

07240P-00

2018
年度版

みんなが欲しかった!

はじめの**一歩**

圧倒的支持!!

売上
No.1

TAC出版の社労士本は

みんなが
欲しかった!



社労士

貫場恵子 (TAC社会保険労務士講座講師) ● 著
滝澤ななみ ● 編集協力

フル
カラー

はじめの一歩

これで
合格が見える!

ざっくりわかって学習効率
ぐ——んとアップ!

本気でやさしい入門書

イラストで
すいすい読める

スタートアップ講座つき

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はしがき

本書は、タイトルの「はじめの一步」とあるように、はじめて社会保険労務士試験の勉強に取り組もうとされる方に向けた1冊です。社会保険労務士に求められる事柄や仕事の内容、また試験制度についても詳しく触れた**手引書**となっています。

社会保険労務士という資格の性質上、試験科目の多くが**法律**です。しかし、ここで学ぶ法律は実生活にも役立つ、日常生活と関連づけて理解できるものです。社会保険労務士を目指したいけれど、勉強は難しすぎるのではないか、法律の知識がなくても試験に合格できるのだろうかと不安を持たれる必要はありません。

本書を手にとっていただき、まずは**社会保険労務士というものの概要**をつかんでいただければと思います。そして、実際に学習を始めるにあたっては、本書で社会保険労務士試験の**全体像をつかんだ後**、細かい部分の知識を身につけることで効果的な学習ができます。そのためにも、**まずは基本となる土台部分の勉強**から始めましょう。その土台に当たるのが本書です。

本書を読まれ、社会保険労務士に興味を持った、あるいは、面白そうな勉強だなと感じていただければうれしいです。合格するためには、何より**興味をもって楽しみながら**学習を続けることが大切です。

社会保険労務士を目指す皆さん、まずは「社労士はじめの一步から」スタートしていきましょう。

2017年7月

TAC社会保険労務士講座講師 貫場 恵子

CONTENTS

オリエンテーション編

社労士はじめの一步 スタートアップ講座

- 社会保険労務士になるまで(8)
- 社会保険労務士の業務を徹底解剖!! ... (10)
- 社労士試験を徹底解剖!!(22)
- 社労士学習スタートアップ!!(32)
- 法律の基礎知識(40)
- 社労士試験科目の概要(44)

入門講義編

CHAPTER 1 労働基準法／1

- Section 1 労働基準法とは? 2
- Section 2 労働契約 5
- Section 3 解雇 8
- Section 4 賃金 13
- Section 5 労働時間 19
- Section 6 休憩・休日 25
- Section 7 時間外労働・休日労働 ... 28
- Section 8 年次有給休暇 33
- Section 9 年少者 35
- Section 10 女性 37
- Section 11 就業規則 40
- 過去問チェック! 43

CHAPTER 2 労働安全衛生法／45

- Section 1 労働安全衛生法とは? 46
- Section 2 安全衛生管理体制 49

- Section 3 機械や危険物・有害物に
関する規制 54
- Section 4 健康診断・面接指導 57
- 過去問チェック! 61

CHAPTER 3 労災保険法／63

- Section 1 労災保険法とは? 64
- Section 2 業務災害と通勤災害 68
- Section 3 保険給付の種類 71
- Section 4 傷病に関する保険給付 72
- Section 5 障害が残った場合の
保険給付 76
- Section 6 死亡に関する保険給付 80
- Section 7 その他の保険給付 86
- Section 8 社会復帰促進等事業 89
- 過去問チェック! 91

CHAPTER 4 雇用保険法／93

- Section 1 雇用保険法とは? 94
- Section 2 保険給付の種類 98
- Section 3 求職者給付 99
- Section 4 就職促進給付 105
- Section 5 教育訓練給付 108
- Section 6 雇用継続給付 111
- 過去問チェック! 115

