

05379P-00

シリーズ

2014
年度版

ナンバーワン

社会労士

入門テキスト

入門アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編



本格的な学習に入る前に、

入門 から **はじめよう!**

全10科目の
概要をマスター



本試験問題を
知る

TAC出版

基礎固めにまずこの1冊!

は し が き

- 本書を手にとられた方は、
 - 社会保険労務士試験についてまったくの**初学**の方
 - 初学ではないけれどほぼ**初学と変わらない程度の実力**だと思っている方
 - 何年か前に勉強したけれども**忘れてしまったから再確認**に、と思っている方このようなところではないでしょうか。

- 社会保険労務士試験は科目数が多く、学習する範囲が非常に広いので、学習を進めていくうちに、超基本・基本・応用事項を問わず、前にやった科目の内容を忘れてしまいがちです。せめて超基本事項くらいは、最初に全体を通した学習をしておきたいと思っている方は多いのではないのでしょうか。

そこで本書では、「基本・応用事項を入り混ぜて収載している本格的な基本書」に入る前の、いわゆる「イントロ学習」の位置づけになるような作成を心掛けました。

したがって、細かい部分はほとんど排除し、**イントロ学習として必要なものだけ収載**しています。

本書を利用し、**全体の仕組みや科目間の相互関係**などを捉えておけば、**応用をつけるための土台をつくる**ことができ、本格的な基本書での学習を効率よく進めていけると自負しております。

本書で「本試験合格への確かな道のり」への第一歩を踏み出してみましょう。

2013年7月

TAC社会保険労務士講座 田原 迫 拓

● ● 目 次 ● ●

オリエンテーション

- 1 社会保険労務士の試験について1
- 2 社会保険労務士試験の学習方法9

入門講義

- 1 法律の基礎知識15
- 2 労働基準法29
- 3 労働安全衛生法47
- 4 労災保険法55
- 5 雇用保険法71
- 6 労働保険料徴収法83
- 7 健康保険法95
- 8 国民年金法109
- 9 厚生年金保険法121
- 10 一般常識135

- 索引143

オリエンテーション

1

社会保険労務士の 試験について

1. 受験手続
2. 受験資格
3. 合格者データ・
合格率の推移
4. 試験科目・合格基準

受験手続

社会保険労務士試験は、8月下旬の日曜日に年1回、全国21都道府県で実施されます。また、受験申込みの受付は、4月中旬から5月末に行われ、合格発表は11月上旬に行われます。ちなみに、平成25年の第45回本試験は、平成25年8月25日（日）に実施され、受付から発表までの日程は下記のようになっています。

[受験の申込み及び問合せ先] <http://www.sharosi-siken.or.jp>

全国社会保険労務士会連合会試験センター

〒103-8347 中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館 5 階

TEL 03-6225-4880（月～金／9：30～17：30・祝日除く）

FAX 03-6225-4883（24時間受付・必ず連絡先明記）

本試験実施日程等（平成25年の場合）

受験案内配付

例年4月中旬より



社会保険労務士試験センターにて

受験申込
受付期間



郵送 4/15(月)～5/31(金) 消印
窓口 4/15(月)～5/31(金) 17：30まで
(社会保険労務士試験センターにて申込み、受験料9,000円)

試験日程
8/25(日)



択一式 9：30～13：00（210分）
選択式 14：30～15：50（80分）

合格発表
11/8(金)



合格証書送付・合格者受験番号官報に公告
厚生労働省・社会保険労務士試験センター及び
都道府県社会保険労務士会に掲示（9：30）
試験センターホームページに掲載

2 受験資格

主な受験資格は、次の通りです。詳細については**全国社会保険労務士会連合会試験センター**にお問い合わせください。

受験資格（主なもの）

1	学校教育法（昭和22年法律第26号）による 大学、短期大学 若しくは 高等専門学校 （5年制）を卒業した者（専攻の学部学科は問わない）
2	上記の大学（短期大学を除く）において学士の学位を得るのに必要な一般教養科目の学習を終わった者、上記の大学（短期大学を除く）において 62単位以上 を修得した者
3	上記の学校等以外で、厚生労働大臣が認めた学校等を卒業し又は所定の課程を修了した者 看護師学校、保育士養成学校、教諭・教員養成機関、美容師・理容師養成施設など
4	行政書士 となる資格を有する者
5	修業年限が2年以上で、かつ、課程の修了に必要な総授業時間数が1,700時間以上の専修学校の専門課程を修了した者
6	国又は地方公共団体の公務員として行政事務に従事した期間及び特定独立行政法人、特定地方独立行政法人又は日本郵政公社の役員又は職員として行政事務に相当する事務に従事した期間が通算して3年以上になる者
7	社会保険労務士試験以外の国家試験のうち厚生労働大臣が認めた国家試験に合格した者 国家公務員採用総合職試験並びに一般職大卒程度試験、一般職高卒程度試験（事務に限る。）及び一般職社会人試験（事務に限る。）、国税専門官採用試験、気象予報士試験など

