

09870P-00

2022
年度版

合格への
はじめの一步

5年連続

売上
No.1

入門書

みんなが欲しかった!!

社労士

合格への

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

はじめの一步

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



はじめに

自分を変える“**一歩**”を踏み出しましょう！

はじめまして。この本を執筆している貫場恵子と申します。

この度は、数ある書籍の中から、この「**合格へのはじめの一歩**」を手にとっていただき、ありがとうございます。

本書は、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ている方に向けた入門書です。

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。法律と聞いて、ちょっと抵抗を感じる方もいらっしゃるかもしれませんね。

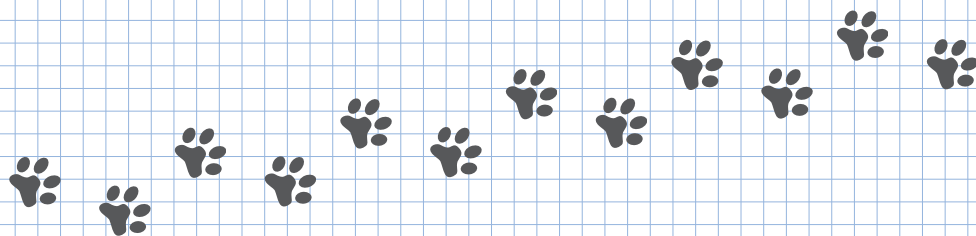
しかし、社会保険労務士試験で学ぶ法律は、実生活にも役立つ、日常生活と関連付けて理解できるものばかりです。

法律の勉強は難しすぎるのではないかな…

法律の知識がなくても試験に合格できるのだろうか…

と不安に思われる必要はありません。

本書でまずは「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、全体像をつかんでいただいた後、細かい部分の知識を身につけていくことで、とても効果的な学習ができます。まずは本書で、基本となる土台の部分の勉強からはじめていきましょう。



さて、みなさんが社会保険労務士（社労士）を志すきっかけはどんなものでしたか？

私は現在、**資格の学校TAC**で講師をしながら、開業社労士として、企業の労務管理の相談などの社労士業務も行っています。

社労士として実務に携わるようになってからもうずいぶん経ちますが、社労士になる前は、実は公務員として働いていて、公立学校の予算作成や教職員の労務管理・福利厚生事務を担当していました。

結婚し、妊娠してからも公務員の仕事を頑張って続けていましたが、つわりがひどく、切迫流産で入院を余儀なくされ、仕事を継続することが難しくなっていました、退職することになりました。

2人の子どもを出産し、しばらくは専業主婦として、家事・育児で毎日忙しく、仕事から離れた生活をしていました。

少しずつ自分の時間がもてるようになってきたのは、長女が小学生になり、長男も幼稚園に入園したころでした。それから、何か勉強をしようと思うようになりました。

本屋さんで資格の本を手に取り、リサーチしていたところ、社会保険労務士という資格が目に残りました。

「**1年で合格可能**」

「**開業でも勤務でも活かせる**」

というキャッチに惹かれ、これだと直感しました。

しかも、学生時代に法律の勉強していたこともあり、試験科目も自分に興味があるものが多かったのです。



国家資格ですし、当時は今のように市販書籍も充実していなかったので、独学では難しそうだと思い、**1年**で合格するためには、学校に通うのが得策だと考えました。

いろいろな資格試験対策学校からパンフレットを取り寄せ、無料セミナーに参加しながら情報収集をし、TACに通うことを決めました。そこから毎週土曜日、TAC梅田校に通い、試験合格に向けて勉強していました。

講義は楽しかったのですが、毎日の復習がしんどく、途中何度諦めようと思ったことが…。しかしそんなときは、夫や子どもたちが家事を手伝ってくれ、励ましてくれ、なんとか頑張り続けることができました。

ここで受験を諦めたらTACの授業料も無駄になるし資格も取れない…と自分を必死に奮い立たせ、最後まで勉強を続けました。

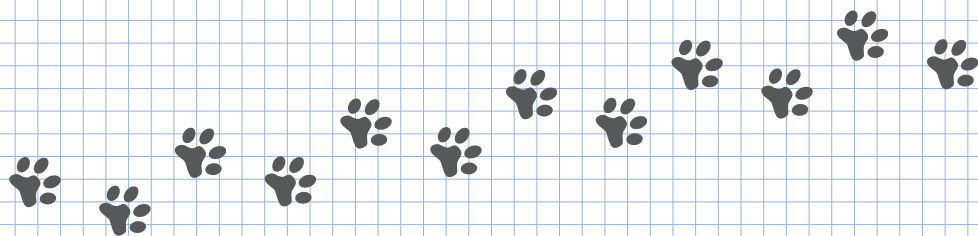
そして結果は、**一発合格**。合格発表で受験番号を見つけたときは、涙があふれました。

そして、TACの担任の講師にすぐに「**合格**」の報告に行きました。

その時、「TACで講師をやらないか？」と声を掛けていただきました。不安もありましたが、このチャンスを大事にしようと思い、すぐにOKの返事をしました。講義が週1回でよいというもの、主婦にとってありがたかったです。

