

★中上級講座では、年金講座が進行中です。

■令和7年問題の検証は終わりましたか？

択一の70問の「山下式検証」で皆さんの勉強方法が変わると思います。

赤いボールペンで1問、1問にコメントしましょう。

例えば…

問1 AとBで悩んだ。ここは押さえるところです。

A この問題は理解していた。都道府県ですか。ただ、Bかも？と悩む。大臣か？都道府県か？

B 最初の厚生労働大臣がそうだったんですね。Aの問題はあやふやだった。「行政名はしっかり」とまとめることが大事。

C 初めて聞いた内容です。知りません。

D この問題は解けた。

E 問題の内容がよくわかりません。

このように問題文1つ1つに赤色のボールペンでコメントしてください。

そして青色のボールペンを使って、自分の課題を明確にしましょう。上記の例題であれば、「行政名はしっかり」と記載してください。

■令和7年問題の検証が終わったら、次は教科書等のどこに記載されているかを確認しましょう。

この検証は時間がかかりますが、時間をかけてください。ただ11月中には終わらせてください。令和7年の問題が前回使用した教科書のどこから出ていたのかも検証しましょう。

・読み間違え ・理解不足等のコメントは、来年の試験対策になります。

■教科書にしっかり戻る

教科書の参考や図表に注意しながら、教科書を読み込んでください。読んだらその個所に日にちを記載してください。受験の基本である教科書に今一度しっかりと戻りましょう。

■過去問の読み込み

過去問は重要です。ただ、多くの受験生は問題を解いているだけです。

問題と解説の読み込みはできておりますでしょうか？あえて、過去問は解くから読むに変えて使ってみてください。

問題文のどこが誤りなのか？文末。起算日。行政名称。数字。等の誤り箇所を確認してください。

問題と解説を時間かけて読むことは、自分の知識の整理や理解につながります。

★常識対策・・・少しずつですが、講義の初めに人口や高齢者等のお話をします。

総務省統計局資料引用

2025年（令和7年）10月1日現在（概算値）・・・＜総人口＞ 1億2321万人で、前年同月に比べ減少 ▲59万人（▲0.48%）

・15～64歳人口は7352万2千人で、前年同月に比べ減少 ▲19万5千人（▲0.26%）

・65歳以上人口は3620万3千人で、前年同月に比べ減少▲5万人（▲0.14%）うち75歳以上人口は2108万8千人で、前年同月に比べ増加57万2千人（2.79%）

・＜日本人人口＞1億1969万3千人で、前年同月に比べ減少▲93万9千人（▲0.78%）

・＜外国人人口＞364万9千人で、前年同月に比べ増加34万人（10.27%）

令和6年（令和7年4月14日公表）人口増加2都道府県

・東京0.66増加　・埼玉0.01増加

人口減少→18県　秋田▲1.87%　青森▲1.66%

★先日「今年の合格点を考える」と題して、公開講座を行いました。レジュメの内容を記載します。

■■労働基準法 点数問題 10年（抜粋）で検証■■

※点数問題とは、答になった問題のことです。

労働基準法・労働安全衛生法

問1D

労働基準法第9条に定める「労働者」とは、他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいい、現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。（R7.1-エ）

×（法9条）「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者」をいう。したがって、事業に現実に使用されて賃金を支払われる関係に立つ者を労働者としているため、「失業者は労働者に含まれない」。

過去問

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。（R4.1-A）

×（法9条）労働基準法における「労働者」とは、職業の種類を問わず、「事業に使用される者」で、賃金を支払われる者をいうため、失業中の者など現に使用されていない者は労働者とならない。

問2D

雇入れ後3か月未満の労働者について平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、算定事由発生日前に賃金締切日があるか否かにかかわらず、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定することとされている。（R7.2-D）

× (昭 27. 4. 21 基収 1371 号)雇入れ後 3 箇月に満たない者について平均賃金を算定する場合において、直前の賃金締切日から遡って起算して「完全に一賃金締切期間がないとき」は、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で平均賃金を算定する。

【教科書】賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する (法 12 条)。

問 3 A

労働基準法第 14 条第 1 項第 2 号は、満 60 歳以上である労働者との労働契約 (同条同項第 1 号に掲げる労働契約を除く。)は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、5 年を超える期間について締結してはならないと定めているが、満 60 歳以上であるかどうかは当該労働契約締結時の年齢で判断される。(R7. 3-A)

○ (法 14 条 1 項、平 15. 10. 22 基発 1022001 号)本肢のとおりである。なお、本肢の「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、例えば、4 年間で完了する土木工事において、その技師を 4 年間の契約で雇い入れる場合のごとく、その事業が有期事業であることが客観的に明らかなる場合である。