3 合格者データ・合格率の推移

1 受験者数・合格者数等

第44回（平成24年度）の社会保険労務士試験の受験者数及び合格者数は以下の通りでした。

	平成24年度	平成23年度	対前年比
受験申込者数	66,782人 うち免除者1,423人 (うち公務員特例免除者841人)	67,662人	1.3%減
受験者数	51,960人 うち免除者1,198人 (うち公務員特例免除者728人)	53,392人	2.7%減
受験率	77.8%	78.9%	
合格者数	3,650人 うち科目免除者167人 (うち公務員特例免除者124人)	3,855人	
合格率	7.0%	7.2%	

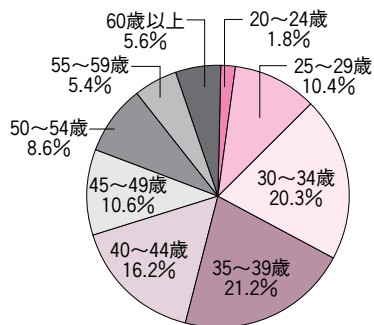
2 合格者の年齢別・職業別・男女別構成

(1) 年齢別構成

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
割合	12.2%	41.5%	26.8%	14.0%	5.6%

最年少者：20歳 最年長者：76歳

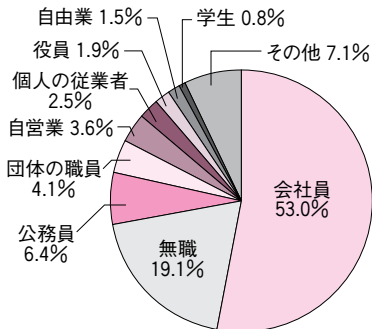
合格者の年齢階層別割合



(2) 職業別構成

職業	会社員	無職	公務員	その他
割合	53.0%	19.1%	6.4%	21.5%

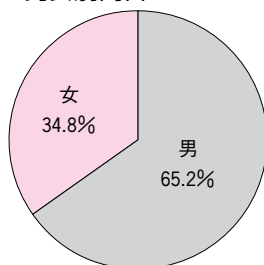
合格者の職業別割合



(3) 男女別構成

男 性	女 性
65.2%	34.8%

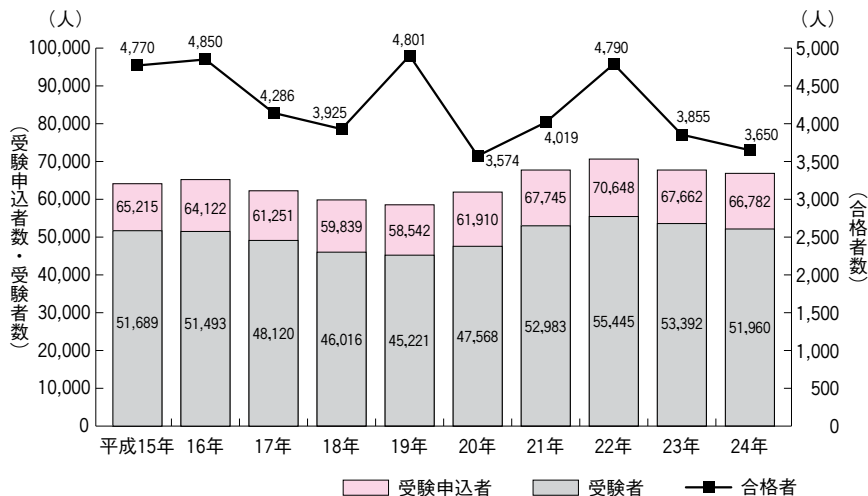
合格者の男女別割合



3 合格率の推移

	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年
申込者	64,122	65,215	61,251	59,839	58,542	61,910	67,745	70,648	67,662	66,782
受験者	51,689	51,493	48,120	46,016	45,221	47,568	52,983	55,445	53,392	51,960
受験率	80.6%	79.0%	78.6%	76.9%	77.2%	76.8%	78.2%	78.5%	78.9%	77.8%
合格者	4,770	4,850	4,286	3,925	4,801	3,574	4,019	4,790	3,855	3,650
合格率	9.2%	9.4%	8.9%	8.5%	10.6%	7.5%	7.6%	8.6%	7.2%	7.0%