TACで講師をする前に、まず社労士会に入会しようと思い、地元の社労士会にも出向きました。社労士会では今後の活動について丁寧に教えていただきました。そこで、思い切って「**開業登録**」しようと決断しました。

専業主婦だった私にできるのだろうか…という不安よりも、社労士としての一歩を踏み出せたことが嬉しかったのをよく覚えています。



その後は、TACで講師をしながら開業社労士の仕事も徐々に始めていきました。最初は社労士会から依頼を受けた行政協力の仕事から始めていきました。徐々にセミナーの依頼や労働相談の仕事が増え、大学で労働法の講義を担当するようにもなりました。

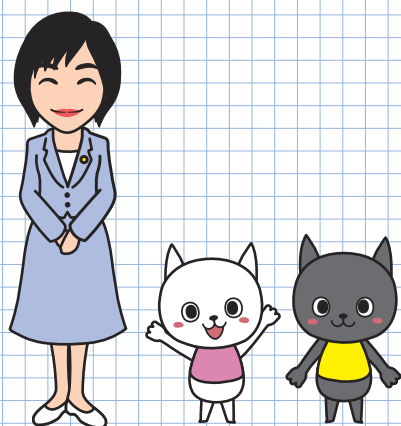
こうして、社労士試験に合格してから、私の人生はガラリと変わりました。資格があることで、さまざまな**チャンス**が巡ってくるんだと思っています。そして今は社労士の仕事にやりがいや楽しさを感じています。もちろん、大変なことも多く、勉強の毎日です。でもそれが次のステップに繋がっています。ですから、みなさんも社労士受験をきっかけに、これからのライフワークを見つけてみませんか。

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嬉しいです。合格するためには、何よりも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。

みなさんも、この「**合格へのはじめの一步**」で、自分を変える「**一步**」を踏み出しましょう。

2021年7月吉日

貴場 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 2
- 社会保険労務士の業務を徹底解剖!! 4
- 社労士試験を徹底解剖!! 16
- 社労士学習スタートアップ!! 26
- 法律の基礎知識 34
- 社労士試験科目の概要 38

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? 42

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? .. 46
- Section 1 労働基準法とは? 48
- Section 2 労働契約 51
- Section 3 解雇 54
- Section 4 賃金 59
- Section 5 労働時間 65
- Section 6 休憩・休日 73
- Section 7 時間外労働・休日労働 76
- Section 8 年次有給休暇 81
- Section 9 年少者 84
- Section 10 女性 86
- Section 11 就業規則 89
- 過去問チェック! 92
- 知ってよかった! 労働基準法 95

CHAPTER 2 労働安全衛生法

- Section 1 労働安全衛生法とは? 98

- Section 2 安全衛生管理体制 101
- Section 3 機械や危険物・有害物に関する規制 107
- Section 4 健康診断・面接指導 110
- 過去問チェック! 115
- 知ってよかった! 労働安全衛生法 116

CHAPTER 3 労災保険法

- Section 1 労災保険法とは? 118
- Section 2 業務災害・通勤災害・複数業務要因災害 122
- Section 3 保険給付の種類 126
- Section 4 傷病に関する保険給付 127
- Section 5 障害が残った場合の保険給付 131
- Section 6 死亡に関する保険給付 135
- Section 7 その他の保険給付 141
- Section 8 社会復帰促進等事業 144
- 過去問チェック! 146
- 知ってよかった! 労災保険法 148

CHAPTER 4 雇用保険法

- Section 1 雇用保険法とは? 150
- Section 2 保険給付の種類 154
- Section 3 求職者給付 155
- Section 4 就職促進給付 161
- Section 5 教育訓練給付 165
- Section 6 雇用継続給付 168
- Section 7 育児休業給付 172
- 過去問チェック! 174
- 知ってよかった! 雇用保険法 176

CHAPTER 5 労働保険徴収法

Section 1 労働保険徴収法とは？	178
Section 2 労働保険料	181
Section 3 労働保険料の申告と納付	185
Section 4 労災保険のメリット制	192
Section 5 労働保険事務組合	194
過去問チェック！	195
知ってよかった！ 労働保険徴収法	197

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？	200
Section 1 健康保険とは？	202
Section 2 保険料・標準報酬	210
Section 3 保険給付の種類	215
Section 4 傷病に関する保険給付	216
Section 5 死亡に関する保険給付	223
Section 6 出産に関する保険給付	225
過去問チェック！	227
知ってよかった！ 健康保険法	229

CHAPTER 7 国民年金法

Section 1 年金制度の概要	232
Section 2 国民年金とは？	235
Section 3 保険料	238
Section 4 給付の種類	241
Section 5 老齢基礎年金	242
Section 6 障害基礎年金	246
Section 7 遺族基礎年金	249

