

第6日目

6日目の社労士365メールセミナーを配信します。

今回は、健康保険法です。

高額療養費は、平成20年以降、毎年出題されていましたが、令和3年度の本試験に「高額療養費」という文字を見つけることができませんでした。

来年は、さらに裏をかいて出題されないことも考えられますが、令和4年は、確実に出題されることを前提に学習してください。

(2022年の改正の予定はありません。)

また、選択式ですが、平成21年に同じ問題が出題されています。

過去問は、必ず目を通す必要があることをつくづく感じます。

R3年

毎年3月31日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が100分の1.5を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の【D】から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。ただし、その年の3月31日において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が【E】を下回ってはならない。

D: 9月1日 E: 100分の0.5

H21年

毎年【A】における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が【B】を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、【C】から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。ただし、その年の【A】において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が【D】を下回ってはならない。

厚生労働大臣は、上記の政令の制定又は改正について立案を行う場合には、【E】の意見を聴くものとする。

A: 3月31日 B: 100分の1.5 C: その年の9月1日

D: 100分の0.5 E: 社会保障審議会

第5日目

第5日目の社労士 365 メールセミナーを配信します。

本日、雇用保険の手続きでハローワークに出向いたら、百貨店のバーゲン会場のように人がごった返しており一瞬立ち止まってしまいました。

聞くと「失業の認定」で来所とのことでした。

ちなみに失業の認定は、

「原則として、受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して4週間に1回ずつ直前の28日の各日について行われる。」

これは、諳んじるほど覚えるところです。

コロナの影響による失業の認定の方が増えていると思いますが、

令和2年度の失業率は下記の通りです。労働力調査（令和3年1月29日）

2020年平均の完全失業率は2.8%と、前年に比べ0.4ポイント上昇

（11年ぶりの上昇）

完全失業者数は191万人と29万人増加（11年ぶりの増加）

実態とかけ離れた数字と思いますが、令和3年度の数字は、来年1月以降に改めて記載します。

今回は、徴収法に関してです。

これからも、何度となく「徴収法は満点狙い」という話をしていきます。

それ程、重要です。

本試験で50点オーバーの方の話を聞くと、ほとんどの方は、徴収法で6点もしくは5点を取られています。

45点を合格ラインとすれば、徴収法で6点取れば残り39点です。

労基 6/10

労災 4/7

雇用 4/7

徴収 6/6

健保 6/10

国年 6/10

厚年 6/10

労1、社1 6/10

合計70点満点中44点です。

これで十分に合格ラインに絡んできます。

後は、合格を確実にするために、

- 各科目1点の積み上げ
- 年金科目で積み上げ

等々で50点越えです。

繰り返しになりますが、合格するための条件は徴収法で6点を取ること。

(年度により難問が出題された場合は、5点のこともあります。他の受験生も取れていません。)

徴収法は、他の科目と比べると、労災、雇用の陰に隠れた科目で尚且つ、実務的な内容なので特に初学者の方は、優先順位を下げてしまいがちですが、最もコスパが良い科目です。

勉強方法は、テキストを読んで、過去問をチェック。この繰り返しです。

少なくとも、過去10年分は確実に学習してください。

できれば15年。

10年分で300肢、15年分で450肢

これでほぼ網羅できます。

第4日目

第4日目の社労士 365 メールセミナーを配信します。

今回は、雇用保険法の対策です。

雇用保険法の攻略方法は、3つ。

- ①テキストに記載されている数字を完璧に暗記すること。
- ②用語の定義をしっかりと理解して覚えること。
- ③労災保険と同様に徴収法を3点獲得。

①の数字に関しては、例年選択式で3問は出題されています。
合わせて、択一式でも数字を置き換えて正誤を問う問題も出題されています。

今のうちから、数字は意識して覚えるようにしてください。

②の用語の定義です。

雇用保険法の苦手な受験生は、用語の定義が曖昧な方が多く見受けられます。

例えば、労働基準法であれば、

- ・みなし労働時間制
- ・賠償予定の禁止
- ・フレックスタイム制の清算期間

等々

字ずらを見れば、おおよそ見当がつきます。

労災にしても、労働基準法と同様に何となく意味が分かります。

- ・傷病補償年金
- ・二次健康診断等給付
- ・遺族補償年金前払一時 等々

一方、雇用保険はというと

- ・算定対象期間
- ・特定理由離職者
- ・特定受給資格者 等々

用語と定義をしっかりとリンクして理解、暗記しないと問題に対応できません。

特例受給資格者と特定受給資格者は、1文字違いで内容が全く異なります。

また、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当のように、似通った用語が多いのも特徴です。

労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法と用語に関しては、あまり意識しなくても頭に入ってきましたが、雇用保険に関しては、労働基準法～労働者災害補償保険法と同じ感覚で学習をしていたら途端につかえてしまいます。