受験申込者数・受験者数・合格者数の推移（過去10年）



4 試験科目・合格基準

1 試験科目・区分及び問題数

本試験の試験科目及び問題数は以下の通りです。

労働関係	択一	選択	社会保険関係	択一	選択
労働基準法	7 問	1 問	健康保険法	10問	1 問
労働安全衛生法	3 問		厚生年金保険法	10問	1 問
労働者災害補償保険法	7 問	2 問*	国民年金法	10問	1 問
雇用保険法	7 問		社会保険に関する一般常識	5 問	1 問
労働保険料徴収法	6 問				
労務管理その他の労働に関する一般常識	5 問	1 問	選択式は計 8 問出題 択一式は計70問出題		

* 平成25年度の選択式試験では「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」からの出題はありません。

2 配点

本試験の配点は以下の通りです。

① 択一式試験	各問 1 点・1 科目合計 10 点満点・合計 70 点満点
② 選択式試験	各問 1 点・1 科目 5 点満点・合計 40 点満点

3 合格基準

年度により多少異なりますが、平成24年度本試験の合格基準は以下の 2 つの条件を満たすことが要件とされました。

① 択一式試験	総得点 46 点以上かつ各科目 4 点以上
② 選択式試験	総得点 26 点以上かつ各科目 3 点以上

過去の合格基準から考えますと、**択一式では総得点 48 点以上で各科目 4 点以上**、また**選択式では総得点 30 点以上で各科目 3 点以上**得点していれば、ほぼ合格基準を満たしているといえます。また、その年の本試験の科目ごとの正答率などを勘案して基準調整を行ういわゆる救済措置が行われることがあります。毎年**必ず行われるとは限りません**。

したがって、総得点がいくら高得点であっても、択一式で各科目 4 点以上、選択式で各科目 3 点以上得点していない場合は、救済措置を考えなければ**不合格**になりますので、**不得意科目を作らず**、各科目とも 6 ～ 7 割得点できるようにすることが合格のための大事なポイントです。

なお、合格基準が発表されるようになってからの基準は、次のように推移しています。

合格基準の推移

年 度	合格基準		救 済
	択 一	選 択	
H15	・ 計44点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計28点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛、厚年 3 点可 ・ <input type="checkbox"/> 労一、社一、国年、厚年 2 点可
H16	・ 計42点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計27点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 健保、国年、厚年 3 点可 ・ <input type="checkbox"/> 健保 1 点可
H17	・ 計43点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計28点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛 2 点可
H18	・ 計41点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計22点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛、労社一は 3 点可 ・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛、労災、雇用、社一、厚年は 2 点可
H19	・ 計44点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計28点以上 ・ 各 3 点以上	救済なし
H20	・ 計48点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計25点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 健保 1 点可、国年 2 点可
H21	・ 計44点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計25点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛、労災、厚年 2 点可
H22	・ 計48点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計23点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 健保、厚年、社一 2 点可、 国年 1 点可
H23	・ 計46点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計23点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 労基・安衛、労災、社一、厚年、 国年 2 点可
H24	・ 計46点以上 ・ 各 4 点以上	・ 計26点以上 ・ 各 3 点以上	・ <input type="checkbox"/> 厚年 2 点可

入門講義

1

法律の基礎知識

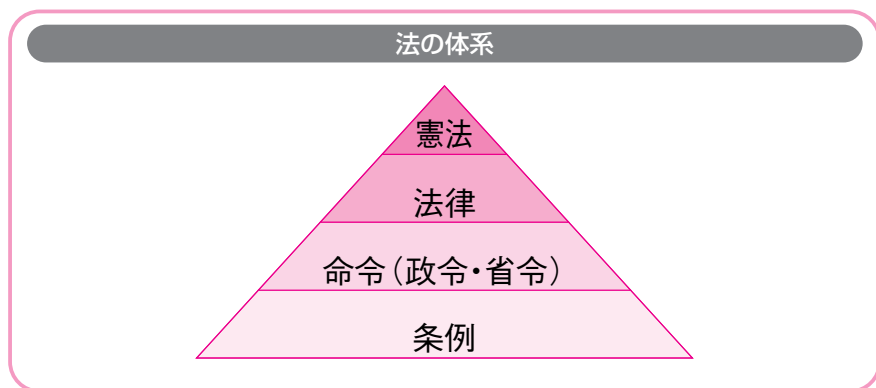
1. 法の体系
2. 法令の構造
3. 基本用語の解説

法の体系

1 法の体系

[法の体系]

