

10783P-00

2024

年度版

13年連続

TAC出版の  
社労士書籍は

売上No.1

みんなが欲しかった!

# 社労士

TAC社会保険労務士講座●編著  
滝澤ななみ●編集協力

フルカラー

+

赤  
シート  
対応

## 全科目横断

## 総まとめ

ガッチリ

知識を合格へと固めるマストアイテム!

この1冊で

## 横断整理

## 総まとめ

できる!

### 1 労働基準法の基本理念等

#### 労働条件の原則

- 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とするべきものでなければならない
- 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない

※労働基準法の基準を理由に労働条件を引き下げるとは、労使の合意したものであっても違反となる  
※労働基準法の規定があることを主たる理由として労働条件を低下とは違反となるが、社会経済情勢の変動等特に決定的な理由がある場合は、上記等に抵触しない  
※罰則の適用はない

見やすいフルカラー  
とにかく記憶に残る!!

最新の

改正情報は

Web

順次

公開!

TAC出版

TAC PUBLISHING Group

# はじめに

本書は、社会保険労務士試験の合格水準に到達するために覚えておきたい重要事項を整理し、知識の定着を促すことを目的として編集したものです。

学習が進むほど科目内または科目間の類似事項により頭の中が混乱し、点数が伸び悩むといったことは多くの受験者が直面する壁の1つだと思います。また、学習範囲の中には各法律をまたがったいくつもの共通事項があり、それらを個別に覚えるには必要以上の時間を要することとなります。

このことから、社会保険労務士試験を効率的に攻略していくためには、

- ① 類似事項を整理し、頭の中の混乱を解消すること
- ② 共通事項はまとめて覚え、無駄な時間を削ること

これらが不可欠です。本書はこれらを最大限効率よく行えるように制作しました。本書を活用することにより、「重要事項の整理」「理解の促進」「効率的な学習」が可能となっていくでしょう。

2017年度版よりフルカラーのレイアウトに全面リニューアルし、おかげ様で本書は、多くの方にご利用いただくことができました。今年の改訂では、最新の法改正への対応を中心に、加筆・修正を行いました。同シリーズである「みんなが欲しかった！ 社労士の教科書」との連携も強化し、セットで活用していただくことでより学習効果が実感できるようになりました。

本書で横断的に全科目を総整理することで、学習範囲の内容がしっかりマスターできるでしょう。今の試験合格に必要な情報量をキープしつつも、使いやすいコンパクトな仕様で学習する場所を選ばないという点も本書の特長の1つです。「いつでも」「どこでも」「疑問が生じたその時に」本書を開き、横断整理をすることで、学習効果はより高いものとなるでしょう。

2023年度の社会保険労務士試験の合格率は6.4%で、厳しい試験に見えるかもしれませんが、本書のようなコンパクトな教材で、基本事項をモレなく、丁寧に確認してください。正しく知識を身につけていれば、必ず合格できる試験です。

本書を最大限に活用し、2024年度の社会保険労務士試験で合格の栄冠を勝ち取ってください。

2023年11月  
TAC社会保険労務士講座

# 本書の特長

本書は「みんなが欲しかった！」シリーズの「社労士の教科書」「社労士の問題集」をひと通り終えたあとにご活用いただくと絶大な効果を発揮する、知識総仕上げ教材です。

社労士試験で学習する膨大な量の情報を、本試験で使える知識にしっかり整理し、固めることにこだわって制作しました。

## ポイント1



### 全科目の類似事項・共通事項を 横断整理できます!!

社労士試験の学習範囲は非常に広いため、科目が異なっても共通する事項、似ているけど少しずつ異なる事項などがあり、暗記するのにとにかく苦勞するものです。

たとえば、問題を解いているときに、こんな疑問がわくことはありませんか？

この書類の届出期限は  
5日以内だっけ…  
14日以内だっけ…  
10日以内だっけ…



そこで!

