

07820P-00

2019

年度版

合格への
はじめの
一歩

みんなが
欲しかった!



社労士

合格への

買場恵子(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!



本気でやさしい入門書

イラスト満載の楽しい

学習内容がざっくりしっかりわかる

オリエンテーション

入門講義

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はしがき

本書は、タイトルの「合格へのはじめの一步」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、日常生活と関連付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も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。その土台にあたるのが本書です。

本書を読まれ、社会保険労務士に興味をもった、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「社労士合格へのはじめの一步」からスタートしていきましょう。

2018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

合格へのはじめの一歩 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 0 入門講義に入る前に

- 社労士試験で労働法や社会保険法を学習するのはなぜ? 2

CHAPTER 1 労働基準法

- Section 0 社労士試験で労働基準法を学習するのはなぜ? 6
- Section 1 労働基準法とは? 8
- Section 2 労働契約 11
- Section 3 解雇 14
- Section 4 賃金 19
- Section 5 労働時間 25
- Section 6 休憩・休日 31
- Section 7 時間外労働・休日労働 ... 34
- Section 8 年次有給休暇 39
- Section 9 年少者 41
- Section 10 女性 43
- Section 11 就業規則 46
- 過去問チェック! 49

CHAPTER 2 労働安全衛生法

- Section 1 労働安全衛生法とは? 52
- Section 2 安全衛生管理体制 55
- Section 3 機械や危険物・有害物に関する規制 60
- Section 4 健康診断・面接指導 63
- 過去問チェック! 67

CHAPTER 3 労災保険法

- Section 1 労災保険法とは? 70
- Section 2 業務災害と通勤災害 74
- Section 3 保険給付の種類 77
- Section 4 傷病に関する保険給付 78
- Section 5 障害が残った場合の保険給付 82
- Section 6 死亡に関する保険給付 86
- Section 7 その他の保険給付 92
- Section 8 社会復帰促進等事業 95
- 過去問チェック! 97

CHAPTER 4 雇用保険法

- Section 1 雇用保険法とは? 100
- Section 2 保険給付の種類 104
- Section 3 求職者給付 105
- Section 4 就職促進給付 111
- Section 5 教育訓練給付 114
- Section 6 雇用継続給付 117
- 過去問チェック! 121

CHAPTER 5 労働保険徴収法

| | |
|-----------------------|-----|
| Section 1 労働保険徴収法とは？ | 124 |
| Section 2 労働保険料 | 127 |
| Section 3 労働保険料の申告と納付 | 131 |
| Section 4 労災保険のメリット制 | 138 |
| Section 5 労働保険事務組合 | 140 |
| 過去問チェック！ | 141 |

CHAPTER 6 健康保険法

| | |
|------------------------------------|-----|
| Section 0 社労士試験で社会保険を 学習するのはなぜ？ | 144 |
| Section 1 健康保険とは？ | 146 |
| Section 2 保険料・標準報酬 | 154 |
| Section 3 保険給付の種類 | 159 |
| Section 4 傷病に関する保険給付 | 161 |
| Section 5 死亡に関する保険給付 | 167 |
| Section 6 出産に関する保険給付 | 169 |
| 過去問チェック！ | 171 |

CHAPTER 7 国民年金法

| | |
|-------------------|-----|
| Section 1 年金制度の概要 | 174 |
| Section 2 国民年金とは？ | 177 |
| Section 3 保険料 | 180 |
| Section 4 給付の種類 | 183 |
| Section 5 老齢基礎年金 | 184 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| Section 6 障害基礎年金 | 188 |
| Section 7 遺族基礎年金 | 191 |
| Section 8 第1号被保険者に対する 独自給付 | 195 |
| 過去問チェック！ | 198 |

CHAPTER 8 厚生年金保険法

| | |
|-----------------------|-----|
| Section 1 厚生年金保険とは？ | 202 |
| Section 2 保険料・標準報酬 | 207 |
| Section 3 保険給付の種類 | 210 |
| Section 4 本来の老齢厚生年金 | 212 |
| Section 5 特別支給の老齢厚生年金 | 215 |
| Section 6 障害厚生年金 | 220 |
| Section 7 障害手当金 | 223 |
| Section 8 遺族厚生年金 | 225 |
| Section 9 脱退一時金 | 230 |
| Section 10 離婚時の年金分割 | 232 |
| 過去問チェック！ | 233 |

CHAPTER 9 一般常識

| | |
|----------------------------------|-----|
| Section 1 社労士試験の一般常識 とは？ | 236 |
| Section 2 労務管理その他の労働に 関する一般常識 | 242 |
| Section 3 社会保険に関する一般常識 | 248 |
| 索引 | 252 |

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。まずは、CHAPTER 0で、労働法・社会保険法という大きな枠組みをつかみ、CHAPTER 1から順に読み進めていきましょう。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つのCHAPTERを読み終えたら、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★

労働法は、適切な労働管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労働法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることでより優秀な人材を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

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

働く際の最低基準を定めた法律！

1 労働法の目的は？

労働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、労働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指します。