Section 8 第1号被保険者に対する独自給付	253
過去問チェック！	256
知ってよかった！ 国民年金法	258

CHAPTER 8 厚生年金保険法

Section 1 厚生年金保険とは？	262
Section 2 保険料・標準報酬	267
Section 3 保険給付の種類	270
Section 4 本来の老齢厚生年金	272
Section 5 特別支給の老齢厚生年金	276
Section 6 障害厚生年金	281
Section 7 障害手当金	284
Section 8 遺族厚生年金	286
Section 9 脱退一時金	291
Section 10 離婚時の年金分割	293
過去問チェック！	295
知ってよかった！ 厚生年金保険法	297

CHAPTER 9 一般常識

Section 1 社労士試験の一般常識とは？	300
Section 2 労務管理その他の労働に関する一般常識	305
Section 3 社会保険に関する一般常識	313
過去問チェック！	317
知ってよかった！ 一般常識	319
最後に	321
索引	322

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をみていきます。そして、合格まで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。

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。

1号と2号は社労士の独占業務!

1号と2号は社労士の独占業務!

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、報酬を得て行うことはならない「**独占業務**」です。

1号業務とは?

社労士の業務の幅が広がりました!

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。

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して、大変なことになることがあります。

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。入門講義では、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文章で、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、知識の確認として、**過去問チェック!**を解き、実際の試験問題を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！

Section 1

CHAPTER 1 労働基準法

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、賃金の支払い方法を定め、会社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保しています。

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努めなければなりません。



ここって！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。

48

CHAPTER 1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section 1

「事業主」とは、その事業の経営の经营主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。(R2-1A)

問2 Section 2

労働契約の期間に関する事項は、書面等により明示しなければならないが、期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、この場合においては何ら明示しなくてもよい。(R2-4A)

●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！

●板書

重要ポイントが一目瞭然です！

活用 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

- 1 事業主 → 個人企業の場合はその企業主本人
法人の場合は法人のものの(会社主のもの)
- 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

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。

●知っ得！

知っておくと得する情報をまとめています。試験や日々の生活でも役に立つ情報が満載です。



知ってよかった！

労働基準法



知ってよかった！
科目の最後に、知識の総復習として、まとめ
コラムをつけました。日常生活において、ま
さに「知ってよかった！」となるポイント
をまとめています。

ある中小企業の社長さんから相談があった事例です。この会社は4
週休2日の休日制を導入していましたが、これは完全週休2日制では
なく、週休2日の週は週休1日という休日制です。そのため、週休1日の週は1週間の労働時間が40時間を超えてしまい、時
間外労働が発生してしまいます。社長さんは、どうにかして時間外労働を削減したいと悩んでいらしたのです。そこで、提案したのは
が1年単位の定形労働時間制でした。1年単位の定形労働時間制は1
年の総時間が2,080時間を超えなければ、1週間の労働時間が法定労働
時間を超えても時間外労働にならない、割増賃金を支払う必要もありません。●●が問題。

方法は、1年間の勤務カレンダーを作成します。まず、国民の祝日
や会社の休日など休日をまとめていきます。残りの日が出勤日になります。その結果、出勤日数が260日となり、1日の時間労働時間でも
時間×260日=2,080時間となり、総時を超えませんでした。
このように時間外労働の発生を抑えるために1年単位の定形労働時間
制を採用する企業もあるのです。

