

07840P-00

2019

年度版



よくわかる

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

合格テキスト

10 社会保険に関する一般常識

赤
シート
つき

結果に **とことんこだわる** 人へ贈る **最強の**

科目別テキスト

- ▶ 条文ベースで正確に理解!
- ▶ 豊富な例題で得点力を磨く



最新の 改正情報は Web 順次 で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

は じ め に

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっている。

単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において足切基準点（3点）をクリアするための得点ができないとは言えない。

【択一式】

- ・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が7題となっており、合計すると全体の約1/4を占めるまでになっている。

第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一式の正誤判断ができないと正解（70点満点の1点）とならないので、1問にかけ時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

とはいえ第50回試験では出題全体の1割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

- ・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋ α とし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

受験生は素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成31年2月吉日
TAC社会保険労務士講座

法改正ポイント 講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を
紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

確定拠出年金法の改正

1 簡易企業型年金の創設

【平成30年5月1日施行】

事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業（従業員**100人以下**）を対象に、設立時に必要な書類等を削減して設立手続きを緩和するとともに、制度運営についても負担の少ないものにする等、中小企業向けに設計された簡易企業型年金が創設されました。

（企業型年金と簡易企業型年金の比較）

	企業型年金	簡易企業型年金
事業主の条件	厚生年金適用事業所の事業主	厚生年金適用事業所の事業主であって使用する第1号等厚生年金被保険者が 100人以下
加入者の範囲	第1号等厚生年金被保険者（一定の資格を定めることができる）	第1号等厚生年金被保険者（一定の資格を定めることは できない ）
商品提供数	3本以上 35本以下	2本 以上 35本以下

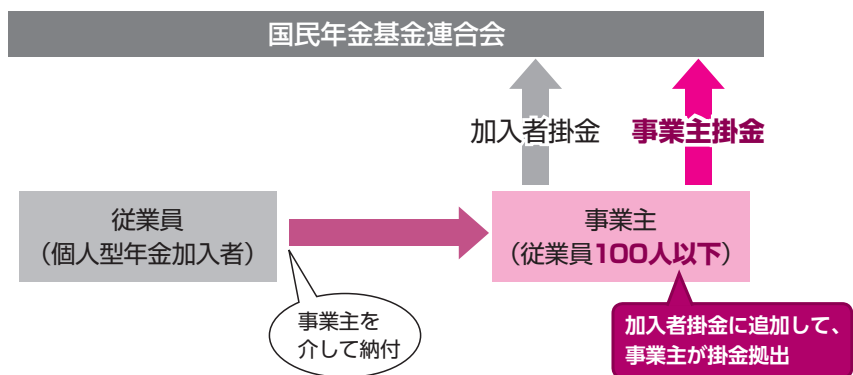
（厚生労働省資料）

第7章 2 で詳しく学びます。

2 中小事業主掛金制度の創設

【平成30年5月1日施行】

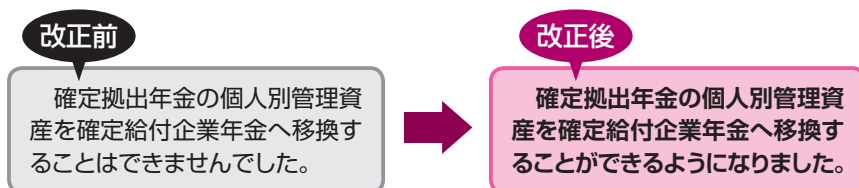
企業年金を実施していない中小企業（従業員**100人以下**）に限り、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるように、個人型年金に加入する従業員の掛金に追加して、事業主が掛金を拠出できる制度が創設されました。なお、個人型年金加入者掛金の額と中小事業主掛金の額との合計額は、拠出限度額（年額276,000円）を超えてはならないとされています。



第7章 3 で詳しく学びます。

3 ポータビリティの拡充

【平成30年5月1日施行】



第7章 6 で詳しく学びます。

本書の構成と活用法

本書は本試験で確実合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶本書の構成

1 労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約（法13条）

★★★
労働基準法で定める**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、労働基準法で定める**基準**による。【H19-30C H25-6A H27-3A】【例題1】

1 趣旨

法第13条は、最低労働条件の基準を定め、その労働契約を締結する法律上の性質上、本法を執行法規とし、労働契約中本法の基準に達しない労働条件を定める部分を無効とし（**強行的効力**）、さらに無効となった部分を本法所定の基準で補填すること（**直接的効力**）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは、**賃金**、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

3. その部分については**無効とする（基準）**
労働基準法に違反する労働契約中法定基準に達しない労働条件を定めている部分のみを無効としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなってしまう場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に達しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。【H25-2E】

2 判例

（採用内定と労働契約の成立）

社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の就職希望の提出を用いて、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく**解約権を留保した労働契約が成立する**（労働契約法第15条第1項）。【H25-2E】

（採用内定の取消し）

5. 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（**基準**）
労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では、月の労働時間の上限（**最低基準**）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間を8時間に増加することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記1）については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するのである。したがって、**労働契約の締結の動機等に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものではない**（**判例1参照**）（昭和22年13号基判17号、昭和63.3.14号基判150号）