CHAPTER 5 労働保険徴収法／117

Section 1 労働保険徴収法とは？	118
Section 2 労働保険料（一般保険料）の額	120
Section 3 労働保険料（一般保険料）の納付	124
Section 4 労災保険のメリット制	131
Section 5 労働保険事務組合	132
過去問チェック！	133

CHAPTER 6 健康保険法／135

Section 1 健康保険とは？	136
Section 2 保険料・標準報酬	144
Section 3 保険給付の種類	149
Section 4 傷病に関する保険給付	151
Section 5 死亡に関する保険給付	157
Section 6 出産に関する保険給付	159
過去問チェック！	161

CHAPTER 7 国民年金法／163

Section 1 年金制度の概要	164
Section 2 国民年金とは？	167
Section 3 保険料	170
Section 4 給付の種類	174
Section 5 老齢基礎年金	175
Section 6 障害基礎年金	179

Section 7 遺族基礎年金	182
Section 8 第1号被保険者に対する独自給付	186
過去問チェック！	189

CHAPTER 8 厚生年金保険法／191

Section 1 厚生年金保険とは？	192
Section 2 保険料・標準報酬	197
Section 3 保険給付の種類	200
Section 4 本来の老齢厚生年金	202
Section 5 特別支給の老齢厚生年金	205
Section 6 障害厚生年金	210
Section 7 障害手当金	213
Section 8 遺族厚生年金	215
Section 9 脱退一時金	220
Section 10 離婚時の年金分割	222
過去問チェック！	223

CHAPTER 9 一般常識／225

Section 1 社労士試験の一般常識とは？	226
Section 2 労務管理その他の労働に関する一般常識	229
Section 3 社会保険に関する一般常識	234

索引	238
----	-----

本書の効果的な学習法

1 オリエンテーション編で試験、資格について知りましょう！



まずは**スタートアップ講座**からはじめましょう！ 社会保険労務士の仕事内容、試験の実施日程や試験問題の形式、さらに合格までにどのような勉強をしていくのが、イラストとともにわかりやすく掲載されています。

2 入門講義編で社労士試験の学習内容の概要を学びましょう！

社会保険労務士試験で学ぶ全科目の入門講義に進みます。主要なテーマで、かつ、知識理解のための土台となるものを、わかりやすくまとめています。法律の勉強がはじめての方でも無理なく読めるよう、やさしく身近な言葉を使った本文で、図解も満載。楽しく読み進めていくことができます。1 CHAPTER読み終えたら、知識確認として、過去問チェック！を解き、実際の試験問題も体感してみましょう。

●Section●はこんな話

まずは概要をイラストとともに確認してから学習スタートします！

●板書

重要ポイントが一目瞭然です！

Section 1 CHAPTER 1 労働基準法

労働基準法とは？

★Section1はこんな話★

労働基準法（以下、「労基法」といいます）ができたのは、第2次世界大戦終了後間もない昭和22年。それまでは、労働者は、低いお給料（賃金）で長時間労働を強いられるなど、とてもひどい環境で働いていました。労基法は、そのようなひどい環境の中にいる労働者を救うためにできた法律です。1日の働く時間や休憩・休日を含め、会社側はそれを必ず守らなければならないというルールにしています。

労働基準法違反は、罰金をとられたり、懲役刑になることも！
こうして労働法の効力を確実にしています。

1 労基法の目的は？

働く際の最低基準を定めた法律！

労基法の基本的な理念は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。

ここという労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

2

図1 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

1 専業主 → 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの（会社そのもの）

2 事業の経営担当者 → 代表取締役社長など

3 その事業の労働者に関する事項について、
専業主のために行為をするすべての者
→ 部長、課長等の名目で判断しない。人事・給与等の労働条件や労務管理等について実質的に権限がある者