雇用保険法の学習は、用語を丁寧に意識しながら押さえていく必要があります。

例えば、「特定理由離職者」であれば、「特定／理由／離職者」用語を区切って丁寧に内容を理解して、覚えていけば、得意科目になります。

最後に徴収法3点。

例えば、雇用保険法（雇用保険7点＋徴収法3点）を10点として、5点や6点しか取れない場合は、徴収法で1点しか取れていないケースです。

徴収法は確実に6点（労災＋雇用）取れる学習をしてください。

第3日目

3日目は、労働者災害補償保険法の本試験の内容に関して記していきます。

1問目からいきなり「業務上左脛骨横骨折…」の言葉が並びストレスを感じた受験生も多かったことと思います。

合わせて、

問5には、「業務上の災害により既に 1 上肢の手関節の用を廃し…」

問7も、「上肢作業に基づく疾病の業務上外の認定基準…」

問4は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(令和2年5月29日付け基発0529)からの出題で労災保険7問中4問が、労災保険法の本則から外れた問題で、相当戸惑ったことと思います。

従来であれば、給付基礎日額、療養補償給付、傷病補償年金、遺族関係と安定のド定番がベースでしたが、今年は、傾向が変わった年になりました。

今回の労災保険の本試験を通しての対策ですが、やはり、徴収法は完璧に3点取ること。これにつきます。

(同様に雇用保険の徴収法も3点)

徴収法で3点取れば、労災保険で7問中3点、4点で、6点以上クリアできます。

もう一つの対策は、1問目の「業務上左脛骨横骨折…」等ピンとこない問題は、パスすることです。時間をかける必要はないということです。

まず、できる問題を探して、そこを確実に押さえて、最後にパスした問題にあたる方がストレスの軽減になります。

とにかく、高校入試や大学入試のように1点でも多く取る競争試験とは違い、最低6割取れば合格ラインに乗ることが可能な試験です。

つまり、2問、3問は、パスできる権利を受験生が持っています。

仮に、3問パスして、すべて「D」にしても、1問取れる可能性があります。

(昔は、困ったときの「D」頼みで、解答も気持ちDが多めでしたが、本年度は、A13問、B15問、C13問、D13問、E16問でEが一番多い結果になりました。ちなみに、国民年金法は、Dが0です。)

問4は、心理的負荷による精神障害の認定基準の改正に係る運用上の留意点について（基補 発 0529 第 1号令和2年5月 29日）からの出題で、パワーハラに対する防止対策の法制化ということで、「2021年版の社労士 365 メールセミナー」の第303日目に下記の内容を配信していました。
合わせて、確認してください。

■心理的負荷による精神障害の認定基準の改正に係る運用上の留意点について
（基補 発 0529 第 1号令和2年5月 29日）

①検討の経緯及び改正の趣旨

心理的負荷による精神障害については、平成23年12月26日付け通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（「認定基準」。）に基づき労災認定を行ってきたところであるが、認定基準の発出以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じているところである。

こうした中、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、令和2年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会において、認定基準別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下「心理的負荷評価表」という。）の見直しについての検討が行われた。

今般、その検討結果を踏まえ、心理的負荷評価表へのパワーハラスメントの追加等の認定基準の改正が行われたものであり、これにより、基準の具体化、明確化を図り、請求の容易化や審査の迅速化にも資するものである。

なお、今般の改正は、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを踏まえ、心理的負荷評価表の具体的出来事の明確化等を図るものであり、パワーハラスメントに係る出来事を新たに評価対象とするものではない。

②主な改正点

(1) 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

心理的負荷評価表に、「出来事の類型」⑤として「パワーハラスメント」を追加し、その具体的出来事として、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた（項目29）」を追加したこと。

なお、パワーハラスメントは、優越的な関係を背景とする上司等による一方的な被害であり、「対人関係」という類型から想定される、対人関係の相互性の中で生ずるものに限らない特異性があること、また、過去の支給決定事例等をみると、当事者の立場や加害行為の態様には多様性があることから、独立した類型としたものであること。