Point 3
法第13条違反については、前項の定めはない。

2 適用事業

★★★

労働基準法は、原則として、**労働者を使用するすべての事業**に適用される。【例題1】

1. 法別表第1に規定

以前は労働基準法が適用される事業について、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時的にも適用範囲が生ずるおそれがあった。別記に適用事業を区分して適用する規定が従来に比べて少なくなること等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を大膽に列記する方式が廃止された。

ただし、平成10年改正後においても、法第33条（労働契約の締結の時期外労働等）、第40条（労働時間及び休憩の特例）、第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）、第56条（最低年齢）及び第61条（年少者の深夜業）の各条項については、一定の業種について、一般の適用とは異なった取扱いがなされているため、改正前の事業の分類の区分の一部を、法別表第1（**表1**）として規定し直した。【H19-30C H25-6A H27-3A】

1号	製造業
2号	鉱業
3号	建設業

物の製造、改造、加工、修理、洗浄、潤滑、塗装、研磨、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の製造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝送の事業及び水道の事業を含む）
鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

① まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

② 詳細を確認する

知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

- ・Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
- ・判例
関連する最高裁判例等
- ・参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。

例題3

H14-2C

労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

解答 ×

法15条1項、第5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。なお、職業安定法第5条の3「労働条件の明示」に規定する明示事項には、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文章を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項の全てを暗記していなくても、他の法律との違いを把握しておくこと、正しい判断ができる。

② 明示の方法 必修

絶対的明示事項のうち、⑤の「昇給に関する事項」以外の事項については、書面の交付による明示が必要である。 H21-2B (問5条2項、3項)

③ 参考

(書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。 H24-7E (平成11.1.29基発45号)

(書面により明示すべき賃金に関する事項)

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であっても、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものであると差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない。(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

③ 例題を解く

例題は過去の本試験問題から出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice

講師の視点で解答テクニック等を記載しました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。

締結事項	届出	有効期間の定め
① 任意貯蓄 ^{*1}	○	×
② 賃金の一部控除	×	×
③ 1箇月単位の变形労働時間制 ^{*2}	○	○
④ フレックスタイム制	×	×
⑤ 1年単位の变形労働時間制 ^{*2}	○	○
⑥ 1週間単位の非定型的变形労働時間制 ^{*2}	○	×
⑦ 休日の一斉付与の例外	×	×
⑧ 時間外及び休日の労働 ^{*3}	○	○
⑨ 代替休暇	×	×
⑩ 事業場外労働のみなし労働時間制 ^{*2}	○	○
⑪ 非専門業務型裁量労働制 ^{*2}	○	○
⑫ 時間単位年休	×	×
⑬ 年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭ 年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要 ×→不要

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。

法改正ポイント

講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

確定拠出年金法の改正

① 簡易企業型年金の創設

[平成30年5月1日施行]

事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業（従業員100人以下）を対象に、設立時に必要な書類等を削減して設立手続きを緩和するとともに、制度運営についても負担の少ないものにする等、中小企業向けに設計された簡易

巻頭には、平成31年度の社労士本試験に関係するおもな法改正内容をコンパクトにまとめてあります。

【各種アイコン】

必修

本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。

改正

直近の改正点です。

H27-2D

過去10年分の本試験出題実績を明記しています。

第7章

確定拠出年金法

- 1 総則 
- 2 企業型年金 
- 3 個人型年金 
- 4 運用 
- 5 給付 
- 6 個人別管理資産の移換等 



第7章 確定拠出年金法 / 203

1 総則 	204
1. 目的	204
2. 確定拠出年金運営管理業務	205
3. 運用上の留意点	207
2 企業型年金 	209
1. 企業型年金	209
2. 企業型年金加入者等	213
3. 事業主掛金	216
4. 企業型年金加入者掛金	218
5. 企業型年金加入者掛金の源泉徴収	218
3 個人型年金 	219
1. 個人型年金の開始	219
2. 個人型年金加入者等	221
3. 掛金	223
4 運用 	226
1. 運用の方法の選定及び提示	226
2. 運用の指図	227

目次にも学習優先度アイコンを掲載してあります。

資料編

テキスト本文の記載内容に関連する発展資料を集めました。本試験ですが、かなり細かい論点であるため、まずはテキスト本文のマスターに知識を築いた場合に、本資料をご利用ください。

発展1 法定割増資金率の引上げ関係 (第1章  5.)	発展3 国及び公共団体の (第1章  5.)
労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号。以下この通達において「改正法」という。)並びに改正法に基づき省令及び告示による法定割増資金率の引上げを理由として基本給等を引き下げることは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一時的に就業環境を変えても、労働者の不利益に労働条件を変更することができない(労働契約法第9条本文)。(平成21年労働省告示第2000号)	1. 国や林野 国有林野の 恵を得るた する法律等 施行により、 止され、国 有林野事 ることから、 は一般の国民 び労働安全 (平成25年4月)