CHAPTER1 労働基準法 過去問チェック！

図1 Section1 ①
労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。（H26-1E）

図2 Section2 ②
使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。（H25-6B）

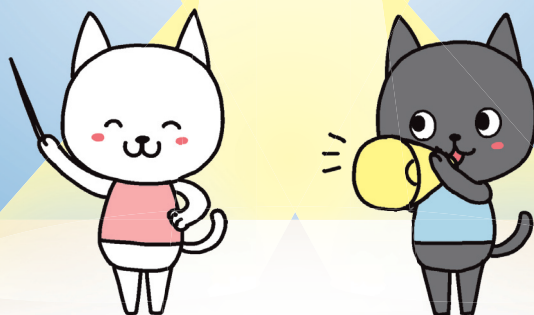
●過去問チェック！

入門講義を読んだだけですぐ解ける問題を厳選しています！

社労士はじめての一步

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パ、パ、パ、パーン

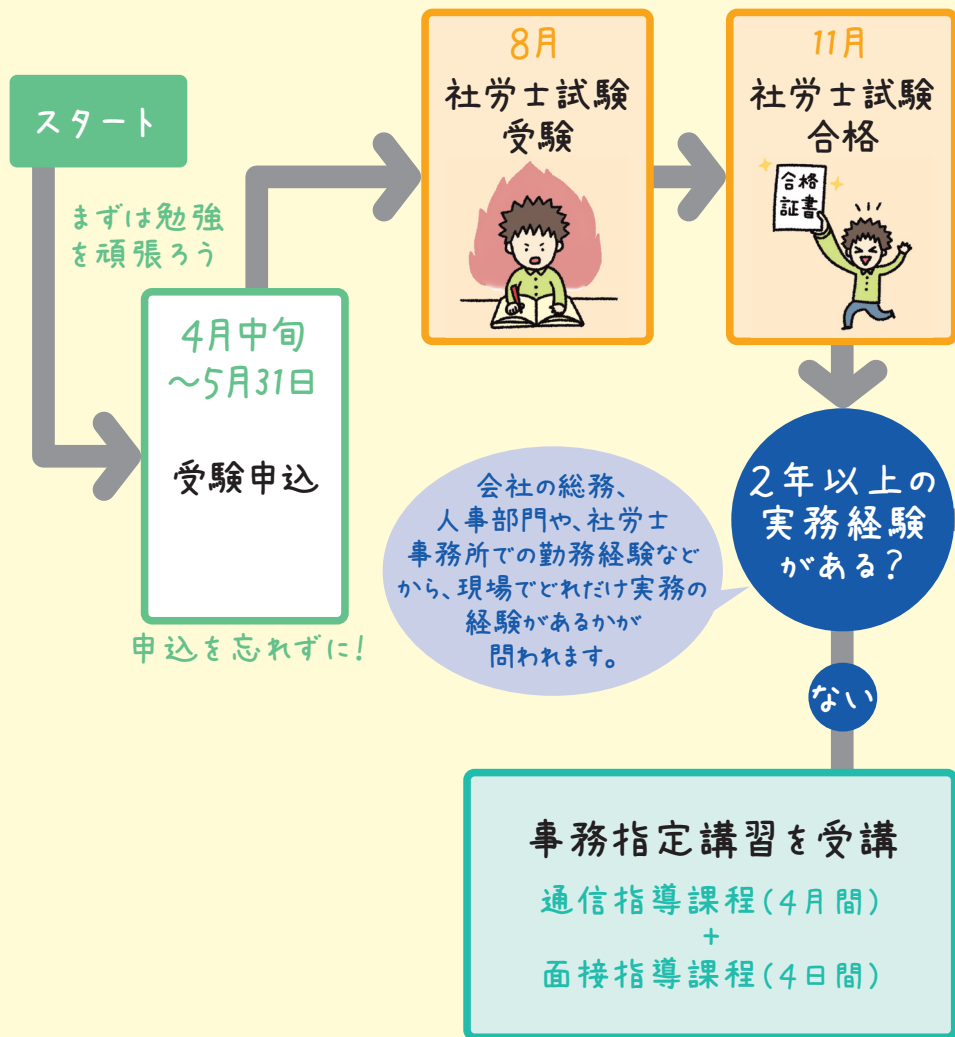


By 滝澤ななみ

社会保険労務士になるまで



社会保険労務士は、国家資格です。
まずは本試験に合格し、そのあと一定の実務経験を要件に登録を行うことで、はじめて「社会保険労務士」として仕事ができるようになります。ここではそのフローを簡単にご紹介します。