法（法規又は広い意味での法律）には、慣習法などの不文法（文書になっていない法）もこれに含まれるのですが、**成文法**（文書になっている法）に限っていいますと、法は、大きく、**憲法**、**法律**、**命令**及び**条例**から構成されています。



[憲法]

「**憲法**」とは、国の統治組織や国民の基本的人権などを定める国の基本法で、我が国では「**日本国憲法**」がこれに当たります。憲法は、法体系の中では**最高法規**に位置しており、法律などのそれより下位の法は、憲法の内容に適合するものでなければなりません。

日本国憲法第98条第1項

この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

[法律]

「**法律**」とは、**衆参両議院の議決**を経て制定される法です。「国の唯一の立法機関（憲法第41条）」である国会により制定される法ですので、**憲法に次ぐ効力**を有しています。

[命令]

「**命令**」とは、国会の議決を経ずに、**行政機関**が定める法です。このうち、**内閣**が法律を施行するために定めるものを「**政令**」といい、**各大臣**が法律や政令を施行するために定めるものを「**省令**」といいます。法律の内

容との関係でいいますと、これらは、法律に規定されていない、**より詳細な内容**を規定したものということになります。例えば、健康保険法でいいますと、健康保険法（法律）に併せ、健康保険法施行令（政令）や健康保険法施行規則（省令）に細部の事項が定められており、これらが一体となって、健康保険法が施行されているわけです。

[条例]

「**条例**」とは、**地方公共団体**（都道府県や市区町村）が、その自主的な立法権に基づいて、法律の範囲内で制定する法で、その地域の中だけで適用されることになります。

2 一般法と特別法

[一般法と特別法]

その法が適用される領域が特に限定されていない法を「**一般法**」というのに対し、その法が適用される領域が限定されている法を「**特別法**」といいます。例えば、**民法**が労使間を含めた「私人間」一般の相互関係を規制している**一般法**であるとすれば、**労働基準法**などの労働法は、私人間のうちの「労使間」の相互関係を規制している**特別法**ということになります。

種 類	意 義
一般法	適用領域が限定されていない
特別法	適用領域が限定されている

[特別法の優先]

同じ事項について、一般法と特別法とで異なる規定がある場合には、**特別法の規定が優先**します。例えば、民法には、「成年に達しない子は、父母の親権に服する（第818条第1項）。親権を行う者は、子の財産を管理し、かつ、その財産に関する法律行為についてその子を代表する。ただし、その子の行為を目的とする債務を生ずべき場合には、本人の同意を得なければならない（第824条）。」と規定されていますので、民法に従えば、親は未成年者である**子の同意を得れば**、その子に代わって労働契約（労働者として働く旨の契約）を結ぶことができることになります。

しかし、労働基準法第58条第1項には「親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。」と規定してあります。この場合、**特別法である労働基準法の規定が一般法である民法の規定に優先します**ので、その結果、親は、たとえ本人の同意があったとしても、未成年者である**子に代わって労働契約を締結してはならない**ことになるわけです。

2 法令の構造

1 法令の構造

[本則と附則]

法令（法律や命令）は、大きく「**本則**」と「**附則**」から構成されています。このうち、「**本則**」とは、法令の**主体的部分**のことであり、「**附則**」とは、その法令の施行期日、その法令の施行に伴う経過措置、その法令の施行に伴って必要となる他の法令の改廃措置などを規定した、法令の**附帯的部分**のことです。

種 類	意 義
本則	法令の主体的部分
附則	法令の附帯的部分

[附則が重要な場合]

法令の学習においては、一般に「**本則**」の学習が中心となりますが、「国民年金法」や「厚生年金保険法」などの年金法においては、「**附則**」が重要な位置を占めることになります。これは、これらの年金法においては、大幅な改正が繰り返し行われ、その度に**経過措置**が設けられてきたためです。年金法の学習においては、これらの経過措置が記されている「**附則**」を把握することなしに法令を理解することはできないといえるでしょう。

2 条文の構造

[条文の項と号]

法令は、第1条、第2条…という具合に、「**条文**」から構成されています。条文は、その文章が長く、区切りをつける必要がある場合には、第1項、第2項…という具合に、「**項**」に区分します。また、条文又は項の中において多くの事項を列記する場合には、第1号、第2号…という具合に、「**号**」を用いて分類します。