4週間で48日の休日+国民の祝日もあわせて年間104日の
休日に達しました。残りの260日が出勤日数です。



95

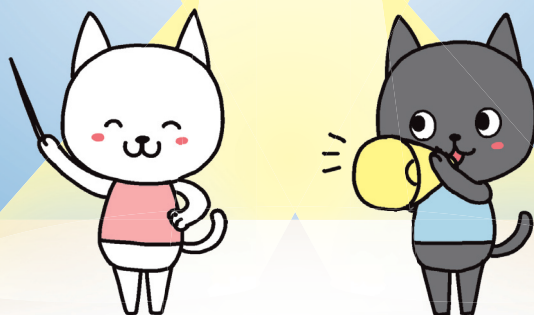
●知ってよかった！ ●●法

科目の最後に、知識の総復習として、まとめ
コラムをつけました。日常生活において、ま
さに「知ってよかった！」となるポイント
をまとめています。

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

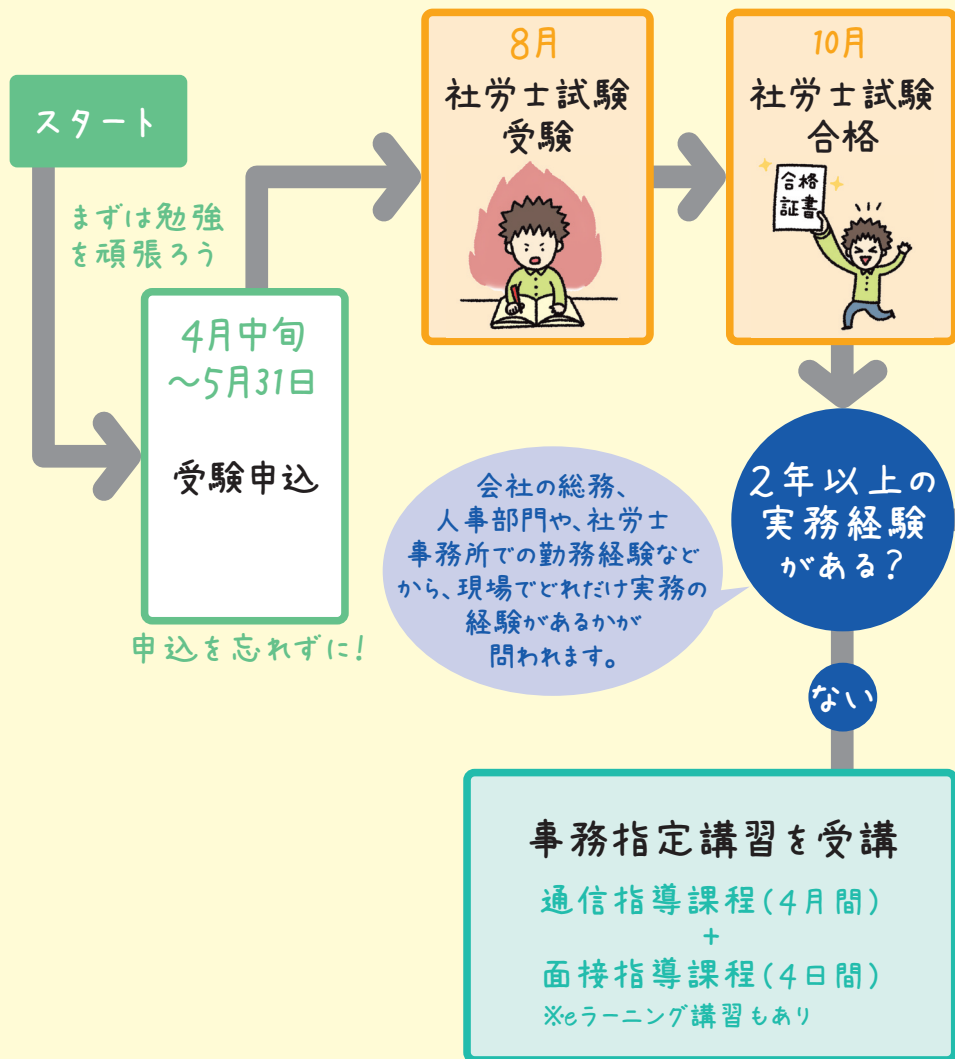


By 滝澤ななみ

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!



勤務先or自宅のある都道府県社労士会で登録

【参考】社労士の登録費用
(東京都社会保険労務士会の場合。2021(令和3)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

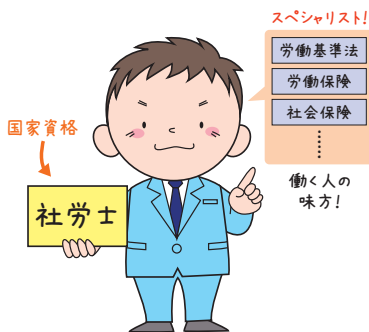
社会保険労務士資格の魅力を知りましょう！

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。

社労士試験を 徹底解剖!!

社労士は、毎年約5万人の方が目指す大変人気のある資格です。ここでは、社労士試験のアレコレをみていきます。



I データによる徹底解剖

まずは試験データを
CHECK！



受験者数・合格者数等

社労士試験の過去10年の受験申込者数、受験者数、合格者数等は次のとおりです。

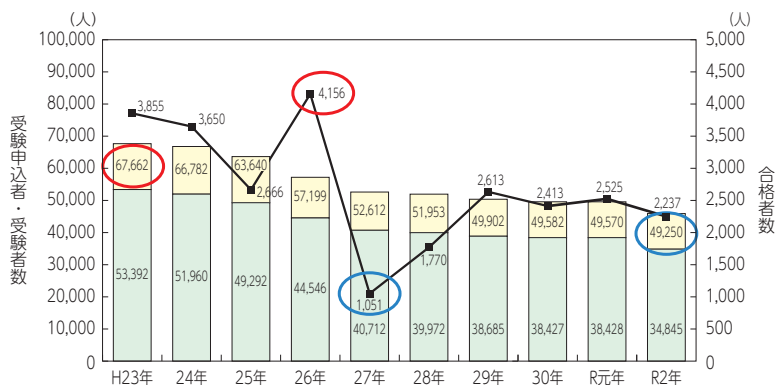
	2011 (H23)年	2012 (H24)年	2013 (H25)年	2014 (H26)年	2015 (H27)年	2016 (H28)年	2017 (H29)年	2018 (H30)年	2019 (R元)年	2020 (R2)年
申込者 (人)	67,662	66,782	63,640	57,199	52,612	51,953	49,902	49,582	49,570	49,250
受験者 (人)	53,392	51,960	49,292	44,546	40,712	39,972	38,685	38,427	38,428	34,845
受験率	78.9%	77.8%	77.5%	77.9%	77.4%	76.9%	77.5%	77.5%	77.5%	70.8%
合格者 (人)	3,855	3,650	2,666	4,156	1,051	1,770	2,613	2,413	2,525	2,237
合格率	7.2%	7.0%	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%

