がある場合には1歳6か月、さらに2歳まで延長され得る。
- イ: そのような長期間の自動支給制度ではない。
- ウ: 原則1歳未満で、一定の延長制度がある。
- エ: 子の年齢等により支給対象期間が定められている。

総合解説: 保育所等に入れない等の延長事由がある場合に限って、原則1歳までの支給対象期間を延長できる。

問題 0143 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 1

出生時育児休業給付金について正しい説明はどれか。

- ア. 子が5歳になるまで、毎月一律10%を支給する給付である。
- イ. 支給日数の上限は180日で、給付率は20%である。
- ウ. 出生時育児休業を取得しても、雇用保険からの給付は一切ない。
- エ. 子の出生後8週間以内の一定期間に取得する出生時育児休業について、支給日数は28日を上限とし、原則67%で算定する。

問題 0144 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 2

2025年4月に創設された出生後休業支援給付金について、原則的な仕組みとして正しいものはどれか。

- ア. 被保険者本人が1日だけ休業すれば、配偶者の状況を問わず必ず支給される。
- イ. 子の出生直後の一定期間内に、被保険者と配偶者がそれぞれ14日以上の子育て休業を取得するなどの要件を満たす場合に支給される。
- ウ. 子が10歳になった後の休業だけを対象とする。
- エ. 失業して求職活動をしていることが主な支給要件である。

正解 エ

- ア: 出生直後の短期間の休業に対応する制度である。
 - イ: 28日上限・67%が基本である。
 - ウ: 一定の要件を満たせば出生時育児休業給付金が支給される。
 - エ: 出生時育児休業給付金は、いわゆる産後パパ育休に対応し、原則として28日を上限に67%で算定する。
- 総合解説: 出生時育児休業給付金67%に、一定の場合は出生後休業支援給付金13%が上乗せされる。

正解 イ

- ア: 原則として一定期間内に14日以上の子育て休業を取得する等の要件がある。
 - イ: 出生後休業支援給付金は、両親の子育て休業取得を促進するため、原則として本人と配偶者がそれぞれ14日以上の子育て休業を取得すること等を要件とする。
 - ウ: 出生直後の一定期間を対象とする制度である。
 - エ: 育児休業に伴う給付であり、失業給付ではない。
- 総合解説: 配偶者が子育て休業をすることができない一定の事情など例外もあるため、「必ず両親同時」と単純化しないことも重要である。

問題 0145 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 2

出生後休業支援給付金の原則的な支給内容として正しいものはどれか。

- ア. 育児休業給付とは別に、全休業期間へ3%だけを上乘せする。
- イ. 出生直後の休業について、180日間50%を追加支給する。
- ウ. 子が2歳になるまで、月給全額を追加給付する。
- エ. 休業開始時賃金日額を基礎に、最大28日について13%相当を上乘せする。

正解 エ

- ア: 支給率は13%で、対象日数にも上限がある。
 - イ: 13%・最大28日という仕組みである。
 - ウ: 全額・長期の追加給付ではない。
 - エ: 出生後休業支援給付金は、一定の育児休業期間について13%を最大28日分上乘せする制度である。
- 総合解説: 出生後休業支援給付金は単独で基本給付を置き換えるものではなく、育児休業給付等に13%を上乘せする。

問題 0146 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 2

出生後休業支援給付金の支給要件を満たし、同じ期間について育児休業給付が67%で支給される場合、両給付の合計給付率として正しいものはどれか。

- ア. 育児休業給付の後半率だけを用いるため、合計50%となる。
- イ. 67%に13%が上乘せされ、合計80%相当となる。
- ウ. 出生後休業支援給付を加えても給付率は67%のままである。
- エ. 二つを合わせれば休業前賃金の100%が給付金として支給される。

正解 イ

- ア: 出生直後の対象期間では67%に13%を上乘せして考える。
 - イ: 育児休業給付等の67%に出生後休業支援給付13%が上乘せされ、給付率は合計80%相当となる。
 - ウ: 13%が追加されるため合計80%相当となる。
 - エ: 法定の給付率合計は80%相当である。
- 総合解説: 厚生労働省は社会保険料免除・非課税等も踏まえて「手取り10割相当」と説明するが、給付率そのものは67% + 13% = 80%である。