[条文の項と号の例示]

条文の項と号を労働基準法第95条で例示すると次のようになります。なお、条文中の「乃至（ないし）」とは、比較的古い法令で用いられる「から…まで」という意味の用語で、「第1号乃至第4号」とは「第1号から第4号まで」ということです。

労働基準法第95条

事業の附属寄宿舎に労働者を寄宿させる使用者は、次の事項について寄宿舎規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。	第1項
一 起床、就寝、外出及び外泊に関する事項	..第1号
二 行事に関する事項	..第2号
三 食事に関する事項	..第3号
四 安全及び衛生に関する事項	..第4号
五 建設物及び設備の管理に関する事項	..第5号
② 使用者は、前項第1号乃至第4号の事項に関する規定の作成又は変更については、寄宿舎に寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。	第2項
③ 使用者は、第1項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添附しなければならない。	第3項
④ 使用者及び寄宿舎に寄宿する労働者は、寄宿舎規則を遵守しなければならない。	第4項

したがって、例えば、「起床、就寝、外出及び外泊に関する事項」は、「労働基準法第95条第1項第1号」ということになります。

3 通達と判例

[通達]

法令そのものではありませんが、法令を学習する際にその知識が必要となる事項に「**通達**」や「**判例**」があります。「**通達**」とは、各大臣、各庁・各局の長などが、その所管の諸機関や職員に伝達した事項をいい、法令の解釈、運用方針、個々の事項に関する上級官庁の見解などがその内容となっています。社会保険労務士試験においては、特に「**労働基準法**」及び「**雇用保険法**」において**通達からの出題が目立ちます**ので、法令と併せて学習しておく必要があります。

[判例]

「**判例**」とは、過去の裁判において裁判所が示した判断をいいます。社会保険労務士試験においては、「**労働基準法**」などにおいて、主として最高裁判所の判例から出題されることがあります。

3 基本用語の解説

1 「以上」と「超える（超過）」

[以上・超える]

一定の数量を基準として、その基準数量を含んでそれより多いという場合に「**以上**」を用い、その基準数量を含まずにそれより多いという場合に「**超える（超過）**」を用います。例えば、1,000円以上という場合、1,000円を含んでそれより多い金額をいいますが、1,000円を超えるという場合は、1,000円を含まずにそれより多い金額をいいます。

[過半数]

「**過半数**」は、「2分の1以上」ではなくて、「**2分の1を超える**」という意味です。これから学習する法律においては、「労働者の2分の1以上の同意を得なければならない」とか、「労働者の過半数の同意を得なければならない」といった表現が出てきますが、これらは同じことをいっているわけではありません。労働者が4人いるとすれば、前者の場合はその**2人**が同意すればよいことになりますが、後者の場合は少なくともその**3人**が同意しなければならないことになります。

2 「以下」と「未滿」

「**以下**」と「**未滿**」も、「以上」と「超える」の場合と**同様の関係**になります。一定の数量を基準として、その基準数量を含んでそれより少ないという場合に「**以下**」を用い、その基準数量を含まずにそれより少ないという場合に「**未滿**」を用います。例えば、1,000円以下という場合、1,000円を含んでそれより少ない金額をいいますが、1,000円未滿という場合は、1,000円を含まずにそれより少ない金額をいいます。

用 語	意 味
以上・以下	基準数量を含む
超える・未滿	基準数量を含まない

3 「以後（以降）」と「後」

一定の時点を経験として、その基準時点を含んでそれより後への時間的広がりを表す場合に「**以後（以降）**」を用い、その基準時点を含まずにそれより後への時間的広がりを表す場合に「**後**」を用います。例えば、4月1日以後という場合、4月1日を含んでそれより後をいいますが、4月1日後という場合は、4月1日を含まずにそれより後（＝4月2日以後）を

いいます。

4 「以前」と「前」

[以前・前]

「**以前**」と「**前**」も、「以後」と「後」の場合と**同様の関係**になります。一定の時点を経験として、その基準時点を含んでそれより前への時間的広がりを表す場合に「**以前**」を用い、その基準時点を含まずにそれより前への時間的広がりを表す場合に「**前**」を用います。例えば、4月1日以前という場合、4月1日を含んでそれより前をいいますが、4月1日前という場合は、4月1日を含まずにそれより前（＝3月31日以前）をいいます。

用 語	意 味
以後・以前	基準時点を含む
後・前	基準時点を含まない

[以内・内]