気になる合格率は、高い年では9.3%、低い年では2.6%となっていますが、平均して6.4%くらいです。

合格率は、2017（平成29）年から4年連続で6%台に落ちついています。

今後も6～7%台で推移していくのではないかと予想されます。試験問題の難易度も安定してきているので、しっかりと勉強をすれば合格可能な試験です。

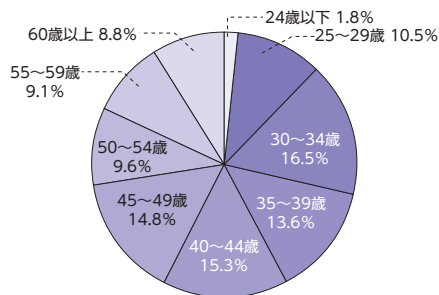
受験申込者数・受験者数・合格者数の推移（過去10年）



また、受験申込者数や受験者数、合格者数の推移についてのグラフも上記のとおりで、かつてはすごく上下が激しかったのですが、ここ数年は安定しているようです。

2020(令和2)年試験 合格者の年齢階層別割合

合格者の年齢階層別割合



つづいて、もっと細かいところをみていきます。2020(令和2)年試験の合格者について、いろいろな角度からみてみましょう。

まずは合格者の年齢構成はこんなカンジ…

…30歳台、40歳台が多そうですね。とくに最近では、20歳台後半から30歳台前半の合格者が増加しています。ちなみに最年少合格者は20歳、最高齢合格者は78歳でした！

合格への第一歩を踏み出しましょう!!

社労士

学習スタートアップ!!

さあ、学習スタート!

…その前に、ここでは学習スケジュールの立て方、書籍の選び方などについて説明します。



I 本試験までの勉強スケジュール

まずは大まかなスケジュールを…



社労士試験は科目数も多いため、スケジュールをしっかり立て、コツコツと勉強を進めていくことが重要です。合格までの勉強の流れは、まず基本的な事項を身につける土台固めの時期を作り、そのあと徐々にレベルアップしていくようにします。次の3つのステップを意識するとよいでしょう。

Step 1

前半期
【理解中心】

☆ まずは本書で全体像をつかみ、そのあと本格的な教科書で詳細内容をインプットしていきましょう。

☆ 同時並行で問題集も解きましょう。

＜教材＞ 入門書、教科書、問題集

4月頃

Step 2

中間期
【知識整理】
【演習強化】

☆ 共通事項を中心に知識整理や、苦手科目を集中的に学習しましょう。

☆ また、問題演習を繰り返し行い、問題を解くスピードを上げていきましょう。

＜教材＞ 教科書、要点まとめ本、過去問題集、予想問題集

6月頃

Step 3

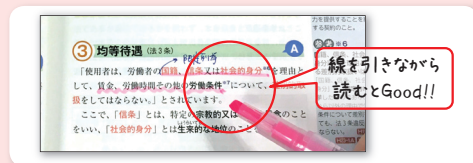
追込み期
【弱点克服】

☆ 暗記分野の最終整理や、ミスしやすい箇所を徹底確認しましょう。

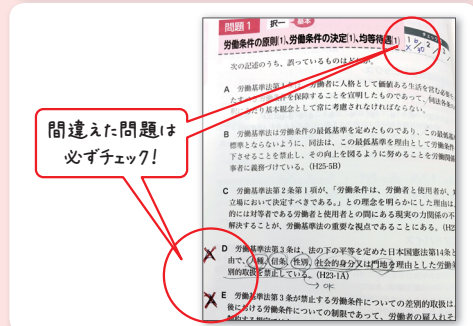
＜教材＞ 直前対策本、問題集（今まで使ったものすべて）

本試験

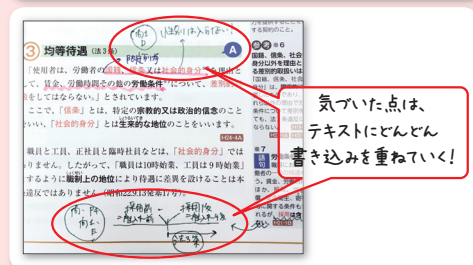
教科書と問題集の取り組み方について



まずは教科書を読みましょう。最初は大きめに概要をつかむように読みましょう。線を引きながら読むとよいです。



教科書を読んだら問題集を解きましょう。間違えた問題は、復習の際に確認できるようにチェックを入れておきましょう。



問題集で間違えた問題は解説を読むなどして、必ず確認しましょう。また、ときには教科書に戻って、間違えた理由をしっかりと確認しましょう。

Ⅱ 勉強についてのQ&A

1日何時間くらい勉強するのかな…?