また、当該項目の平均的な心理的負荷の強度は、過去の支給決定事例等を踏まえ、「Ⅲ」とした上で、心理的負荷の総合評価の視点、心理的負荷の強度を「弱」、「中」、「強」と判断する具体例についても、過去の支給決定事例等を踏まえて修正したこと。

(2) 具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の修正

改正前の認定基準における具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（項目29）」については、上記1の改正に伴い、パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として位置づけるとともに、名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた（項目30）」に修正したこと。

また、当該項目の平均的な心理的負荷の強度は、過去の支給決定事例等を踏まえ、「Ⅲ」とした上で、心理的負荷の総合評価の視点、心理的負荷の強度を「弱」、「中」、「強」と判断する具体例についても、過去の支給決定事例等を踏まえて修正したこと。

運用上の留意点

(1) 具体的出来事等におけるパワーハラスメントについて

出来事の類型及び具体的出来事における「パワーハラスメント」とは、労働施策総合推進法及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」（以下「指針」という。）の定義を踏まえ、「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」ことをいうものであること。

また、パワーハラスメントに関する具体的出来事については、過去の支給決定事例として、上司等から、暴行等の身体的な攻撃や、人格否定等の精神的な攻撃によるパワーハラスメントを受けたものが多くみられたこと等から、名称を「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」とするとともに、平均的な心理的負荷の強度を「Ⅲ」としたものであること。

なお、職場におけるパワーハラスメントの行為態様は様々であるが、指針においては、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として、身体的な攻撃(暴行・傷害)、精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)のほか、人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)が掲げられていることに留意すること。

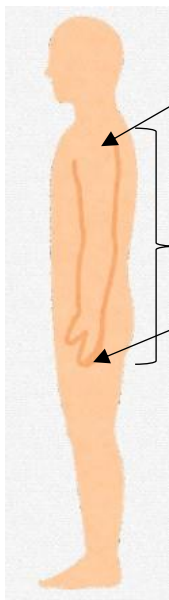
繰り返されるパワーハラスメントの取扱い

パワーハラスメントについては、当該行為が反復・継続しつつ長期間にわたって行われるという事情があることから、認定基準の「いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるもの」に該当する。

このため、認定基準に基づき、繰り返される出来事を一体のものとして評価し、また、その「継続する状況」は、心理的負荷が強まるものとして評価すること。

あわせて、パワーハラスメントが発病の6か月よりも前に開始されている場合でも、発病前6か月以内の期間にも継続しているときは、開始時からの行為を評価すること。

最後に「上肢」(じょうし)とは、肩関節・肘関節・手関節までの3大関節及び手指の部分



第2日目

2日目は、労働安全衛生法に関する学習方法です。

安衛法の学習のポイントは、選択式を意識しながら学習することが最優先です。

つまり、テキストや過去問の択一式を学習しながら、「選択式でここが抜かれたら対応できるか」を常に意識してください。

労働基準法と労働安全衛生法の選択式は、3問と2問の計5問になりますが、労働基準法で難問が出題された場合に、労働安全衛生法でカバーする必要性が出てきます。従って労働安全衛生法の選択式の学習は、侮れないし、合否を決定づける可能性もあります。

最近の傾向としては、Dが点が取りやすい問題で必ず得点することが必要になります。Eは、数字が出てきたりかなり細かい条文からの出題ですが、これも積み上げで学習するしかありません。

今回は、令和3年度含めて5年間分の選択式の問題と解答及び条文名を記載しています。傾向を掴んでください。（次回も選択式の過去問を掲載します。）

必ず、テキストに戻り該当箇所をチェックしてください。

また、選択式の問題ではありますが、将来そのまま択一式として出題されることも考えられるので注意が必要です。

第1日目

皆さんこんにちは。
みんなの社労士合格
加留部と申します。

第1日目の社労士 365 メールセミナーを配信します。

2022 年度の目標は
・「選択式」救済不要。
・50 点越え
の完全合格です。

諦めずに、最後までコツコツ進んで行けば前が開けていきます。

石にかじりついてでも合格を勝ち取ってください。

例年は、1 週間に 1 回、日曜日に配信していましたが、2022 年版は、基本的に毎日配信
します。

コピーをしてもらい、隙間時間に学習していただければと思います。

また、勉強方法等に関しては、ブログに記載していますので参考にしてください。

勉強方法、各法律のここを解説して欲しい、その他コメントがあればメール頂ければ、こち
らも励みになります。

1 年間よろしくお願いいたします。