### 本書は「全科目横断編」を用意!!

本試験でどんな形で出題されても的確に知識が引き出せるように、類似事項・共通事項を科目横断整理できるよう、テーマごとに図や表にまとめています。試験でよく狙われるポイントに集中して確認することができます。

## 2 適用事業等

### 1 適用事業・任意適用事業

注 規	強制適用事業	(暫定) 任意適用事業
労基法	事業（同様の職業のみの事業を除く）	—
労災法	労働者を使用する事業	事業主が <b>特別加入</b> していない 以下のいずれかの漁船による事業（船舶所有者の事業を除く）であること ① 総トン数 <b>5トン</b> 未満の漁船 ② 主として河川、湖沼又は <b>特定水面</b> で操業する漁船
雇保法	労働者が雇用される事業	使用労働者数が <b>常時5人未満</b> 特定危険有害作業を行わない 常時労働者を使用しない かつ、年間使用延べ労働者数が <b>30人未満</b>
健保法	・常時5人以上の従業員を使用する適用業種の個人事業所 ・常時1人以上の従業員を使用する屋、地方公共団体又は法人の事業所 ・船舶（専らのみ）	農林業 水産業 林業 農林水産業（漁業）を除く 使用労働者数が <b>常時5人未満</b>
厚年法	—	以下いずれかの事業所 ① <b>常時5人未満</b> の従業員を使用する事業所（通用・非適用業種を問わない） ② <b>非適用業種</b> の事業所（常時5人以上でも任意適用） ※非適用業種…農林水産、理容美容、興行、接客娯楽、宗教

ごちゃごちゃ混ざりやすいところを狙いうちしてまとめて横断整理!! フルカラーで印象づけて暗記できるように1つ1つのレイアウトにこだわっています。

10

暗記しやすさにコダワリあり!!  
長い条文も覚えやすいように区切りを効果的に入れています。

### 1 目的等

#### 労働基準法

(1) 労働条件は、労働者が**入るに値する**ものとするための必要を満たすべきものであるなければならない

(2) 労働基準法で定める労働条件の基準は**最低**のものであるが、労働者の当業者は、この**基準を理由**として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない

#### 労働安全衛生法

労働安全衛生法は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための

① **危険防止基準の確立** ② **衛生事務の明確化**

及び

③ **自主的活動の促進** の措置を講ずる等

その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより

職場における労働者の**安全と健康を確保**するとともに、**快適な労働環境の形成を促進**することを**目的**とする

#### 労働者補償保険法

労働者補償保険法は、

- 以下いずれの事由による労働者の**負傷、疾病、障害、死亡**等に対して迅速に**経済的な保護**をするため、労働者補償給付を行い
  - 業務上の事由
  - 事業主が同一人でない以上1以上の事業に使用される労働者（**複数事業労働者**）の2以上の事業の**業務を要請**とする事由
  - 通勤

十（**みなす**）

- 上記①~③により**負傷し**、又は**疾病にかかった労働者の社会復帰の促進**、当該労働者及びその**遺族の保護**、労働者の**安全及び衛生の確保**を図り

2





## ポイント2

### 重要事項の総まとめができます!!

社労士試験で学ぶ内容は、全10科目にわたり、とにかく広範囲、かつ分量が多いため、何度も繰り返し学習して、知識を定着させていかなければなりません。

みなさんも、こういった疑問や悩みを抱いたことはありませんか？

年次有給休暇の  
出勤率を出すときに  
「除く」ものって  
なんだっけ…

この条文、  
何度見ても  
覚えられない…



そこで!

### 本書は「総まとめ編」を用意!!

「社労士の教科書」などの基本書で学んだ内容で、とくに重要なところを総復習できるようにしました。重要キーワードが際立つように覚えやすく整理して編集をしているので、知識の総まとめに最適です。また、科目ごとに絶対に落としてはならない最重要事項だけがコンパクトにまとまっているので、速習が可能です。

10 年次有給休暇

CH1 Sec8

発生要件

雇入日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤

継続・分割した10労働日の年休

全労働日

●所定の休日  
●不可抗力による休業日  
●使用権限に配属する経費、管理上の障害による休業日  
●正当な競争行為により労働の提供が全くなされなかった日  
●代替休暇取得により休日出勤しなかった日 等