学習開始前にみなさんが気にしている点をQ&A形式でまとめました。

Q 1日の学習時間はどのくらい必要でしょうか？

最初のうちは、1日2～3時間程度確保できるとよいでしょう。社労士試験の合格に必要な勉強時間はだいたい800～1,000時間程度といわれていますので、それを1つの目安にしてください。社労士試験は、科目数も多く、ボリュームもありますので、コツコツと続けることが重要です。最初のうちは、「勉強しない日を作らない」という目標を立て、1日に10分でもよいのでテキストを開いてみるなど、毎日勉強を続ける習慣作りからはじめましょう。

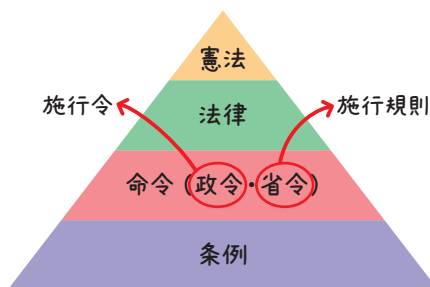
法律の基礎を理解しましょう!!

法律の 基礎知識

社労士試験の試験科目は法律です。まずはじめの一步として、法律とは何か、根本的なところをざっくりと理解しておきましょう。



法の体系



法（法規又は広い意味での法律）は、大きく「**憲法**」「**法律**」「**命令**」及び「**条例**」から構成されています。

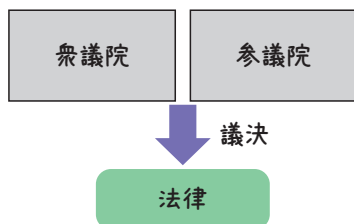
日本国憲法第98条第1項

この憲法は、国の最高法規であって、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。

まずは順番に憲法からみていきましょう。

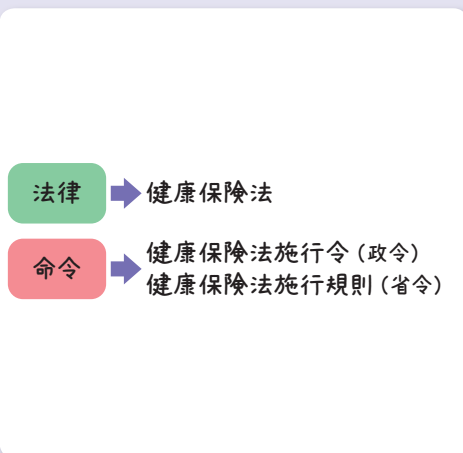
「**憲法**」とは、国の統治組織や国民の基本的人権などを定める国の基本法で、日本の場合は「**日本国憲法**」がこれにあたります。

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。



つづいて、法律です。

「**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**」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。

条例 → 地方公共団体の法

例 都民の日条例（東京都）

「**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。

社労士試験科目の概要



社労士試験では、おもに労働法と社会保険法について学びます。入門講義に入る前に、全体像として、どんな法律を学んでいくのか、ざっとみておきましょう。

労働法



労働基準法

労働条件の最低基準を定めて労働者を保護する法律です。



労働安全衛生法

労働者の職場での安全と健康にかかわる事柄を定めた法律です。



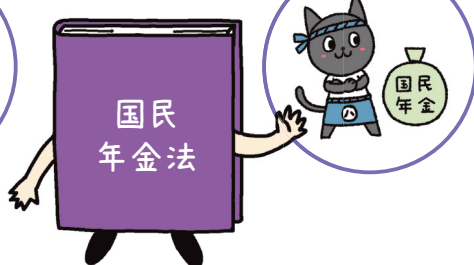
労災保険法

万が一職場でケガをしてしまったというときなどのために役立つ規定を定めた法律です。

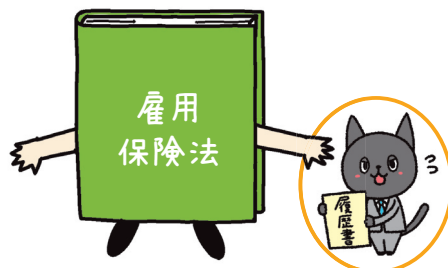
社会保険法



普段の生活でのケガや病気の際に医療費負担を軽くするためにある医療保険制度について定めた法律です。



全国民共通の基礎年金制度である国民年金について定めた法律です。



失業者に対して生活保障
をするための基本手当など
について定めた法律です。



労災保険や雇用保険の
保険料徴収について定め
た法律です。

労働一般常識

その他法律

労働組合法
労働契約法
パート・有期労働法
(短時間労働者及び有期雇用
労働者雇用管理改善法)
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
最低賃金法
労働施策総合推進法
職業安定法
労働者派遣法
高年齢者雇用安定法
障害者雇用促進法

統計データ

雇用の動向
賃金の動向
など

労働組合法や労働契約法など、社労士が
かかわる法律について学びます。あとは統計
データもこの科目で学びます。



会社員や公務員が加入
する厚生年金保険制度
について定めた法律です。

社会保険一般常識

その他法律

国民健康保険法
船員保険法
高齢者医療確保法
介護保険法
児童手当法
確定拠出年金法
確定給付企業年金法

概論

社会保障の
概要、沿革・
動向

関連するその他社会保険法規や、社会保障
制度の沿革などを学びます。厚生労働白書等
についてもここで学びます。

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不可欠だからです。

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、パート・有期労働法、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、それぞれの業務に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さまざまな法律をひとくくりにして「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、労働組合法など多くの法律があります。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ます。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に立つ知識も多く、「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は、次ページのようになっています。