「**以内**」と「**内**」も、理論的には「以前」と「前」などの場合と**同様の関係**になります。つまり、「**以内**」が期間や空間的な広がりの終点を含むのに対し、「**内**」はそれを含みません。したがって、1月以内という場合は、1月という基準時点を含み、1月内という場合は、1月を含まずに、1月という基準時点前の一瞬間前までの時点を表すことになります。しかし、この両者は理論的には区別されるものの、**ほとんど大差がありません**。また、実際の用語上もそれほど**厳密な使い分けもされていません**ので、あまり意識する必要はないでしょう。

5 「又は」と「若しくは」

[「又は」の単独使用]

「AかBか」、あるいは「AかBかCか」というように、単純に並列された語句を**選択的に接続**する場合には、「**又は**」を用います。語句が2個のときは「又は」で接続し、語句が3個以上のときは接続部分の最後に1回だけ「又は」を用い、その他の語句は読点で接続しますので、これらは、「**A又はB**」、「**A、B又はC**」と記すことになります。

[「又は」と「若しくは」の併用]

「『A又はBというグループ』か『C』か」、あるいは「『A又はBというグループ』か『C又はDというグループ』か『E』か」というように、段階がある語句や語句群を選択的に接続する場合には、大きな接続部分の最

後に1回だけ「又は」を用い、小さい接続部分には「若しくは」を重複して用います。したがって、これらは「A若しくはB又はC」、「A若しくはB、C若しくはD又はE」と記すことになります。

〔「若しくは」の単独使用は?〕

「AかBか」という単純に並列された語句しか接続しないのに「A若しくはB」と記したらどうでしょう。なるほど意味は通じるでしょうが、法律の文章としては奇妙な文章になってしまいます。法律の文章においては、「又は」という語句が用いられていないのに、「若しくは」という語句が用いられるようなことはないのです。

用 語	用 法
又は	大きな接続（単独使用可）
若しくは	小さな接続（単独使用不可）

6 「及び」と「並びに」

〔「及び」の単独使用〕

「AとB」、あるいは「AとBとC」というように、単純に並列された語句を併合的に接続する場合には、「及び」を用います。接続の仕方は、「又は」の場合と同様ですので、これらは、「A及びB」、「A、B及びC」と記すことになります。

〔「及び」と「並びに」の併用〕

『AとBというグループ』と『C』、あるいは『AとBというグループ』と『CとDというグループ』と『E』というように、段階がある語句や語句群を併合的に接続する場合には、大きな接続部分の最後に1回だけ「並びに」を用い、小さい接続部分には「及び」を重複して用います。したがって、これらは「A及びB並びにC」、「A及びB、C及びD並びにE」と記すことになります。

用 語	用 法
及び	小さな接続（単独使用可）
並びに	大きな接続（単独使用不可）

7 「場合」と「とき」

〔場合・とき〕

「場合」と「とき」は、共に仮定的条件を表す用語であり、特にどちらかを優先的に用いなければならないというようなことはありません。ただし、大小2つの仮定的条件を重ねて示す場合には、最初の大きな条件を

「場合」で表し、次の小さな条件を「とき」で表すことになっており、「○
○の場合において、△△した(□□である)ときは」という具合に記します。

[時]

「時」は「とき」と記してもかまわないでしょうが、「とき」を「時」と記せるかどうかは問題です。「とき」が仮定的条件を表すのに用いるほか、時点又は時間（時）を示す場合にも用いるのに対し、「時」は、**時点又は時間を示す場合**にしか用いず、仮定的条件を表す場合には用いません。

8 「者」と「物」と「もの」

[者・物・もの]

「**者**」は、人を表す場合に用います。ただし、この場合の「人」は、難しくいうと「**法律上の人格を有するもの**」をいいますので、**自然人**（人間）のほか、**法人**（株式会社など）も含まれます。一方、「**物**」は、**人以外の有体物**（物体とか物質と呼ばれるもの）を表す場合に用います。これに対し、「**もの**」は、「**者**」又は「**物**」に当たらないもの（一般的には、抽象的なもの）を表す場合や、「者」や「物」や「者や物に当たらないもの」とが混在しているものを表す場合に用います。

用 語	用 法
者	人を表す
物	人以外の有体物を表す
もの	上記以外のものを表す

[注意点は？]

「**もの**」は、**あるものにさらに要件を重ねて限定**するときに、外国語の関係代名詞に相当する用語としても使用します。例えば、健康保険法第3条で用いられている「臨時に使用される者であって、次に掲げるもの」とか、「次のいずれかに該当する者として厚生労働大臣の承認を受けたもの」の「もの」がこれに該当します。これらは、説明のための「もの」ですので、「**者**」とは**記しません**。