出勤日（出勤した労働日の数とみなす）

出勤した労働日 - 全労働日 = 年次有給休暇の取得日数

付与日数

勤続年数	0.5年	1.0年	1.5年	2.0年	2.5年	3.0年	3.5年	4.0年	4.5年以上
付与日数	30日	31日	12日	14日	16日	18日	20日	20日	20日

※年休の権利は2年を超えて発生するので、未消化日数については翌年度に繰り越すことができる

重要な公式などは、カラーを効果的に使い、覚えやすく、整理して掲載しています。パッと見て視覚的に印象づけることができるので、暗記にとても便利です。

重要キーワードは付属の赤シートでキレイに隠れますので、暗記に便利です！

1 労働基準法の基本理念等

CH1 Sec1

労働条件の原則

①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

「社労士の教科書」とのリンク  
同シリーズの「社労士の教科書」のリンクアイコンが掲載されています。分からないところや曖昧なところは、「社労士の教科書」に戻って確認できます。

ポイント  
大事なポイントがまとまっています！

労使委員会の決議の所轄労働基準監督長への届出は、企業業務型職業労働制（高度プロフェッショナル制度）の効力発生のための要件ですので、使用者が、この届出を行わなければ、企業業務型職業労働制（高度プロフェッショナル制度）の効力は発生しません。

- 労働時間6時間
- 労働時間8時間
- 45分の休憩時間

#### ワンポイントアドバイス

労働時間が8時間を超える場合、その超える時間が何時間であっても、1時間の休憩を与えていれば、法違反となりません。

ワンポイントアドバイス  
覚え方のコツ、理解のコツがわかります！

労働条件の明示

改正

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなければならない

労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてではない

改正マーク  
2024年度本試験向けの改正点です。重要ですので、必ず確認しましょう。

# 本書の効果的な活用法

本書は同シリーズである「みんなが欲しかった！」シリーズとともに活用していただくと、より効果を発揮します。教科書や問題集で基本的な知識のインプットを終えたあと、科目横断整理で知識を整理して、重要事項をガッチリ固めていきましょう。

みんなが欲しかった！  
社労士の教科書



みんなが欲しかった！  
社労士の問題集



本書

みんなが欲しかった！  
全科目横断・総まとめ



試験当日まで  
役立つ  
優れたもの!!



# CONTENTS

はじめに／(3)    本書の特長／(4)    本書の効果的な活用法／(8)

## ◆ 全科目横断編

似ているけど法律によって少しずつ違うもの、  
法律は異なっても共通するものは、ここでまとめてチェック!!

## 1 適用等



目的条文はここで絶対に暗記しましょう!  
届出なども試験に頻出です!

1	目的等	2
2	適用事業等	10
1	適用事業・任意適用事業	10
2	任意加入要件	11
3	適用除外	12
1	公務員等	12
2	船員・事業主等	13
3	高年齢労働者、短時間労働者及び派遣労働者	13
4	臨時的労働者	15
4	届出	16
1	事業所に関する届出	16
2	被保険者に関する届出	17
3	受給権者に関する届出	20
5	賃金	21
1	賃金・報酬の共通点と相違点	21
2	平均賃金・給付基礎日額・賃金日額・基本手当日額	22
3	標準報酬月額	24
6	国庫負担・補助	31
1	事務費の負担	31
2	給付費の負担	31
7	保険料	33
1	労災保険率	33
2	雇用保険率	33
3	特別加入保険料	34
4	印紙保険料	34
5	健康保険の保険料	34
6	厚生年金保険の保険料	36
7	健保法・厚年法共通	37
8	国年法	38

9	保険料の免除／39	
8	滞納処分等	43

## 2 通則事項



時効、罰則など、盲点になりがちなところも  
科目横断チェックで即攻略!!