◎各章(節)の内容と学習優先度を押さえておく
各章の冒頭に、その章(節)の項目と学習優先度を表すアイコンを掲載してあります。

超 必修: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 低

合格するためには、当然にマスターし得点しなければならない項目です。これらの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や「必修アイコン」で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。

差 がつく: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 高

この項目から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

これらの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか?といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

☆ 頻出: 頻出度: 低 複雑度: 高

受験対策上、出題実績がありませんが、学習優先度は、基本的に低くなりますが、中には、法改正直後または改正から2～3年しか経過しておらず今後の出題可能性大として注目される項目や、体系的な理解のために不可欠な項目もあります。超 必修 や 差 がつく の付いている項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

【巻末資料編について】

試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

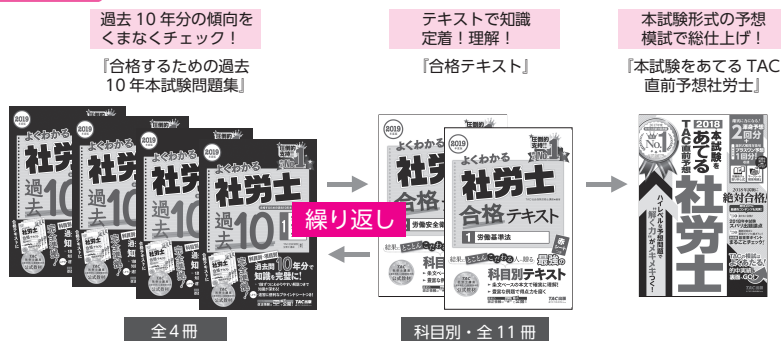
本書では、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるように、発展的な内容は巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

○この項目の紙面は説明用に作成したもので、実際の紙面とは異なります。

よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶ 学習の流れ



▶ 『合格テキスト』の効果的な活用法

常に本書の内容と本試験問題の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
 - ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
 - ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？
- を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

▶ 『合格テキスト』の活用例

ここで、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの『合格テキスト』の効果的な活用法でも述べた、過去問題集と併せて合格テキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。

金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずる請求は、違反のあった時から2年以内にし

18-1C H20-7C H24-1E

「命じなければならない」X

として法第14条に定められているのは、次の4つの場合であ

本試験の傾向

● 社会保険に関する一般常識 ●

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶ 過去の出題項目

項目	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
社会保険労務士法		☆	☆	★	☆	☆	★※ ²	☆※ ²	☆※ ²	☆※ ²
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	☆		☆			☆		☆	☆	★
社会保険審査官及び社会保険審査会法	☆		☆	☆					☆	
女性と年金に関する複合問題				☆						
年金制度			☆							
社会保険の沿革		☆				☆		★	☆	
社会保険の横断問題	☆									
介護保険法の改正、社会保障協定、年金記録の回復基準の設定（平成24年版厚生労働白書）					★					
児童手当制度、地域包括ケアシステム、協会けんぽの財政基盤の強化・安定化（平成25年度版厚生労働白書）						★				
社会保険と税の一体改革、日本の高齢化率、社会保障制度改革、財政検証、保険料軽減（平成26年版厚生労働白書）							☆			
社会保障関連統計							☆	☆		
後期高齢者支援金、介護保険の評価、マクロ経済スライド、年金定期便 等（平成27年版厚生労働白書）								☆		
社会保障協定									☆	
国民負担率、確定拠出年金法改正、年金積立年、マクロ経済スライド等（平成29年版厚生労働白書）										☆

※ 1 労一の選択式として出題

★選択式 ☆択一式

※ 2 労一の択一式として出題

目 次

はじめに / iii
法改正ポイント講義 / iv
本書の構成と活用法 / vi
よくわかる社労士シリーズの活用法 / ix
本試験の傾向 / x

第1章 社会保険労務士法 / 1

1	総則 差がつく!	2
1.	目的等	2
2.	社会保険労務士の職責	2
3.	社会保険労務士の業務	2
4.	資格等	10
2	登録等 超 必修	12
1.	社会保険労務士試験等	12
2.	登録等	14
3	社会保険労務士の権利及び義務 差がつく!	21
1.	不正行為の指示等の禁止	21
2.	信用失墜行為の禁止	21
3.	勤務社会保険労務士の責務	22
4.	研修	22
5.	審査事項等を記載した書面の添付等	22
6.	事務所	24
7.	帳簿の備付け及び保存	24
8.	依頼に応ずる義務	25
9.	秘密を守る義務	25
10.	業務を行い得ない事件	25
11.	非社会保険労務士との提携の禁止	27
12.	報酬の基準を明示する義務	28
13.	業務の公正保持等	28
14.	本人への通知	29
4	監督 超 必修	30
1.	報告及び検査	30
2.	懲戒	31
5	社会保険労務士法人 差がつく!	35
1.	設立	35
2.	社員の資格	36
3.	設立の手続	36
4.	業務の範囲	37

5.	社員の常駐	38
6.	社員の競業の禁止	39
7.	業務の執行方法	40
8.	違法行為等についての処分	40
9.	業務を執行する権限	41
10.	法人の代表	41
11.	解散	42
6	社会保険労務士会及び全国社会保険労務士会連合会	44
1.	社会保険労務士会	44
2.	全国社会保険労務士会連合会	46
7	罰則	49
1.	罰則まとめ	49
2.	両罰規定	50