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、賃金の支払い方法**を定め、会社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(会社)に**使用される者**
 - 3 賃金を支払われる者



使用される

賃金



職業の種類
は問わない

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

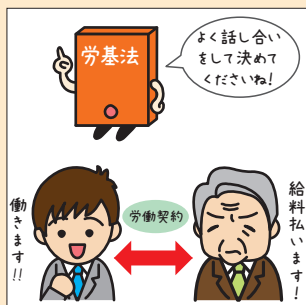
→代表取締役社長など

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、労働契約についてさまざま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!

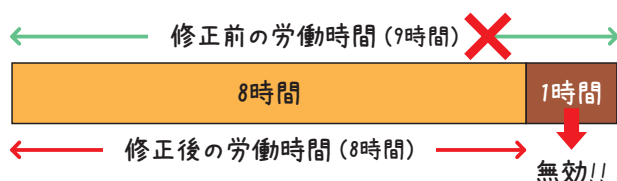
労基法は「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による」と規定しています。



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になります。



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呼ばれる人です。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、アルバイトと呼ばれる人です。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年を超えて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、休暇ならびに労働者を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ならびに昇給に関する事項
⑥	退職に関する事項（解雇する場合の事由は含むが、退職手当は除く。）

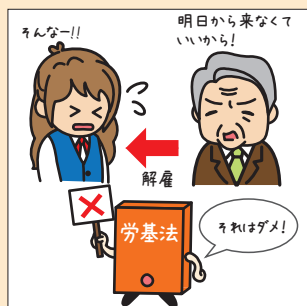
知っ得！



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、許されません！

1

かいこ 解雇制限

解雇は厳しく規制される！

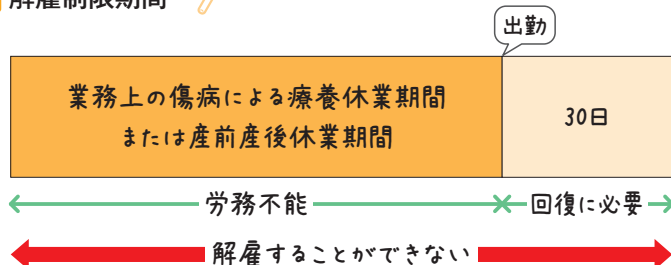
I 解雇することができない期間（解雇制限期間）

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む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、労働者を保護するために、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、使用者は労働者を解雇することができます。

1 うちきりほしょう 打切補償を支払う場合

仕事によるケガや病気で労働者が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（「**打切補償**」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たもので、1日あ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

最後に

私は出産を機に公務員を辞め、専業主婦を経て社労士になりました。専業主婦のときは、家事・育児に追われる毎日でしたが、専業主婦としての時間を楽しみました。そして、子育てが一段落すると、「〇〇ちゃんのパパ」ではなく、一人の社会人として歩みだしたいと思うようになりました。

そこで目指したのが「社労士」でした。民間企業での経験もなく人脈もなかった私が、今は開業社労士として企業の労務管理のコンサルティングをしています。資格が私の人生を劇的に変えたのです。そして今、思うことは、「社労士」そして「講師」としてできるだけ長くこの仕事を続けていきたいということです。それは、この仕事が「人」に関わり、その人や企業の成長をお手伝いする仕事であるからです。そこにはやりがいや充実感を感じることができます。

これから社労士を目指す皆さん、ぜひ社労士になった自分をイメージしてみてください。「こんな社労士になりたい」「こんな仕事をしてみたい」そういう夢を持つことはとても大切なことです。そして、その夢を実現するために、この本が少しでもお役に立てることを心より願っています。

2021年 7月

貫場 恵子

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

安全委員会	105
安全衛生推進者	103
安全衛生責任者	105
安全管理者	102
育児休業給付金	172
育児時間	88
以上	74
移送費	221
遺族基礎年金	249
遺族厚生年金	286
遺族補償一時金	138
遺族補償給付	135
遺族補償年金	135
遺族補償年金前払一時金	138
1 年単位の変形労働時間制	67
一部負担金	128,216
1 箇月単位の変形労働時間制	66
1 週間単位の非定型的変形労働時間制	68
一般教育訓練の給付金	166
一般健康診断	111
一般の被保険者	205
一般被保険者	153,156
一般法	36
一般保険料	182
一般保険料率	182
移転費	163
印紙保険料	182
打切補償	55
衛生委員会	100

か行

高年齢被保険者	159
高齢者医療確保法	314
高齢任意加入被保険者	265
超える	74
国民皆年金体制	232
国民健康保険法	313
子の加算	248
雇用継続給付	168
雇用保険率	183