問題 0147 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 2

2025年4月に創設された育児時短就業給付金について正しい説明はどれか。

- ア. 小学生の子を養育する全労働者に、月給の50%を一律支給する。
- イ. 2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業し、一定の要件を満たす場合、原則として支給対象月の賃金額の10%が支給される。
- ウ. 所定労働時間を短縮せず通常勤務を続ける者だけを対象とする。
- エ. 2025年4月に廃止された旧給付であり、2026年度には存在しない。

問題 0148 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 3

育児時短就業給付金について、支給対象月の賃金が育児時短就業開始時賃金月額95%である場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 賃金が95%まで戻っていても、必ず賃金の10%が無調整で上乗せされる。
- イ. 賃金が90%を超えた瞬間に、それまで受けた給付をすべて返還する。
- ウ. 原則10%をそのまま加算するのではなく、賃金との合計が開始時賃金水準を超えないよう給付率が調整される。
- エ. 賃金が95%なら、育児休業給付金67%へ自動的に切り替わる。

正解 イ

- ア: 対象となる子の年齢も支給率も異なる。
 - イ: 育児時短就業給付金は、2歳未満の子の養育のための時短就業を支援し、原則として支給対象月の賃金の10%を支給する。
 - ウ: 育児のための時短就業が制度の前提である。
 - エ: 2025年4月に創設された新しい給付である。
- 総合解説: 育児時短就業給付は、育児休業から復帰後などに時短勤務を選ぶことで生じる賃金低下を支える制度である。

正解 ウ

- ア: 90%を超えると給付率が調整される。
 - イ: 当該月の給付率調整の問題であり、過去給付の一律返還ではない。
 - ウ: 支給対象月の賃金が開始時賃金月額の90%超100%未満の場合は、10%から逡減した調整率が適用される。
 - エ: 育児時短就業給付と育児休業給付は異なる制度である。
- 総合解説: 時短前賃金との逆転を防ぐため、賃金が90%を超える場合には給付率が逡減する。

問題 0149 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 3

2歳未満の子を養育するため時短就業を開始したが、ある支給対象月の賃金が育児時短就業開始時賃金月額と同額で、賃金低下がなかった。他の要件を満たすものとして、育児時短就業給付金の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 時短就業という名称だけで、賃金低下がなくても必ず10%を上乗せする。
イ. 賃金が低下していない月については、育児時短就業給付金は支給されない。
ウ. 賃金が同額なら出生後休業支援給付金13%へ自動的に切り替わる。
エ. 賃金が同額なら介護休業給付金67%が代わりに支給される。

正解 イ

ア: 賃金額も支給要件となる。
イ: 育児時短就業給付は時短就業に伴う賃金低下を支援する制度であり、開始時賃金月額以上の賃金がある月は支給対象とならない。
ウ: 出生後休業支援給付は別の要件を持つ制度である。
エ: 介護休業給付とは無関係である。

総合解説: 育児時短就業給付は、所定労働時間を短縮したことだけでは足りず、支給対象月の賃金が開始時賃金月額を下回ることも必要である。

問題 0150 2-6 雇用継続・育児介護 / 育児休業等給付（出生後休業支援・育児時短含む） 難易度 3

出生後休業支援給付金の対象期間について、事業主からの賃金支払いのため出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給額が0円となった。この場合の出生後休業支援給付金として正しいものはどれか。

ア. 基礎となる給付が0円でも、13%分だけは必ず単独支給される。
イ. 出生後休業支援給付金も0円となり、支援給付金だけを単独で受けることはできない。
ウ. 育児休業給付が0円なら、支援給付の率が67%へ自動的に増える。
エ. 事業主から賃金が支払われても、両給付は常に満額で支給される。

正解 イ

ア: 基礎となる育児休業給付等の支給が前提である。
イ: 出生後休業支援給付金は、出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給を前提とする上乗せ給付である。
ウ: そのような補填規定はない。
エ: 育児休業給付等には賃金による支給調整がある。

総合解説: 出生後休業支援給付は独立給付ではなく、育児休業給付等の上乗せする制度である点が重要である。