第2章 国民健康保険法 / 51

1	総則 超 必修	52
1.	目的	52
2.	保険者	52
3.	国民健康保険組合等	54
2	被保険者	57
1.	都道府県等が行う国民健康保険の被保険者等	57
2.	国民健康保険組合の被保険者	62
3.	資格の得喪	63
4.	世帯主の届出義務	64
3	保険給付 超 必修	66
1.	給付の分類	66
4	都道府県国民健康保険運営方針	70
1.	都道府県国民健康保険運営方針	70
5	費用の負担	72
1.	給付費の負担割合	72
2.	保険給付費等交付金等	73
3.	保険料の徴収	74
4.	条例又は規約への委任	76
5.	財政安定化基金の設置	77
6.	退職被保険者等に係る給付費の費用負担	77
6	その他 超 必修	79
1.	保険料滞納に関する措置	79
2.	給付制限	83
3.	不服申立て	84
4.	時効	84
5.	罰則	85

第3章 船員保険法 / 87

1 総則 超 必修	88
1. 目的	88
2. 保険者	88
3. 被保険者等	90
2 保険給付 差がつく!	94
1. 給付の種類	94
2. 職務外の疾病・負傷に関する給付	96
3. 出産に関する給付	99
4. 職務外の死亡に関する給付	100
5. 職務（通勤）上の疾病・負傷に関する給付	102
6. 職務（通勤）上の障害に関する給付	103
7. 職務（通勤）上の死亡に関する給付	103
8. 行方不明手当金	104
3 その他	105
1. 国庫負担	105
2. 保険料	106
3. 不服申立て	108
4. 時効	110

第4章 高齢者の医療の確保に関する法律 / 111

1 総則 超 必修	112
1. 目的等	112
2. 定義	113
3. 前期高齢者に係る保険者間の費用負担の調整	115
2 医療費適正化の推進 超 必修	116
1. 医療費適正化計画	116
2. 特定健康診査等	121
3 後期高齢者医療制度 超 必修	123
1. 総則	123
2. 後期高齢者医療給付	125
3. 費用の負担	128
4 その他 超 必修	133
1. 保険料滞納に対する措置	133
2. 不服申立て	133
3. 雑則等	134

第5章 介護保険法 / 137

1 総則 超 必修	138
1. 目的	138
2. 保険者	139
3. 定義	141

2	被保険者	144
1.	被保険者の種類	144
2.	資格の得喪	145
3.	その他	146
3	要介護認定等 超 必修	149
1.	要介護認定	149
2.	要介護認定の更新等	152
3.	要支援認定	154
4	保険給付 注 がつく	155
1.	保険給付の種類	155
2.	介護給付	156
3.	予防給付	165
4.	一定以上所得者の利用者負担	166
5.	市町村特別給付	166
5	地域支援事業等	167
1.	地域支援事業	167
2.	保健福祉事業	171
6	費用の負担 超 必修	173
1.	費用の負担	173
2.	保険料	175
3.	介護給付費交付金等	177
7	その他	179
1.	保険料滞納に対する措置	179
2.	雑則等	180

第6章 児童手当法 / 185

1	総則	186
1.	目的	186
2.	定義	186
2	児童手当の支給 超 必修	188
1.	支給要件等	188
2.	児童手当の支給額	190
3.	受給資格の認定	191
4.	支給及び支払	192
5.	支給額の改定	193
6.	未支払の児童手当	195
3	費用	196
1.	児童手当に要する費用の負担	196
2.	市町村に対する交付金	197
4	雑則	199
1.	児童手当に係る寄附	199
2.	受給資格者の申出による学校給食費等の徴収等	199

3. 時効	201
-------------	-----

第7章 確定拠出年金法 / 203

1 総則 <small>超 必修</small>	204
1. 目的	204
2. 定義	205
3. 確定拠出年金運営管理業務	207
4. 税制上の措置	208
2 企業型年金 <small>注 注</small>	209
1. 企業型年金	209
2. 企業型年金加入者等	213
3. 事業主掛金	216
4. 企業型年金加入者掛金	218
5. 企業型年金加入者掛金の源泉控除	218
3 個人型年金 <small>差 かつく</small>	219
1. 個人型年金の開始	219
2. 個人型年金加入者等	221
3. 掛金	223
4 運用 <small>注 注</small>	226
1. 運用の方法の選定及び提示	226
2. 運用の指図	227
5 給付 <small>差 かつく</small>	230
1. 給付の種類	230
2. 老齢給付金	231
3. 障害給付金	233
4. 死亡一時金	234
5. 脱退一時金	236
6 個人別管理資産の移換等 <small>注 注</small>	238
1. 企業型年金加入者となった場合	238
2. 個人型年金加入者等となった場合	238
3. 確定給付企業年金の加入者となった場合	239
4. 連合会移換者となる場合	240