ある

全国社会保険労務士会連合会に名簿登録・
都道府県社会保険労務士会に入会

独立開業 社労士

開業登録

独立開業して自分の事務所をもつ!

××社労士
事務所



事務所のある都道府県社労士会で登録

企業内 社労士

勤務等登録

企業の人事部等で活躍!
社労士事務所勤務で経験を積む!



勤務先 α 自宅のある都道府県の社労士会で登録

【参考】社労士の登録費用

(東京都社会保険労務士会の場合。2017年7月現在)

登 録	登録免許税	30,000円(収入印紙)
	登録手数料	30,000円
社労士会 入会	開業	入会金50,000円、年会費96,000円
	勤務等	入会金30,000円、年会費42,000円

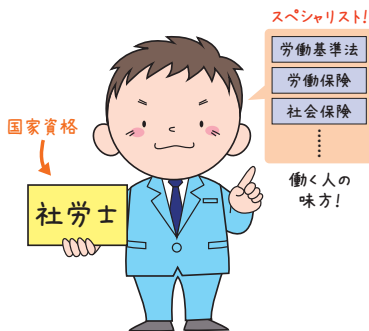
社会保険労務士資格の魅力を知りましょう！

社会保険労務士の業務を 徹底解剖!!

本格的な学習に入る前に、まず社会保険労務士（以下「社労士」といいます）の業務についてみていきましょう。



社労士＝人事・労務管理・社会保険のスペシャリスト



社労士は、昭和43年に成立した「社会保険労務士法」により誕生した「**国家資格**」です。

企業や労働者と密接な関係にある労働基準法や労働保険、社会保険などに関するスペシャリストとして活躍しています。

社労士の業務



社労士の業務の種類は大きく3種類で、「**1号業務**」「**2号業務**」「**3号業務**」があります。

1号業務と2号業務は、社労士資格を有していなければ、報酬を得て行ってはならない「**独占業務**」です。



また、社労士の新たな役割として、2015（平成27）年4月より、**補佐人業務**も加わりました。

1号業務とは？

独占業務



まずは、1号業務をみてみましょうか…。

たとえば、会社は人を雇うと、雇用保険や社会保険の手続きをしなければなりません…



小さな会社では、人が足りなかったり、知識のある人がいなかったりで、少々めんどくさいことがあります。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



労働基準法とは？

★Section1はこんな話★



労働基準法（以下、「労基法」といいます。）ができたのは、第2次世界大戦終了後間もない昭和22年。それまでは、労働者は、低いお給料（賃金）で長時間労働を強いられるなど、とてもひどい環境で働いていました。労基法は、そのようなひどい環境の中にいる労働者を救うためにできた法律です。1日の働く時間や休憩・休日を定め、会社側はそれを必ず守らなければならないというルールにしています。

労基法違反は、罰金をとられたり、懲役刑になることも！
こうして労基法の効力を確実にしています。

1 労基法の目的は？

働く際の最低基準を定めた法律！

労基法の基本的な理念は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。



ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

2 労基法が適用される事業

労基法はすべての事業に適用！

労基法は原則、すべての事業に適用されます。ただし、**同居の親族**のみを使用する事業や、**お手伝いさん**には、労基法は適用しません。



これは、親族関係にある者の間まで法律が干渉するのは不相当であること、また、お手伝いさんについては職場が一般家庭であるため、私生活に関することまで国が監督するのは適当ではないと考えているからです。