1	受給権の保護	48
1	譲渡等の禁止／48	
2	公課の禁止／49	
2	死亡の推定	50
3	未支給の給付	51
4	スライド	53
5	年金給付の支給	55
1	支給期間／55	
2	支払期月／56	
3	受給権者の申出による支給停止／56	
6	支払の調整	57
1	内払処理／57	
2	充当処理／58	
7	併給調整	59
1	労災法／59	
2	国年法・厚年法／60	
8	給付制限等	61
1	一般の給付制限／61	
2	特殊的給付制限／63	
3	費用徴収／66	
9	不正利得の徴収	67
10	損害補償との調整	68
11	不服申立て	69
1	不服申立て（労働）／69	
2	不服申立て（社会）／71	
12	記録の保存	73
13	時効	74
1	時効の期間等／74	
2	時効の起算日／75	
14	罰則	76
1	事業主等に対する罰則／76	
2	事業主等以外に対する罰則／78	
15	国民年金基金と健康保険組合	80
16	端数処理	81

## ◆ 総まとめ編

法律ごとに、重要事項をチェックしていきます。  
社労士の教科書で学んだ内容を一気に固めていきましょう!!

### 1 労働基準法



条文を正確に理解することがこの科目の  
攻略ポイントです!

1	労働基準法の基本理念等	84
2	労働契約の締結	87
1	労働契約締結時の措置	87
2	強制貯蓄の禁止	90
3	労働契約の解除	92
4	賃金	96
1	賃金支払の5原則	96
2	保障給等	98
5	法定労働時間と適用除外	100
6	休憩と休日	104
1	休憩	104
2	休日	106
7	変形労働時間制	107
8	時間外労働・休日労働と割増賃金	111
1	臨時の必要による時間外労働・休日労働	111
2	36協定による時間外労働・休日労働	112
3	割増賃金	114
4	月60時間を超える時間外労働	115
9	みなし労働時間制	117
10	年次有給休暇	123
11	年少者	127
1	労働契約に関する規制	127
2	労働条件に関する規制	127
3	未成年者の労働契約等	129
12	妊産婦等	130
1	女性の就業に関する規制	130
2	妊産婦等に関する規制	131
13	就業規則	133



## 2 労働安全衛生法



試験頻出の安全衛生管理体制は、本書で完璧に覚えてしまいましょう！

1	全産業の安全衛生管理体制 .....	138
2	建設業等の安全衛生管理体制 .....	146
3	委員会 .....	151
4	機械等に関する規制 .....	153
1	特定機械等 / 153	
2	第42条の機械等 / 156	
3	定期自主検査 / 159	
5	危険物及び有害物に関する規制 .....	160
1	製造等禁止物質と製造許可物質 / 160	
2	表示対象物と通知対象物 / 161	
3	表示対象物及び通知対象物についての事業者の調査等 / 163	
4	新規化学物質の有害性の調査 / 165	
6	安全衛生教育 .....	167
7	健康診断等 .....	170
1	一般健康診断① / 171	
2	一般健康診断② / 173	
3	特殊健康診断 / 174	
4	その他の健康診断 / 175	
5	心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック） / 176	
6	面接指導 / 178	
7	事後措置 / 181	
8	計画の届出 .....	185

## 3 労働者災害補償保険法



保険給付を中心に、しっかり整理しましょう。

1	保険給付の種類 .....	188
2	傷病に関する保険給付 .....	189
3	障害に関する保険給付 .....	193
4	死亡に関する保険給付 .....	198
5	その他の給付 .....	202
6	特別支給金 .....	203
1	算定基礎年額及び算定基礎日額 / 203	
2	特別支給金と保険給付の額のまとめ / 204	

3	特別支給金の支給停止／206	
4	保険給付との相違点／207	
5	保険給付との共通点／207	
7	特別加入	208

## 4 雇用保険法



毎年改正も多い科目ですので、  
注意しましょう。

1	給付の体系	212
2	基本手当の受給資格	213
1	受給資格要件／213	
2	被保険者期間の計算方法／213	
3	基本手当の日額	214
1	基本手当の日額の算定／214	
2	自己の労働による収入に応じた減額／215	
4	基本手当の所定給付日数	216
5	基本手当の受給期間	217
1	所定の受給期間／217	
2	受給期間の延長／217	
3	受給期間の特例／218	
6	延長給付	219
7	基本手当以外の一般被保険者に係る求職者給付	223
1	技能習得手当及び寄宿手当／223	
2	傷病手当／224	
8	高年齢求職者給付金	225
9	特例一時金	226
10	日雇労働求職者給付金	227
1	普通給付／227	
2	特例給付／228	
11	就職促進給付	229
1	就業促進手当／229	
2	移転費／231	
3	求職活動支援費／232	
4	就職促進給付の受給手続／233	
12	教育訓練給付	233
1	教育訓練給付金／233	
2	教育訓練支援給付金／235	
13	雇用継続給付及び育児休業給付	236