第8章 確定給付企業年金法 / 241

1 総則	242
1. 目的	242
2. 確定給付企業年金	242
3. 税制上の措置	244
2 確定給付企業年金の開始 <small>超 必修</small>	245
1. 確定給付企業年金の実施	245
2. 規約に定める事項	246
3. 企業年金基金	247
4. 加入者	249

3	給付 超 必修	251
	1. 通則	251
	2. 老齢給付金	254
	3. 脱退一時金	256
	4. 障害給付金	256
	5. 遺族給付金	258
4	掛金及び積立金	260
	1. 掛金	260
	2. 積立金	261
5	確定給付企業年金の実施等	263
	1. 行為準則	263
	2. 統合・合併・分割等	264
	3. 確定給付企業年金の終了	265
6	企業年金連合会	266
	1. 連合会	266
	2. 連合会の行う業務	266
7	企業年金制度間における移行等 ※ 直	269
	1. 企業年金制度間の移行	269
	2. 脱退一時金相当額の移換	270

資料編 / 272

発展1	裁判外紛争解決手続利用促進法 (第1章 1 3 4)	272
発展2	社会保険労務士試験 (第1章 2 1 1)	272
発展3	業務を行ない得ない事件 (第1章 3 10)	272
発展4	職務（通勤）上の障害に関する給付 (第3章 2 6)	273
発展5	職務（通勤）上の死亡に関する給付 (第3章 2 7)	274
発展6	保険料率等 (第4章 3 3 2)	275
発展7	居宅介護サービス費（支給要件） (第5章 4 2 1.(1))	275
発展8	特例居宅介護サービス費 (第5章 4 2 2.(1))	275
発展9	特例地域密着型介護サービス費 (第5章 4 2 4.(1))	276
発展10	特例居宅介護サービス計画費 (第5章 4 2 3.(1))	276

発展11 施設介護サービス費（支給要件）	
（第5章 4 2 9.(1)）	276
発展12 所得制限	
（第6章 2 1 2 ）	277
発展13 加入者期間	
（第8章 2 4 2 ）	277
発展14 企業年金連合会	
（第8章 6 1 ）	278
発展15 中途脱退者等に係る措置	
（第8章 7 2 ）	279

● 索引 / 281

● 条文索引 / 288

※ 凡例について

根拠となる条文等の番号は、スペースの都合上、省略して記載しています。例えば、「社会保険労務士法」の中では、法→社会保険労務士法 則→社会保険労務士法施行規則 となります。各項目の法律名に読み替えてご利用ください。

第1章

社会保険労務士法

- 1 総則 **差**がつく!
- 2 登録等 **超** 必修
- 3 社会保険労務士の権利及び義務
差がつく!
- 4 監督 **超** 必修
- 5 社会保険労務士法人 **差**がつく!
- 6 社会保険労務士会及び
全国社会保険労務士会連合会
- 7 罰則

1

総則

1 目的等（法1条）

★★★

社会保険労務士法は、社会保険労務士の制度を定めて、その**業務の適正**を図り、もって**労働及び社会保険**に関する法令の**円滑な実施**に寄与するとともに、事業の健全な**発達**と労働者等の**福祉の向上**に資することを目的とする。 **H27-選A**

・沿革

社会保険労務士法は、昭和43年に議員立法によって成立した法律である。

2 社会保険労務士の職責（法1条の2）

★★★

社会保険労務士は、常に**品位を保持**し、業務に関する**法令及び実務**に精通して、**公正な立場**で、**誠実**にその**業務**を行わなければならない。

・名称の使用制限

社会保険労務士でない者は、社会保険労務士又はこれに類似する名称を用いてはならない。 （法26条1項）

3 社会保険労務士の業務

1 社会保険労務士の業務の原則（法2条1項、法2条の2）

★★★

I 社会保険労務士は、次の i から viii に掲げる事務を行うことを業とする。

i 別表第1に掲げる労働及び社会保険に関する法令（以下「**労働社**

会保険諸法令」という。)に基づいて**申請書等**〔行政機関等に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、再審査請求書その他の書類(その作成に代えて電磁的記録〈電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識できない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。〉を作成する場合における当該電磁的記録を含む。)をいう。以下同じ。〕を作成すること。

- ii **申請書等**について、その**提出**に関する**手続**を代わってすること。

例題1 例題2

- iii **労働社会保険諸法令**に基づく申請、届出、報告、審査請求、再審査請求その他の事項(厚生労働省令で定めるものに限る。以下iiiにおいて「申請等」という。)について、又は当該申請等に係る**行政機関等の調査若しくは処分**に関し当該**行政機関等**に対してする**主張**若しくは**陳述**(厚生労働省令で定めるものを除く。)について、**代理**すること(第25条の2第1項において「**事務代理**」という。)