3 労基法の登場人物

労働者、使用者の2者の関係をおさえよう！

労基法は労働者と使用者との関係について規定している法律です。そのため、どのような人が労働者または使用者に当たるのかを明確にしておく必要があります。

I 労働者

次の3つの要件をすべて満たすものを労働者といいます。

板書 労働者の3つの要件

- すべて {
- 1 職業の種類を問わない
 - 2 事業または事務所に使用される者
 - 3 賃金を支払われる者

Ⅱ 使用者

次の3つのいずれかに該当するものを使用者といいます。

板書 使用者とは

使用者＝会社側の人というイメージ

- いずれか
- 1 事業主 → 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの（会社そのもの）
 - 2 事業の経営担当者 → 代表取締役社長など
 - 3 その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為をするすべての者
→ 部長、課長等の名称で判断しない。人事・給与等の労働
条件や労務管理等について実質的に権限がある者

労働契約

★Section2はこんな話★



労働契約とは、労働者が労働し、それに対して使用者が賃金を支払う契約のことです。契約内容は、契約を結ぶ者同士で自由に決めることが大前提です。しかし、一般的に労働者は使用者よりも立場が弱いので、低い労働条件を提示されても、やむを得ず、契約を結ばざるを得ないということも起きてしまうのです。

そこで、労基法では、労働者が不利にならないよう、労働契約について様々な規定を設けています。

知っ得!

労働条件の決定



労基法では、勤務時間や、残業のあるなし、賃金、休日などの労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであるとしています。

1

労基法の基本的性格 労基法の基準へと強制的に修正する仕組み!

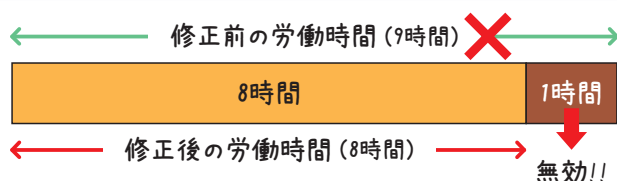
労基法は「この法律で定める**基準に達しない**労働条件を定める労働契約は、その部分については**無効**とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による」と規定しています。



労基法が、労使当事者の意思に関係なく（たとえ労使が合意しても）、その基準に達しない労働条件は無効とするという性格を有していることを宣言したものです（これを強行法規といいます）。

板書 強行法規の具体例

労基法では、1日の労働時間の上限を8時間としていますが、ある労働契約でこれよりも長い1日9時間の労働時間を定めたとします。この場合は、たとえ労使が合意したとしても、1日9時間という定めは初めからなかったものとなり、1日8時間に修正されることとなります。



2 労働契約の期間

契約期間で注意すべき点は？

労働契約には、契約期間を定めるものと定めないものがあります。

期間の定めなし	一般的には正社員といわれる人です。契約期間を定めていない人は、民法の規定による予告期間（14日）を守る限り、いつでも会社を辞めることができるため、制限は設けられていません。
期間の定めあり	一般的には契約社員やパート社員、アルバイトといわれる人です。契約期間を定めている場合、その期間、労働者は会社を辞めることができないため、長期の労働契約を結べば労働者の自由を不当に拘束することになります。そのため契約期間に上限を設けています。

I 契約期間の上限

原則、1回の契約期間の長さは**3年**が限度です。ただし、契約の更新は認められているため、結果的に同じ職場に3年以上継続して働いている労働者も少なくありません。

II 契約期間の特例

高度の専門的知識を有する労働者（博士の学位を有する者、公認会計士、

医師、弁護士、社会保険労務士など）で、**その知識が必要である業務に就く場合には**、1回の契約期間の長さの上限が**5年**に伸びます。また、**満60歳以上の労働者**との契約期間についても上限を**5年**としています。