さ行

再就職手当	162
最低賃金法	306
作業主任者	105
36協定	77
産業医	102
3号分割	293
産後休業	86
産前休業	86
暫定任意適用事業	119,152
資格制度	310
時間外労働・休日労働が認められる場合	76
時間外労働の限度	78
支給の繰上げ	244
支給の繰下げ	245
事業者	99
事業場外労働に関するみなし労働時間制	70
使者	62
失業	151
失業等給付	154
指定訪問看護事業者	220
児童	84
児童手当法	314
死亡一時金	254
社会復帰促進等事業	144

社会保険の動向	316
社会保険労務士法	316
就業規則	89
就業促進手当	162
就業手当	162
就職促進給付	161
受給期間	158
受給権者	136
受給資格者	136
受講手当	159
出産育児一時金	225
出産手当金	226
障害基礎年金	246
障害厚生年金	281
障害者雇用促進法	306
障害手当金	284
障害補償一時金	134
障害補償給付	132
障害補償年金	132
障害補償年金差額一時金	133
障害補償年金前払一時金	132
使用者	50
傷病手当	159
傷病手当金	221
傷病補償年金	129
賞与	210
常用就職支度手当	162
条例	35
食事療養標準負担額	217
職務・人事情報	309
所定給付日数	158
所定労働時間	65
深夜業の定義	79
ストレスチェック	113
生活療養標準負担額	217
制裁	91

清算期間	69
製造許可物質	108
製造禁止物質	108
絶対的必要記載事項	90
絶対的明示事項	53
船員保険法	313
全国健康保険協会	203
選定療養	218
前納	240
専門業務型裁量労働制	71
専門実践教育訓練の給付金	166
総括安全衛生管理者	102
葬祭料	139
相対的必要記載事項	90
相対的明示事項	53
その他の健康診断	111

た行

第1号被保険者	236
第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除	239
待期	158
第3号被保険者	236
退職管理	311
第2号被保険者	236
脱退一時金	255,291
短期訓練受講費	164
短期雇用特例被保険者	153,160
男女雇用機会均等法	305
中高齢の寡婦加算	289
長時間労働者への面接指導	112
賃金支払の5原則	60
賃金総額	182
賃金体系管理	310

賃金日額	158
賃金の定義	59
追納	240
通勤災害	123
通勤の定義	124
通所手当	159
通達	37
定額部分	276
適用事業	119,152
適用除外	205,266
統括安全衛生責任者	104
当然被保険者	264
特殊健康診断	111
特定一般教育訓練の給付金	166
特定機械等	107
特定高度専門業務・成果型労働制	72
特別加入	121
特別加入保険料	182
特別支給金	145
特別支給の老齢厚生年金	271,276
特別法	36
特例一時金	160
特例給付	160
特例退職被保険者	205

な行

二事業	150
二次健康診断等給付	143
入院時食事療養費	217
入院時生活療養費	217
任意加入被保険者	237
任意継続被保険者	205
任意単独被保険者	264
任意適用事業所	204,263
妊産婦の定義	88

年次有給休暇	81
年少者の定義	84
年度更新	186

は行

パートタイム・有期雇用労働法	307
判例	37
被災労働者等援護事業	145
非常災害の場合	77
非常時払	63
被扶養者	207
被保険者	153,205,264
被保険者の種別	266
日雇特例被保険者	205
日雇労働求職者給付金	160
日雇労働被保険者	153,160
評価療養	218
標準賞与額	212,267
標準報酬月額	211,267
付加年金	253
付加保険料	238
複数業務要因災害	125
複数事業労働者	121
附則	36
普通給付	160
フレキシブルタイム	69
フレックスタイム制	68
平均賃金	55
変形労働時間制	66
報酬	210
報酬比例部分	276
法定雇用率	307
法定労働時間	65
訪問看護ステーション	220

訪問看護療養費	220
法律	35
保険外併用療養費	218
保険関係の消滅	180
保険関係の成立	179
保険料納付済期間	242
保険料の免除	214
保険料の免除制度	239
保険料免除期間	242
本則	36
本来の老齢厚生年金	271,272

ま行

埋葬費	223
埋葬料	223
みなし労働時間制	70
命令	35
元方安全衛生管理者	105

や行

有期事業	180
42条の機械等	107

ら行

離職	151
離職理由による給付制限	158
療養の給付	127,216
療養の費用の支給	128
療養費	219
療養補償給付	127
労災保険のメリット制	192
労災保険率	183
労使委員会	71
労使協定	62

労使協定を結び労働基準監督署長に届け出た場合	77
労働協約	61
労働組合法	305
労働経済	311
労働契約	51
労働契約法	305
労働時間の定義	65
労働者	49,100,120
労働者派遣法	306
労働条件	48
労働条件の決定	51
労働条件の明示	53
労働施策総合推進法	307
労働保険事務組合	194
労働保険料	181
労務管理	308
老齢基礎年金	242

わ行

割増賃金	79
------	----

2022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 2021 年 8 月 8 日

初版発行

著 者 貫場恵子

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 2021

管理コード 09870P-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。