9 「直ちに」と「遅滞なく」と「速やかに」

[「すぐに」という意味]

「直ちに」、「遅滞なく」及び「速やかに」は、いずれも時間的即時性を表す用語で、「**すぐに（時間的に遅れることなく）**」という意味です。ただし、それぞれ若干のニュアンスの差があります。

[ニュアンスの差]

3つの用語のうちで、「**直ちに**」が、最も時間的即時性が強いといわれていますが、これには**一切の遅滞が許されない**（何をおいても）というニュアンスがあります。反対に、「**遅滞なく**」が、時間的即時性が最も弱いといわれていますが、これには、**正当又は合理的な理由による遅滞は許される**（事情があれば別）というニュアンスがあります。「**速やかに**」は、時間的即時性においては前2者の中間ということになるでしょうが、前2者には、遅滞により義務違反となる（遅れると違法になる）というニュアンスがあるのに対し、この用語には、**訓示的にすぎない**（遅れても違法とまではいい切れない）というニュアンスがあります。

用 語	ニュアンスの違い
直ちに	何をおいても早くしないと怒るぞ
遅滞なく	訳ありなら勘弁するけど早くしないと怒るぞ
速やかに	早くやっておきましょうね

[学習上は?]

いろいろ説明しましたが、社会保険労務士試験の試験科目の学習に限っていいすと、以上の3者の区別は、**ほとんど意識しなくてよい**でしょう。これらの用語を多少混同して覚えているからといって、本試験で点を落とすようなことは、まず考えられません。

④「推定する」と「みなす」

[推定する・みなす]

「**推定する**」とは、そうであるかどうか不明の事柄について、法令が一応そうであろうと判断を下すことをいいます。これに対し、「**みなす**」とは、本来異なるものを、法令上一定の法律関係について同一のものとしてしまうことをいいます。

[両者の違い]

「**推定する**」が当事者間の取決めや**反証**（反対証拠を挙げて否定すること）を**許す**のに対し、「**みなす**」はそれを**許しません**。社会保険の法規においては、**船舶の沈没事故**などで行方不明（生死不明）となった場合に、死亡したものと**推定**します。一方、民法においては、**単に行方不明**（生死不明）となった場合（普通失踪）などに、**失踪宣告**をすることにより、死亡したものと**みな**します。前者の**推定**した場合は、その後本人が生きていることが立証されれば、その推定は**覆されます**。しかし、後者の**みなした**

場合は、そうはいきません。本人が生きていることが明らかとなったとしても、失踪宣告が取り消されない限り、その法律効果は**動かすことができません**。

用 語	特 徴
推定する	反証を許す
みなす	反証を許さない

Ⅲ 「その他の」と「その他」

〔A その他のB〕

「**A その他のB**」というときは、AはBの**例示的なもの**であり、BはAより意味内容の**広いもの**であることを示しています。例えば、「賃金、労働時間その他の労働条件」という場合、「賃金や労働時間」は、「労働条件」の例示であり、「労働条件」は、「賃金や労働時間」を包括する意味内容を持っています。

〔A その他B〕

「A その他B」というときは、通常、AとBが**並列関係**であることを示しています。例えば、「就業規則その他これに準ずるもの」という場合、「就業規則」と「これに準ずるもの」は、それぞれ**別のもの**であることが想定されています。

用 法	意 味
A その他のB	AはBに含まれる ($A < B$)
A その他B	AとBは別物 ($A \neq B$)

〔厚生労働省令で定めるもの〕

以上の区分けは、実際には、厳密に行われているわけではないのですが、この区分けからして、これから学習する条文によく登場するであろう「**A その他の厚生労働省令で定めるもの**」と「**A その他厚生労働省令で定めるもの**」の違いも理解されるでしょう。前者の場合、Aは厚生労働省令に定められているでしょうし、後者の場合、Aは厚生労働省令に定められていないのが通例でしょう。

Ⅳ 「許可」と「認可」

「**許可**」とは、本来であれば禁止されている行為について、これを解除して、適法にその行為を行うことができるようにする行政行為をいいます。これに対し、「**認可**」とは、特に禁止されていない行為について、その行