高度の専門的知識がある者は、使用者と対等の立場で労働条件を決めることができるため、1回の契約期間が5年となっても不当な拘束につながるとは考えにくいからです。また、60歳以上の労働者については、雇用安定の観点から規定されたものです。長く働ける方が、労働者にとってもありがたいことかもしれません。

3 労働条件の明示

労働条件を示すルール！

労働者を雇う際、労働条件を明確にしておかないと、入社後、争いのもとになりかねません。そこで労基法では、労働契約を結ぶ際に、労働条件のうち、一定の事項を明示すべきことを使用者に義務付けています。

この明示事項には、必ず明示しなければならないもの（「**絶対的明示事項**」といいます。）と、定められている場合には明示しなければならないもの（「**相対的明示事項**」といいます。）があります。

→ 昇給以外の事項は書面で明示！

絶対的明示事項	
①	労働契約の期間に関する事項（ある、なし。ある場合はその期間）
②	期間の定めのある労働契約の場合には、更新する場合の基準に関する事項
③	就業の場所および従事すべき業務に関する事項
④	始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
⑤	賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切および支払の時期並びに昇給に関する事項
⑥	退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

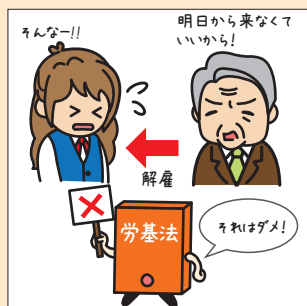
知っ得！

労働条件の明示



労働条件の明示は、労働契約を結ぶ際に明示しなければなりません。また、明示された労働条件が実際と違う場合には、**即時に労働契約を解除**することができます。

★Section3はこんな話★



解雇とは、一般に使用者から一方的に労働契約を解除することをいいます。解雇は、労働者にとって生活の糧を失う重大な問題となるため、労基法では、解雇に関するルールを設け、労働者の保護を図っています。

「明日から来なくていいです」という突然の解雇は、許しません！

1

かいこ 解雇制限

解雇は厳しく規制される！

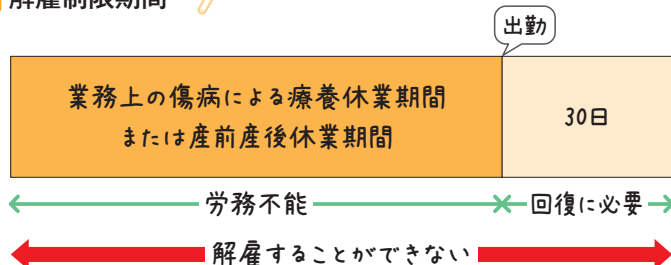
I 解雇することができない期間（解雇制限期間）

使用者は、労働者が仕事によるケガや病気で、療養のため会社を休み期間と治って出勤してから30日間、また女性が産前・産後休業をする期間とその後出勤してから30日間は、解雇してはならないとされています。これを解雇制限といいます。



このような期間中に解雇されても、次の就職先を見つけるのが難しいこと、さらに精神的なショックも大きいことから、労働者を保護し解雇することができないようにしているのです。

板書 解雇制限期間



Ⅱ 解雇制限期間中でも解雇することができる場合

Ⅰの解雇制限期間中であっても、例外的に次のような場合は、労働者を解雇することができます。

1 打ち切り補償^{うちきりほしょう}を支払う場合

仕事によるケガや病気で療養を開始してから**3年**経っても治らない場合に、日当（労基法では「**平均賃金***」といいます。）の**1,200日分**を支払う（「**打ち切り補償**」といいます。）ことによって、療養中でも解雇することができます。



この規定は、長期の療養で労働者が休職している場合、いつまでも労働契約を維持することは使用者にとって酷なため、3年を目途に解雇することができるとしたものです。

* 「平均賃金」は、直近3カ月の賃金の総額を3カ月の暦日数で割って計算します。1日当たりの生活費というイメージです。休日も生活費はかかりますので、労働日数ではなく、暦日数で割ります。ちなみに全従業員の賃金の平均額ではありません。

2 地震などの天災によって事業が継続できない場合

地震などの天災のため、経営の継続が不可能となり廃業するような場合、療養中でも、産前産後休業期間中でも、**行政官庁**（労働基準監督署長）

の認定を受ければ解雇することができます。

知っ得!