1	高年齢雇用継続給付／236	
2	介護休業給付金／238	
3	育児休業給付／240	
4	雇用継続給付及び育児休業給付の受給手続／243	
14	二事業	244
15	失業等給付等の支給額一覧表	246

## 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律



手薄になりがちな科目ですので、  
ここで再確認しておきましょう。

1	保険関係の成立と消滅	252
1	保険関係の成立／252	
2	保険関係の消滅／252	
3	暫定任意適用事業の加入及び脱退についての労働者の同意等／253	
2	事業の一括	253
1	有期事業の一括の要件／253	
2	請負事業の一括の要件／254	
3	下請負事業の分離の要件／254	
4	継続事業の一括の要件／254	
5	一括のまとめ／255	
3	概算保険料	256
1	申告納付先／256	
2	申告納付期限／257	
3	延納／258	
4	増加概算保険料／259	
5	追加徴収／260	
6	認定決定／260	
4	確定保険料	261
1	申告納付期限／261	
2	認定決定／261	
3	追徴金／261	
5	口座振替による納付	262
6	メリット制	262
7	印紙保険料	263
1	納付／263	

2	認定決定／263	
3	追徴金／264	
4	雇用保険印紙の買戻し／264	
8	特例納付保険料	265
9	増加概算保険料等のまとめ	266
10	労働保険事務組合	266
1	事務委託できる事業規模／266	
2	委託できない事務／267	
3	認可基準／267	
4	届出／268	
5	報奨金／268	

## 6 労務管理その他の 労働に関する一般常識



法規の重要事項を凝縮しました。  
本書の内容は完璧にしましょう。

1	労働組合法	270
1	労働組合等／270	
2	労働協約／271	
3	不当労働行為／272	
2	労働関係調整法	274
1	争議／274	
2	労働争議の解決／275	
3	労働契約法	276
1	労働者・使用者の定義／276	
2	労働契約の原則等／277	
3	労働契約の成立及び変更／278	
4	労働契約の継続及び終了／280	
5	期間の定めのある労働契約／281	
4	個別労働関係紛争解決促進法	284
1	個別労働関係紛争解決促進法の対象となる紛争／284	
2	紛争の解決の方法／284	
5	パートタイム・有期雇用労働法	285
1	短時間・有期雇用労働者／285	
2	短時間・有期雇用労働者（すべて）に対する措置／286	
3	通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する措置／287	

4	通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者以外の「短時間・有期雇用労働者」に対する措置／288	
5	通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者以外の「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に対する措置／288	
<b>6</b>	<b>男女雇用機会均等法</b> .....	289
1	性別を理由とする差別の禁止等（直接差別の禁止）／289	
2	間接差別の禁止／290	
3	婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止／291	
4	事業主の講ずべき雇用管理上の措置／291	
<b>7</b>	<b>育児介護休業法</b> .....	294
1	育児休業／294	
2	1歳未満の子の育児休業（出生時育児休業を除く）及び同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育児プラス）／294	
3	1歳から1歳6か月に達するまでの子の育児休業／296	
4	1歳6か月から2歳に達するまでの子の育児休業／298	
5	出生時育児休業（産後パパ育児）／299	
6	育児休業の取得状況の公表／300	
7	介護休業／301	
8	子の看護休暇及び介護休暇／302	
<b>8</b>	<b>次世代育成支援対策推進法</b> .....	303
1	一般事業主行動計画／303	
<b>9</b>	<b>女性活躍推進法</b> .....	304
1	一般事業主行動計画／304	
<b>10</b>	<b>最低賃金法</b> .....	304
1	最低賃金の効力等／304	
2	最低賃金の種類／305	
<b>11</b>	<b>労働施策総合推進法</b> .....	306
1	募集・採用における年齢制限の禁止／306	
2	再就職援助計画・大量離職届／308	
3	外国人雇用／308	
4	事業主の講ずべき雇用管理上の措置／309	
<b>12</b>	<b>職業安定法</b> .....	310
1	求人・求職の申込み／310	
2	職業紹介事業／311	
3	労働者の募集（委託募集）／312	
4	労働者供給事業／312	
<b>13</b>	<b>労働者派遣法</b> .....	313