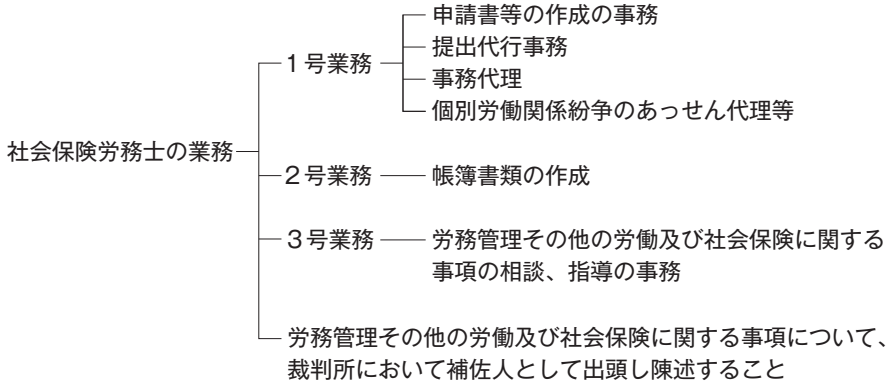
例題3

- iv 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の**紛争調整委員会**における同法第5条第1項のあっせんの**手続**並びに障害者の雇用の促進等に関する法律第74条の7第1項、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第18条第1項、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の5第1項及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第25条第1項の**調停の手続**について、**紛争の当事者**を**代理**すること。
- v 地方自治法第180条の2の規定に基づく**都道府県知事**の委任を受けて**都道府県労働委員会**が行う**個別労働関係紛争**〔個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第1条に規定する個別労働関係紛争(労働関係調整法第6条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律第26条第1項に規定する紛争並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。)をいう。以下単に「**個別労働関係紛争**」という。〕に関する**あっせんの手続**について、**紛争の当事者**を**代理**すること。

- vi 個別労働関係紛争（紛争の目的の価額が**120万円**を超える場合には、**弁護士**が**同一の**依頼者から受任しているものに限る。）に関する**民間紛争解決手続**（裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律第2条第1号に規定する**民間紛争解決手続**をいう。以下この条において同じ。）であって、**個別労働関係紛争の民間紛争解決手続**の業務を公正かつ適確に行うことができると認められる団体として**厚生労働大臣**が指定するものが行うものについて、**紛争の当事者を代理**すること。 **H27-労3ア**
- vii 労働社会保険諸法令に基づく**帳簿書類**（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含み、申請書等を除く。）を**作成**すること。
- viii 事業における**労務管理**その他の**労働**に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく**社会保険**に関する事項について**相談**に応じ、又は**指導**すること。
- II **社会保険労務士**は、事業における**労務管理**その他の**労働**に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく**社会保険**に関する事項について、**裁判所**において、**補佐人**として、**弁護士**である**訴訟代理人**とともに出頭し、**陳述**をすることができる。 **H27-労3イ**
- III IIの**陳述**は、**当事者**又は**訴訟代理人**が自らしたもののみなす。ただし、**当事者**又は**訴訟代理人**がIIの**陳述**を直ちに**取り消し**、又は**更正**したときは、この限りでない。 **H29-労3A**

1. 業務の種類 **必修**

上記Iのiからviを**1号業務**、viiを**2号業務**、viiiを**3号業務**といい、1号業務のうち、ivからviを**紛争解決手続代理業務**という。



2. 個別労働関係紛争のあっせん代理等

上記ivからviの個別労働関係紛争のあっせん代理等は、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて各都道府県労働局に設置された紛争調整委員会において、個別労働関係紛争についてあっせんを受ける当事者の代理行為（補佐行為を含む）を行うことである。

3. 個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続における紛争の目的の価額の上限額の引上げ

厚生労働大臣が指定する団体が行う個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続において、特定社会保険労務士が単独で紛争の当事者を代理することができる紛争の目的の価額の上限が、**120万円**（従来は60万円）に引き上げられた（平成27年4月1日施行）。

4. 補佐人制度の創設

社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、**裁判所**において、**補佐人**として、弁護士である訴訟代理人とともに**出頭し、陳述**することができる（平成27年4月1日施行）。



（団体交渉の代理）

争議行為が発生し、又は発生するおそれがある状態において、社会保険労務士は業として当事者の一方の行う争議行為の対策の検討、決定等に参与することができる。しかしながら、労働争議時の団体交渉において、一方の代理人になることは法第2条第2項の業務〔紛争解決手続代理業務〕には含まれず、社会保険労務士の業務としては行うことができない。（平成18.3.1基発0301002号）

（特定商取引に関する法律の適用除外）

社会保険労務士及び社会保険労務士法人が、法第2条の2及び第25条の9の2に規定する出頭及び陳述に関する事務を受任しようとする場合の役務の提供については、特定商取引に関する法律が定める規制は適用除外となる。**H27-労3才**

（平成27.3.30基発0330第3号）

Point

補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに裁判所に出頭し、陳述をすることができるのは、特定社会保険労務士に限られない。 **H28-労3A**

例題 1

H23-10B

社会保険労務士業務のひとつである労働社会保険諸法令に基づく申請書等の提出代行事務とは、提出義務者本人が行うべき申請書等の提出手続に必要な一切の事務処理を提出義務者本人に代わって社会保険労務士が行うことを意味し、この中には、委任の範囲内で内容の変更等を行い得るのみならず、申請等について責任をもって処理できるよう当該申請等に係る行政機関等の調査又は処分に関する主張又は陳述を行い得るものは含まれない。