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 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、
事業主のために行為するすべての者
→ 部長、課長等の名義で判断しない。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！

例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)

例2 Section2 ②

使用者は、満60歳以上の労働者と間に、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)

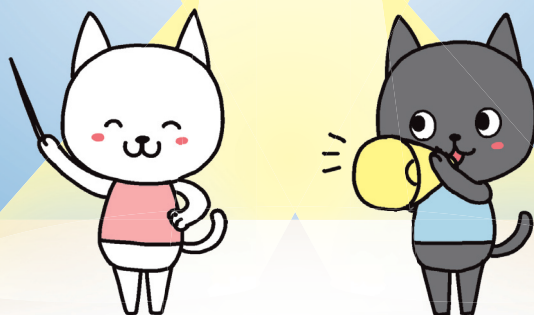
●過去問チェック！

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！

合格へのはじめの一步

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パ、パ、パ、パーン

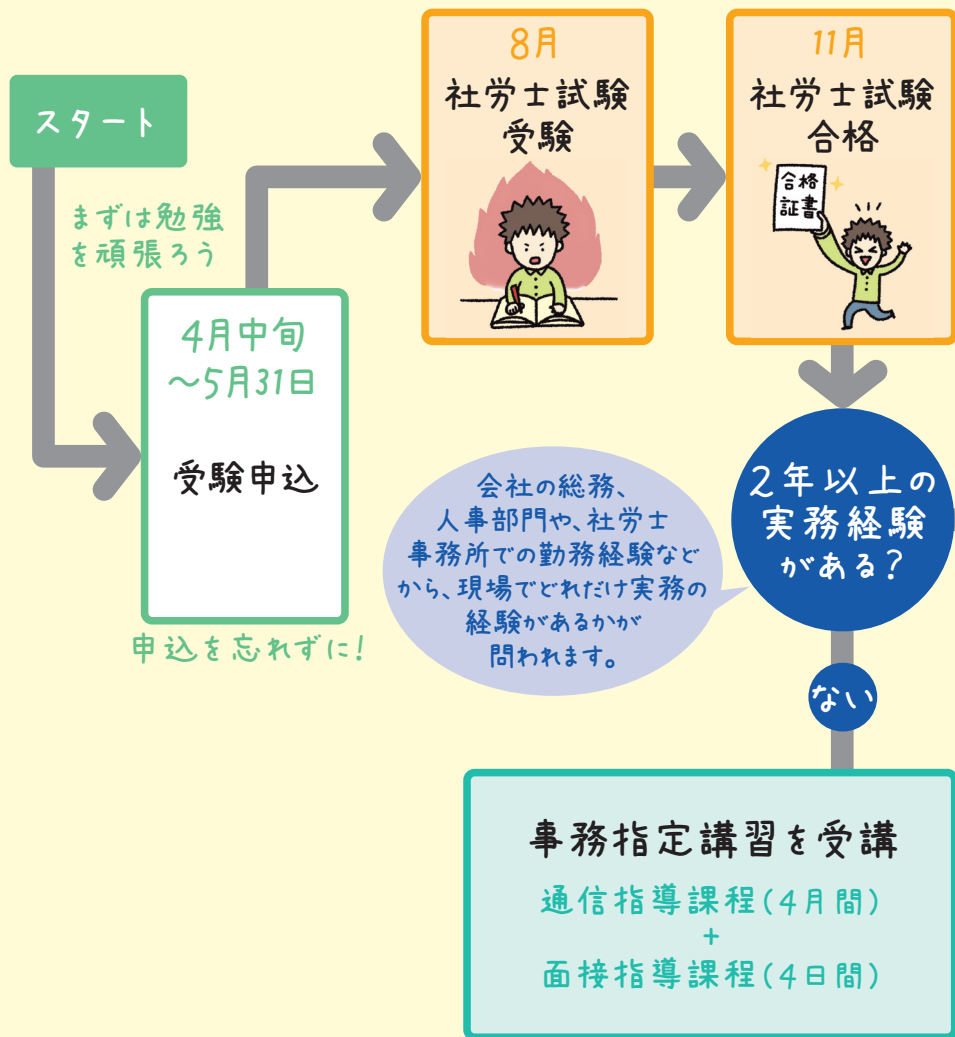


By 滝澤ななみ

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!



社労士

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。2018(平成30)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 |

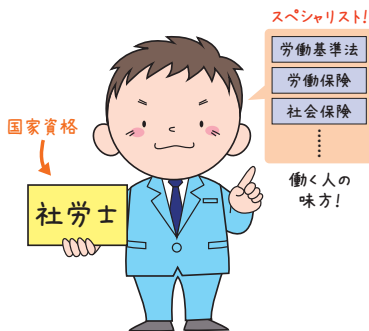
社会保険労務士資格の魅力を知りましょう！

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、1968（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。

いよいよ入門講義の
スタート!