1	労働者派遣等の定義／313	
2	労働者派遣事業の許可／314	
3	派遣禁止業務／314	
4	労働者派遣契約／315	
5	派遣労働者の待遇に関する取扱い／315	
6	労働者派遣の制限等／317	
7	派遣期間の制限／318	
8	労働契約申込みみなし制度／320	
9	派遣元・派遣先責任者及び派遣元・派遣先管理台帳／321	
10	派遣労働者に係る労働基準法の適用区分（派遣元・派遣先の責任分担）／322	
11	派遣労働者に係る労働安全衛生法の適用区分（派遣元・派遣先の責任分担）／323	
14	高年齢者雇用安定法	324
1	高年齢者の安定した雇用の確保の促進等／324	
2	高年齢者等の再就職の援助等／325	
15	障害者雇用促進法	326
1	障害者に対する差別の禁止等／326	
2	対象障害者の雇用義務／327	
3	障害者雇用調整金・障害者雇用納付金／331	

## 7 健康保険法



保険給付を中心に重要事項を  
一気に確認しましょう。

1	保険者	334
2	保険給付の種類	336
3	疾病又は負傷に関する保険給付	337
1	療養の給付／337	
2	入院時食事療養費／338	
3	入院時生活療養費／338	
4	保険外併用療養費／340	
5	療養費／341	
6	家族療養費／341	
7	訪問看護療養費及び家族訪問看護療養費／342	
8	高額療養費／343	
9	高額介護合算療養費／347	
10	移送費／348	
11	傷病手当金／348	



<b>4</b>	<b>死亡及び出産に関する保険給付</b> .....	351
1	埋葬料等/351	
2	出産育児一時金及び家族出産育児一時金/351	
3	出産手当金/351	
<b>5</b>	<b>資格喪失後の給付</b> .....	352
1	資格喪失後の手当金の継続給付/352	
2	資格喪失後の埋葬料（埋葬費）の支給/352	
3	資格喪失後の出産育児一時金/352	
<b>6</b>	<b>日雇特例被保険者の保険給付</b> .....	353
1	療養の給付/353	
2	傷病手当金/353	
3	傷病に関するその他の給付/354	
4	死亡に関する給付/354	
5	出産育児一時金及び家族出産育児一時金/355	
6	出産手当金/355	
7	特別療養費/356	

## 8 国民年金法及び 厚生年金保険法



国年、厚年でまとめて整理！  
年金の重要事項を一気に  
確認しましょう。

<b>1</b>	<b>老齢給付Ⅰ 一受給資格要件①一</b> .....	358
<b>2</b>	<b>老齢給付Ⅱ 一受給資格要件②一</b> .....	359
1	保険料納付済期間/359	
2	保険料免除期間/359	
3	合算対象期間/360	
<b>3</b>	<b>老齢給付Ⅲ 一支給開始年齢一</b> .....	363
1	本来の支給開始年齢/363	
2	特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢①（一般男子・一般女子）/363	
3	特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢②（障害者の特例）/365	
4	特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢③（長期加入者、坑内員・船員の特例）/367	
<b>4</b>	<b>老齢給付Ⅳ 一支給の繰上げ一</b> .....	369
<b>5</b>	<b>老齢給付Ⅴ 一支給の繰下げ・失権一</b> .....	372
<b>6</b>	<b>老齢給付Ⅵ 一基本年金額一</b> .....	376