育児休業中は解雇できるの？



労基法で保護しているのは、産休中とその後30日だけです。育休中については、男女雇用機会均等法（一般常識で学習します）で保護することになります。

2

解雇する場合のルール 解雇予告か解雇予告手当の支払が必要！

I 解雇予告または解雇予告手当の支払

労働者が解雇され職を失うと、次の職場を見つけるまでには、ある程度の日数が必要です。そのため、使用者は労働者を解雇しようとする場合には、**少なくとも30日前に解雇の予告**をしなければなりません。

知っ得!

なぜ30日前なのか？



民法では、期間の定めのない労働契約は、2週間前に予告をすれば、解除することができますとされていますが、解雇は労働者の生活に大きな影響を及ぼすため、労基法ではそれより長い予告期間を設けるように規定されています。

板書 6月30日に解雇する場合



6月30日付で
解雇する

この間に再就職の準備

30日（6月1日～6月30日）

5/31
予告

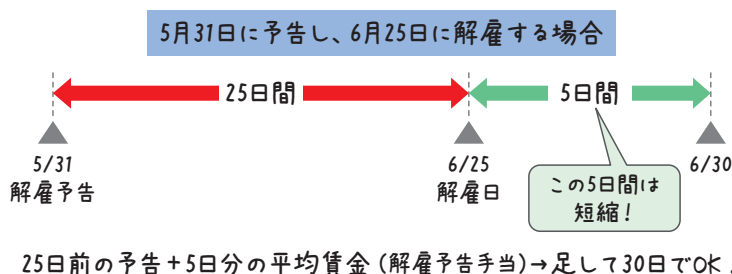
6/1

6/30
解雇

解雇予告の場合、使用者はお金を払う必要はありませんが、予告をしてからも30日間は労働者を使用することになります。そのため、お金はかかっても即日に労働者を解雇したいというケースも出てきます。このような場合には、30日分以上の平均賃金（「解雇予告手当」といいます。）を支払えば即日解雇することができます。

また、解雇予告と解雇予告手当を併用することも可能です。

板書 併用する場合



Ⅱ 解雇予告または解雇予告手当が不要な場合

次のような場合には、解雇予告をせず、または解雇予告手当を支払わなくても労働者を解雇することができます。

- ① 天災などの事由で経営の継続が不可能となり廃業するような場合
- ② 労働者の責め（たとえば社内での盗取、横領など）に基づいて解雇する場合

ただし、①②とも労働基準監督署長の認定を受ける必要があります。

板書 ②の具体例



ただし、労働者が不利にならないよう労働基準監督署長が確認

Ⅲ 解雇予告が不要な人

臨時的に短期間働く労働者については、解雇予告の規定は適用されません。ただし、形式的に短期の労働契約を繰り返すことによって解雇予告の義務を免れようとすることを防ぐため、一定の期間を超えて引き続き使用したときは解雇の予告が必要となります。具体的には次のとおりです。

原則（解雇の予告は不要）	例外（解雇の予告が必要）
日雇労働者	➡ 1 カ月を超えて引き続き使用
契約期間が2 カ月以内	➡ 契約期間を超えて引き続き使用
季節的な業務で契約期間が4 カ月以内 例 夏、海の家で働く、冬雪の除雪作業	➡ 契約期間を超えて引き続き使用
本採用決定をする前の試の使用期間	➡ 14日を超えて引き続き使用

2018年度版

みんなが欲しかった! 社労士はじめの一步

発行日 2017 年 8 月 20 日

初版発行

著 者 貫場恵子

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

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

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

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

© TAC 2017

管理コード 07240P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。