【教科書】

3 年以内

①有期事業→期間の制限なし

②認定職業訓練→その職業訓練期間の範囲内の期間の労働契約を締結可能

③(a) 高度の専門的知識等を有する労働者→5 年以内

(b) 満 60 歳以上 (※) の労働者 →5 年以内

(※) 契約締結時の年齢でみる

問 4 E

使用者の責に帰すべき事由による休業期間中であっても、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、労働基準法第 26 条に定める休業手当を支払う義務は生じない。(R7. 4-E)

○ (昭 24. 3. 22 基収 4077 号)本肢のとおりである。なお、法 26 条 (休業手当) は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないとされている (法 26 条)。(P83)

【教科書】休業手当は、民法 536 条 2 項によって全額請求し得る賃金の中、平均賃金の 100 分の 60 以上を保障せんとする趣旨のものであるから、労働協約、就業規則又は労働契約により休日

と定められている日については、休業手当を支給する義務は生じない。

過去問

労働基準法第 26 条に定める休業手当は、同条に係る休業期間中において、労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、支給する義務は生じない。(H29. 6-E)

○ (法 26 条)本肢のとおりである。なお、本肢の規定(休業手当)は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないとされている。

過去問

使用者が労働基準法第 26 条によって休業手当を支払わなければならないのは、使用者の責に帰すべき事由によって休業した日から休業した最終の日までであり、その期間における同法第 35 条の休日及び労働協約、就業規則又は労働契約によって定められた同法第 35 条によらない休日を含むものと解されている。(R3. 4-B)

× (昭 24. 3. 22 基収 4077 号)労働協約、就業規則又は労働契約により「休日と定められている日については、休業手当を支給する義務は生じない」。

問 5 A

労働者数が、本社、X支店及びY支店の合計で 180 人の企業において、100 人の労働者で組織する労働組合があるとき、本社、X支店及びY支店のいずれの事業場においても労働者側の労働基準法第 36 条に定める時間外・休日労働協定の当事者は、それぞれの事業場の労働組合員数にかかわらず、その労働組合となる。(R7. 5-A)

× (法 36 条 1 項)時間外・休日労働協定は、使用者と、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、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との間で協定しなければならない。本肢の場合、本社、X支店及びY支店それぞれの事業場における労働者数や組合員数が定かではないが、仮に本社の労働者数が 80 人であり、そのうちの 50 人が本肢の労働組合を組織している場合は、本社については「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合」に該当するため、本社における協定当事者は労働組合となる。しかし、仮に本社の労働者数が 80 人であり、そのうちの 30 人しか本肢の労働組合を組織していなかった場合は、「労働者の過半数で組織する労働組合がない場合」に該当するため、本社における協定当事者は労働組合ではなく過半数代表者となる。したがって、「協定当事者はそれぞれの事業場の労働組合員数にかかわらず、その労働組合となるとはいえない」。

【教科書】事業場に労働者の 3 分の 2 で組織する労働組合と労働者の 3 分の 1 で組織する労働組合の 2 つの労働組合がある場合、36 協定を当該労働者の 3 分の 2 で組織する労働組合と締結すれば、その効力は労働者の 3 分の 1 で組織する労働組合の労働者にも及ぶ（昭 23. 4. 5 基発 535 号）。

問 6 E

正規の勤務時間による勤務の一部又は全部が午後 10 時から午前 5 時までの間において行われる看護業務に従事したときに、その勤務 1 回につき夜間看護手当として 3,000 円を支払う場合、当該夜間看護手当は、労働基準法第 37 条第 1 項の通常の労働時間又は労働日の賃金とは認められないから、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなくとも差し支えないとされている。
(R7. 6-E)

○（昭 41. 4. 2 基収 1262 号）本肢のとおりである。（テキスト該当ページなし）

問 7 D

労働基準法第 90 条第 2 項の規定により就業規則の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の氏名を記載しただけでは足りず、この者の押印もなければならない。
(R7. 7-D)

×（法 90 条 2 項ほか）就業規則の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の氏名が記載されていればよく、「押印は必要ない」。

【教科書】就業規則の作成又は変更の届出に添付すべき意見書は、原則として、労働者を代表する者の氏名を記載したものでなければならない（則 49 条 2 項）。

過去問

労働基準法第 90 条に定める就業規則の作成又は変更の際の意見聴取について、労働組合が故意に意見を表明しない場合又は意見書に労働者を代表する者の氏名を記載しない場合には、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、就業規則を受理するよう取り扱うものとされている。（R2. 7-B）

○（昭 23. 10. 30 基発 1575 号）本肢のとおりである。なお、法 90 条（就業規則の作成の手続）の「労働組合の意見を聴かなければならない」というのは、労働組合との協議決定を要求するものでは

なく、就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である
(昭 25. 3. 15 基収 525 号)。