7	老齢給付Ⅶ 一 加算・加給一	378
8	老齢給付Ⅷ 一 在職老齢年金一	381
9	障害給付Ⅰ 一 支給要件一	382
1	一般的な障害基礎年金・障害厚生年金／382	
2	事後重症による障害基礎年金・障害厚生年金／383	
3	基準障害による障害基礎年金・障害厚生年金／383	
10	障害給付Ⅱ 一 年金額一	384
1	基本年金額／384	
2	加算額・加給年金額／385	
3	基本年金額の改定／385	
4	加算額・加給年金額の改定・支給停止／386	
11	障害給付Ⅲ 一 支給停止・失権一	388
1	支給停止／388	
2	失権／388	
12	障害給付Ⅳ 一 その他の給付一	389
13	遺族給付Ⅰ 一 支給要件一	391
1	死亡者の要件／391	
2	遺族の範囲及び順位／392	
14	遺族給付Ⅱ 一 年金額一	393
15	遺族給付Ⅲ 一 年金額の改定及び寡婦加算一	395
1	年金額の改定／395	
2	遺族厚生年金の寡婦加算／396	
16	遺族給付Ⅳ 一 支給停止一	398
17	遺族給付Ⅴ 一 失権一	401
18	その他の給付Ⅰ 一 脱退一時金・付加年金一	403
19	その他の給付Ⅱ 一 寡婦年金・死亡一時金一	405
20	合意分割と3号分割	408

## 9 社会保険に関する 一般常識



どれも重要な法律ばかりです。  
最後までキッチリ確認しましょう！

1	国民健康保険法	412
1	健康保険法との差異／412	
2	船員保険法	413
1	職務外の傷病等／413	
2	職務上の事由又は通勤による傷病等／413	
3	付加給付／413	

<b>3</b>	<b>高齢者の医療の確保に関する法律</b> .....	414
1	被保険者、後期高齢者医療給付の種類等／	414
<b>4</b>	<b>介護保険法</b> .....	415
1	介護給付の種類／	415
2	支給額／	416
3	事業者等の指定等／	416
<b>5</b>	<b>確定拠出年金法・確定給付企業年金法</b> .....	417
<b>6</b>	<b>社会保険労務士法</b> .....	420
1	業務／	420
2	資格等／	420
3	登録／	421
4	社会保険労務士の義務等／	422
5	業務を行い得ない事件等／	424
6	懲戒／	425
7	社会保険労務士法人／	426

本書は、2023年10月31日現在において、公布され、かつ、2024年本試験実施要綱が発表されるまでに施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、2023年11月1日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが、施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、2024年2月上旬より、下記ホームページの「法改正情報」コーナーにて改正情報を順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」

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

全科目横断編

# 1 | 適用等





## 労働基準法

- (1) 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
- (2) 労働基準法で定める労働条件の基準は**最低**のものであるから、労働関係の当事者は、この**基準を理由**として**労働条件を低下**させてはならないことはもとより、その**向上**を図るように努めなければならない

## 労働安全衛生法

労働安全衛生法は、**労働基準法**と相まって、労働災害の防止のための

- ① **危害防止基準**の確立、② **責任体制**の明確化

及び

- ③ **自主的活動**の促進 の措置を講ずる等

その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより



職場における労働者の**安全と健康**を確保するとともに、**快適な職場環境**の形成を促進することを**目的**とする

## 労働者災害補償保険法

労働者災害補償保険は、

- ① 以下の①～③による労働者の**負傷、疾病、障害、死亡等**に対して**迅速かつ公正な保護**をするため、必要な**保険給付**を行い
  - ① **業務上**の事由
  - ② **事業主が同一人でない2以上**の事業に使用される労働者（**複数事業労働者**）の**2以上の事業の業務**を要因とする事由
  - ③ **通勤**

+ あわせて

- ② 上記①①～③により**負傷**し、又は**疾病**にかかった労働者の**社会復帰の促進**、当該労働者及びその**遺族の援護**、労働者の**安全及び衛生の確保等**を図り

↓ もって

労働者の福祉の増進に寄与することを**目的**とする

## 雇用保険法

雇用保険は、

- ① 労働者が**失業**した場合及び労働者について**雇用の継続が困難**となる事由が生じた場合に必要の給付を行う

ほか

- ② 労働者が自ら職業に関する**教育訓練**を受けた場合及び労働者が**子を養育**するための**休業**をした場合に必要の給付を行う

ことにより

労働者の**生活及び雇用**の安定を図るとともに、  
求職活動を容易にする等その**就職を促進**する

+ あわせて

- ③ 労働者の**職業の安定**に資するため、**失業の予防**、**雇用状態の是正**及び**雇用機会の増大**、労働者の**能力の開発及び向上**その他労働者の福祉の増進を図る