為を補完することにより、その法律上の効力を完成させる行政行為をいいます。

13 「意志」と「意思」

「いし」と聞いて、始めから「**意思**」と書く人は少なく、たぶん「**意志**」と書くでしょう。「意志」も「意思」も「ある物事をしようとする思いや考え」という意味では同じなのですが、前者が**一般用語**（又は哲学や心理学用語）として用いられるのに対し、後者は**法律用語**として用いられるものだからです。したがって、「『意志』も『意思』も同じようなものだが、法律の文章では『意思』を用いる」という程度の理解でも差し支えないと思いますが、「**意志**」が**日常的・一般的な意味**での思いや考えを表すのに対し、「**意思**」は、**法律的な効果**を発生させようとする思いや考え（法律行為の直接の原因となる心理作用や自分がしようとする法律行為に対する認識）を表すものです。

用 語	用 法
意志	一般的な意味での思い・考え
意思	法律的な意味での思い・考え

14 「聴く」と「聞く」

法律の場合、「きく」は、「**聴く**」と記す場合の方が多く、「**聞く**」と記すのは比較的まれです。この両者の違いは特に意識する必要はないのかもしれませんが、「聞く」は、自然に音声が入る場合に用い、「聴く」は自らきく気になって、真面目にきく場合に用いる用語です。したがって、法律に「聞く」と記してある場合、「**手続上単にきいておけばすむ**」というニュアンスが含まれているのに対し、「聴く」と記してある場合には「**真剣にきいてきちんと検討する**」というニュアンスが含まれています。したがって、「審議会の意見をきく」とか「委員の意見をきく」といった場合には、通常「聴く」を用い、「聞く」は用いません。

用 語	意 味
聞く	耳に入る
聴く	意識してきく

15 「時期」と「時季」

「**時期**」が単純に一区切りの期間を表すのに対し、「**時季**」は**季節的なもの**というニュアンスを含んだ一区切りの期間を表します。例えば、労働基

準法第39条第4項前段には、「使用者は、第3項の規定による有給休暇（年次有給休暇のことです。）を労働者の請求する**時季**に与えなければならない。」と記してあり、「時期」ではなく、「**時季**」を用いています。年次有給休暇とは、勤続年数等に応じ、通常の休日・休暇とは別に付与することが使用者に義務付けられている有給の休暇をいいますが、この条文からは、年次有給休暇は細切れに付与されるべきではなく、**バカンス**のように季節的に比較的長期に連続して付与されるのが望ましいという考えも読み取れるのです。

用語	意味
時期	単なる一定期間
時季	季節的な一定期間

16 「罰金」と「過料」

いずれも金銭罰ですが、「**罰金**」は刑法に定められた主刑の1つ（刑事罰）ですので、**刑法**（刑法総則や刑事訴訟法）の**適用**を受けることになります。これに対し、「**過料**」は、行政法上の義務違反行為に対して科せられる制裁（行政罰）ですので、刑法の適用は受けません。

17 「当分の間」

その事項が恒久的ではなく、暫定的なものであるという立法意思を示す場合に「**当分の間**、（□□の措置がとられるまで）〇〇とする。」と記します。ただし、実際のところは、「当分の間」と記されて、その後〇〇が変更されること（□□の措置がとられること）は、ほとんど見受けられませんので、無視して差し支えないのかもしれませんが。

18 「この限りでない」

「ただし…この限りでない」

前に記してある規定を打ち消し、その適用除外を定める場合に、「**この限りでない**」を用います。「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。**ただし**、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、**この限りでない**。」という具合に、ただし書の末尾として用います。

「注意点は？」

「〇〇については、この限りでない」とは、前に記してある規定は、「**〇〇については適用されない（〇〇とは関係がない）**」という消極的な意味

しか持っておらず、それ以上に何か積極的な意味を持っているものではないと理解しておくことが重要でしょう。つまり、この規定のみをもってしては「**〇〇がどうなるかはさっぱりわからないこと**」であり、余計な推論をしてはいけません。極端な話、「AはZとする。ただし、Cはこの限りでない。」と規定しておいて、別のところで「CはZとする」と規定していること（結局、Cはこの限りでなかった＝結局CもAと同じくZだったこと）もあり得るのですし、そうしても法律の条文上では一向にかまわないのです。

TAC社労士ワンバーワンシリーズ
2014年度版 ナンバーワン社労士 入門テキスト

発行日 2013年8月20日

初版発行

編著者 TAC株式会社 (社会保険労務士講座)

発行者 斎藤博明

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区三崎町3-2-18

西村ビル

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

<http://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2013

管理コード 05379P-00

〈ご注意〉

本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製(コピー)、転載、改ざん、公衆送信(ホームページなどに掲載すること(送信可能化)を含む)することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。