入門講義編

CHAPTER 0

入門講義に 入る前に

社労士試験で労働法や 社会保険法を学習するのはなぜ？



社労士の試験科目は多岐にわたります。なぜ、このように試験科目が多いのでしょうか？ それは、社労士の業務を行うにあたってこれらの法律の知識が必要となってくるからです。

社労士の主な業務

労働社会保険手続き業務

必要な法律知識

労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、国民年金法、厚生年金保険法、健康保険法など

労務管理の相談指導

必要な法律知識

労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法など

年金相談

必要な法律知識

国民年金法、厚生年金保険法、確定拠出年金法など

紛争解決手続代理業務・ 補佐人の業務

必要な法律知識

労働法、社会保険法全般、社会保険労務士法など



※下線は、関連するおもな法律です。



社労士は労働保険・社会保険諸法令の専門家として企業の健全な発達と労働者さらには国民の福祉の向上に資する役割を担っているのです。

労働法とは (CHAPTER1～5、9)

「労働法」とは、どのような法律をいうのでしょうか。実は「労働法」という名称がついた法律は存在しません。労働者と使用者の関係から生じる労働問題に関するたくさんの法律をひとまとめにして「労働法」と呼んでいるのです。その中には、労働基準法をはじめ、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法、労働契約法、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働組合法などさまざまな法律があります。これらの法律を知り理解することは社労士業務にとっては必要不可欠です。

労働法を知ることは、労働者自身の権利を守ることにつながります。また、企業も法律を守ることにより労働者が心身ともに健康でモチベーションを維持しながら長く働ける環境を整えることができるのです。その結果、生産性も向上し業績もアップし、さらには企業イメージのアップや優秀な人財の確保にもつながっていくのです。

社会保険法とは (CHAPTER6～9)

みなさんは、「社会保障制度」という言葉を聞いたことがありますか？

社会保障制度は、国民が健やかで安心できる生活を保障する制度で、社会保険（医療保険、年金保険、介護保険）、公的扶助（生活保護など）、公衆衛生（感染症対策など）、社会福祉（児童福祉、母子家庭の福祉など）の大きく4つの分野に分かれます。

この中で社労士試験の中心になるのは社会保険です。

まとめて
社会保険法
と呼びます

- ・医療保険法⇒健康保険法、船員保険法、共済組合に係る共済各法、国民健康保険法、高齢者医療確保法
- ・年金保険法⇒厚生年金保険法、国民年金法
- ・介護保険法

社会保険法は、日常の生活の中で役立つ知識も多く、「知ってよかった」と実感できる法律といえるでしょう。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



社労士試験で労働基準法を 学習するのはなぜ？

CHAPTER 1から5までは、「労働法」の法律です。まずは、その中心である「労働基準法（以下「労基法」といいます。）」から学習していきましょう。

企業は、一般に「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」などの経営資源を利用しながら経営を行っています。この中で「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっては最も重要な経営資源です。「ヒト」は「人材」ではなく「人財」です。その「人財」とかかわる仕事が社労士なのです。優秀な人を確保し、育成し活用する労務管理の業務は企業にとって必要な経営課題です。そしてこれらに関連する法律の中心となるのが労基法なのです。

労基法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

労基法で規定している主な項目

- ・労働者の自由と平等を保障するための規定
- ・労働契約の締結、終了
- ・賃金
- ・労働時間、休憩、休日、年次有給休暇
- ・年少者や妊産婦を保護するための規定
- ・就業規則

使用者は労基法を守りながら、労務管理を行っていく必要があります。

労務管理の一連の流れ

採用

労基法の規定

労働条件の明示、
労働契約

労働者の人権の保護

労基法の規定

均等待遇、中間搾取の
排除、公民権の行使、
男女同一賃金

賃金

労基法の規定

賃金の支払いに関する
原則、
休業手当、出来高払
いの保障給

労働時間・休日

労基法の規定

労働時間の原則、
休憩時間の原則、
週休制の原則

時間外・休日労働

労基法の規定

非常災害等による時間
外・休日労働、36協
定による時間外・休日
労働、割増賃金

変形労働時間制

労基法の規定

1箇月単位・1年単位
の変形労働時間制、
1週間単位の非定型
的変形労働時間制、
フレックスタイム制

柔軟な労働時間制

労基法の規定

みなし労働時間制

年次有給休暇

労基法の規定

年休権の発生要件、
年休中の賃金、
不利益取扱い禁止

女性の労務管理

労基法の規定

産休、育児時間、
女性の保護規定、
生理休暇

年少者の労務管理

労基法の規定

年少者の労働時間、深夜業の禁止、
未成年者との労働契約

労働契約の終了

労基法の規定

有期労働契約の期間満了、
解雇予告、解雇制限



労働基準法はこれらすべてに係る法律なんだね。

労働基準法とは？

★Section1はこんな話★



労基法は、適切な労務管理を行うため、**労働条件**についてさまざまなルールを定めています。たとえば、**1日の働く時間**や**休憩・休日**、**賃金の支払い方**を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労基法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることにより優秀な人財を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

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、労基法は適用されません。



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適當であること、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當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あ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

2019年度版

みんなが欲しかった! 社労士合格へのはじめの一步

発行日 2018 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 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

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

© TAC 2018

管理コード 07820P-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。