ことを**目的**とする

## 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

労働保険の保険料の徴収等に関する法律は、労働保険の事業の効率的な運営を図るため、以下のことに關し必要な事項を定めるものとする

- ① 労働保険の**保険関係の成立及び消滅**
- ② **労働保険料の納付**の**手続**
- ③ **労働保険事務組合等**

## 健康保険法

健康保険法は、

労働者又はその**被扶養者**の**業務災害**以外の**疾病**、**負傷**若しくは**死亡**又は**出産**に關して**保険給付**を行い、

↓ もって

国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを**目的**とする



## 国民年金法

(1) 国民年金制度は、

日本国憲法第25条第2項<sup>(注)</sup>に規定する理念に基づき、**老齢、障害**又は**死亡**によって国民生活の安定がそこなわれることを**国民の共同連帯**によって防止し、



健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを**目的**とする

(注) 日本国憲法第25条第2項

国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない

(2) 国民年金は、(1)の目的を達成するため、国民の老齢、障害又は死亡に関して必要な給付を行うものとする

## 厚生年金保険法

厚生年金保険法は、

労働者の**老齢、障害**又は**死亡**について保険給付を行い、

労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを**目的**とする

## 労働組合法

労働組合法は、以下のことを**目的**とする

- ① 労働者が使用者との**交渉**において**対等の立場**に立つことを促進することにより労働者の**地位**を**向上**させること
- ② 労働者がその**労働条件**について**交渉**するために自ら**代表者**を**選出**することその他の**団体行動**を行うために**自主的に労働組合**を組織し、**団結**することを擁護すること
- ③ 使用者と労働者との関係を**規制**する**労働協約**を締結するための**団体交渉**をすること及びその**手続**を**助成**すること

## 労働契約法

労働契約法は、

労働者及び使用者の**自主的な交渉**の下で、労働契約が**合意**により成立し、又は**変更**されるという**合意の原則**その他**労働契約**に関する基本的事項を定めることにより、**合理的な労働条件の決定又は変更**が円滑に行われるようにすることを通じて、

労働者の**保護**を図りつつ、**個別の労働関係の安定**に資することを**目的**とする

## 個別労働関係紛争解決促進法

個別労働関係紛争解決促進法は、

**個別労働関係紛争**<sup>(注)</sup>について、**あっせん**の制度を設けること等により

その実情に即した**迅速かつ適正な紛争の解決**を図ることを**目的**とする

(注) 個別労働関係紛争

労働条件その他**労働関係**に関する事項についての**個々の労働者と事業主との間の紛争**（労働者の**募集及び採用**に関する事項についての**個々の求職者**と事業主との間の紛争を含む）

## パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法は、

我が国における**少子高齢化の進展**、**就業構造の変化**等の**社会経済情勢の変化**に伴い、**短時間・有期雇用労働者**の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、

**短時間・有期雇用労働者**について、その**適正な労働条件の確保**、**雇用管理の改善**、**通常の労働者**への**転換の推進**、**職業能力の開発及び向上**等に関する措置等を講ずることにより

**通常の労働者**との**均衡のとれた待遇**の確保等を図ることを通じて**短時間・有期雇用労働者**がその有する**能力を有効に発揮**することができるようにし、

その**福祉の増進**を図り、あわせて**経済及び社会の発展**に寄与することを**目的**とする

## 最低賃金法

最低賃金法は、

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより労働条件の改善を図り

↓ もって

- ① 労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資する
- ② 国民経済の健全な発展に寄与する

ことを目的とする

## 労働施策総合推進法

労働施策総合推進法は、

国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより

↓

労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して

↓

労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにする

↓ これを通じて

労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする

2024年度版

みんなが欲しかった！ 社労士全科目横断総まとめ

発行日 2023 年 12 月 5 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 多田敏男

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 2023

管理コード 10783P-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。