解答 ○

法2条1項1号の2、昭和61.10.1庁保発40号。設問の通り正しい。設問後段の内容は「事務代理」の範囲である。「提出代行」が、申請書等の提出手続に関して行政機関等に事実上の説明補正等を行い得るにとどまるのに対し、「事務代理」は、委任の範囲内で内容の変更等を行い得るのみならず、申請等について責任をもって処理できるよう当該申請等に係る行政機関等の調査又は処分に関する主張又は陳述を行い得るものである。

Advice

やや細かい問題であるが、本問を通して1号業務である「提出代行」と「事務代理」の違いを押さえておくこと。

例題 2

H26-6E

社会保険労務士の業の一つにいわゆる提出代行事務があるが、これは労働社会保険諸法令に基づき事業主、使用者その他事業者（以下「事業主等」という。）が行政機関等に提出すべき書類について、その提出に関する手続きを代わってすることであり、行政機関等に対して説明を行い、行政機関等の質問に対し回答し、又は提出書類について必要な補正を行う等の行為が含まれている。そのため、開業社会保険労務士が提出書類に「提出代行者」と表示し、かつ、社会保険労務士の名称を冠して記名押印すれば、当該提出書類には、事業主等の記名押印を省略することができる。

解答 ✕

則16条2項、昭和53.8.8庁文発2084号、発労徴56号。提出代行者である開業社会保険労務士が提出する書類においても、事業主等の記名押印を省略することはできない。

例題3

H23-10C

社会保険労務士が、社会保険審査官及び社会保険審査会法に基づく審査請求又は再審査請求に係る事務代理を行う場合、社会保険労務士に対して代理権限を与えた本人が記名押印又は署名をした申請書等に事務代理者と表示し、かつ、当該事務代理に係る社会保険労務士の名称を冠して記名押印しておけば、社会保険労務士に対して代理権限を与えた本人が作成した委任状の添付を省略することができる。

解答 ✕

社会保険審査官及び社会保険審査会法施行令2条3項、平成11.6.30庁保発16号、労徴発61号。社会保険労務士は、社会保険審査官及び社会保険審査会法に基づく審査請求又は再審査請求を代理して行う場合は、審査請求書又は再審査請求書に記名押印し、委任状を添付しなければならないとされている。

2 社会保険労務士の業務に含まれない業務（法2条4項）

★★

第2条第1項各号（① I i から viii）に掲げる**事務**には、その**事務**を行うことが他の法律において**制限されている事務**並びに**労働社会保険諸法令**に基づく**療養の給付**及びこれに相当する**給付の費用**についてこれらの**給付を担当する者のなす請求**に関する**事務**は含まれない。

・具体例

例えば、弁護士法第72条の規定により、労働及び社会保険に関する事務であっても、社会保険労務士は、具体的な法律事件について、鑑定、代理、仲裁若しくは和解その他の法律事務を取り扱い、又はこれらの周旋にあたることを業としてすることはできない。

3 業務の制限（法27条）

★★

社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、**他人の求め**に応じ**報酬**を得て、第2条第1項第1号から第2号まで（① I i から vii）に掲げる**事務**を**業として**行ってはならない。ただし、**他の法律に別段の**

定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合は、この限りでない。 **例題 4**



(業務の制限の解除)

法第27条ただし書の政令で定める業務は、次に掲げる業務とする。

- (1) 公認会計士又は外国公認会計士が行う公認会計士法第2条第2項に規定する業務（他人の求めに応じ報酬を得て、財務書類の調製をし、財務に関する調査若しくは立案をし、又は財務に関する相談に応ずること）
- (2) 税理士又は税理士法人が行う税理士法第2条第1項に規定する業務（他人の求めに応じ、租税に関し、税務代理、税務書類の作成及び税務相談を行うこと）
(令2条)

(罰則)

他の法律に別段の定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合を除き、他人の求めに応じ報酬を得て、社会保険労務士の1・2号業務を業として行った社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる。
(法32条の2,1項6号)

例題 4

H26-6D

社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、他人の求めに応じ報酬を得て、社会保険労務士法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる事務を業として行うことができない。ただし、他の法律に別段の定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合はこの限りでないとされており、この付随業務として行うことができる事務には、紛争解決手続代理業務も含まれている。

解答 ×

法27条、令2条。紛争解決手続代理業務は、政令で定める業務（税理士等が行う業務）に付随して行うことができる事務には含まれない。

Point

1号業務及び2号業務については、他の法律に別段の定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合を除き、社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者は、業として行うことができない。

4 紛争解決手続代理業務（法2条2項、3項）

★★★

- I 第2条第1項第1号の4から第1号の6まで（**①** I ivからvi）に掲げる業務（以下「**紛争解決手続代理業務**」という。）は、**紛争解決手続代理業務試験**に合格し、かつ、第14条の11の3第1項の規定による付記を受けた**社会保険労務士**（以下「**特定社会保険労務士**」という。）に限り、行うことができる。
- II **紛争解決手続代理業務**には、次に掲げる事務が含まれる。
- i 第2条第1項第1号の4（**①** I iv）の**あっせんの手続**及び**調停の手続**、同項第1号の5（**①** I v）の**あっせんの手続**並びに同項第1号の6（**①** I vi）の**厚生労働大臣が指定する団体が行う民間紛争解決手続**（以下IIにおいて「**紛争解決手続**」という。）について相談に応ずること。（**例題5**）
- ii **紛争解決手続**の**開始**から**終了**に至るまでの間に**和解の交渉**を行うこと。
- iii **紛争解決手続**により成立した**和解**における**合意**を内容とする**契約**を締結すること。

・裁判外紛争解決手続

平成17年の改正により、特定社会保険労務士は一定の裁判外紛争解決手続において上記の紛争解決手続代理業務を行うことができることとされた。裁判外紛争解決手続とは、訴訟手続によらずに民事上の紛争の解決をしようとする紛争の当事者のため、公正な第三者が関与して、その解決を図る手続をいい、ADR（Alternative Dispute Resolution）と呼ばれている。（発展1参照）

例題5

H23-10A

具体的な個別労働関係紛争について依頼者があっせん等によって解決する方針を固めた以降に行われる紛争解決手続代理業務受任前の当該紛争に係る**相談は、紛争解決手続代理業務に含まれない**ため、特定社会保険労務士でない社会保険労務士も行うことができる。

解答 ×

法2条3項1号、平成19.3.26基発0326009号、庁文発0326011号。設問の業務は、紛争解決手続代理業務に含まれるため、特定社会保険労務士でない社会保険労務士は行うことができない。

4 資格等

1 資格（法3条）



I 次の i ii の一に該当する者であって、**労働社会保険諸法令**に関する厚生労働省令で定める**事務**に従事した期間が**通算して2年以上**になるもの又は**厚生労働大臣**がこれと**同等以上の経験**を有すると認めるものは、**社会保険労務士**となる資格を有する。

i **社会保険労務士試験に合格した者**

ii 第11条〔試験科目の一部の免除〕の規定による社会保険労務士試験の**免除科目**が第9条〔社会保険労務士試験〕に掲げる試験科目の**全部**に及ぶ者

II **弁護士**となる資格を有する者は、Iの規定にかかわらず、社会保険労務士となる資格を有する。



（社会保険労務士の資格）

上記 I の厚生労働省令で定める事務は、次のとおりとする。

- (1) 国又は地方公共団体の公務員として従事する労働社会保険諸法令の施行事務
- (2) 労働社会保険諸法令の規定に基づき設立された法人及び日本年金機構の役員（非常勤の者を除く）又は従業者として従事する労働社会保険諸法令の実施事務
- (3) 旧港湾労働法第44条第3項の納付金事務組合、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第33条第3項の労働保険事務組合、船員保険法第145条第1項の指定を受けた団体又は国民年金法第109条第2項の国民年金事務組合の役員（非常勤の者を除く）又は従業者として従事するこれらの法律の規定に基づく事務
- (4) 国若しくは地方公共団体の公務員、労働組合の職員又は会社その他の法人（法人でない社団又は財団を含み、労働組合を除く。以下「法人等」という）若しくは事業を営む個人の従業者として従事する労働社会保険諸法令に関する事務（特別な判断を要しない単純な事務を除く）
- (5) 労働組合の役員として専ら従事する労働組合の業務
- (6) 法人等の労務を担当する役員として従事する業務
- (7) 社会保険労務士又は社会保険労務士法人の補助者として従事する労働社会保険諸法令に関する事務

（則1条の11）

2 欠格事由（法5条）

次の i から ix のいずれかに該当する者は、第3条〔資格〕の規定にかかわらず、社会保険労務士となる資格を有しない。

- i 未成年者
- ii 成年被後見人又は被保佐人
- iii 破産者で復権を得ないもの
- iv 懲戒処分により社会保険労務士の**失格処分**を受けた者で、その処分を受けた日から**3年**を経過しないもの **H25-6B**
- v 社会保険労務士法又は労働社会保険諸法令の規定により**罰金以上**の刑に処せられた者で、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から**3年**を経過しないもの
- vi vに掲げる法令以外の法令の規定により**禁錮以上の刑**に処せられた者で、その**刑の執行**を終わり、又は**執行**を受けることがなくなった日から**3年**を経過しないもの
- vii 第14条の9第1項の規定により**登録の取消し**の処分を受けた者で、その処分を受けた日から**3年**を経過しないもの
- viii **公務員**〔独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）又は地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人（以下「特定地方独立行政法人」という。）の役員又は職員を含む。〕で**懲戒免職**の処分を受け、その処分を受けた日から**3年**を経過しない者
- ix 懲戒処分により、**弁護士会から除名**され、**公認会計士の登録の抹消の処分**を受け、**税理士の業務を禁止**され又は**行政書士の業務を禁止**された者で、これらの**処分**を受けた日から**3年**を経過しないもの

2019年度版

よくわかる社労士 10 社会保険に関する一般常識

発行日 2019 年 3 月 30 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 2019

管理コード 07840P-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。